



Organização
Internacional
do Trabalho

MANUAL DE CAPACITAÇÃO
E INFORMAÇÃO SOBRE **Gênero, Raça,
Pobreza e Emprego**

4
MÓDULO

Equilíbrio entre Trabalho e Família

Escritório no Brasil





Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2012

Primeira edição: 2012

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 *Geneva* 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

ILO Cataloguing in Publication Data

Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: Módulo 4 :
equilíbrio entre trabalho e família / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2012
1 v.

ISBN 9789228265057; 9789228265064 (web pdf)
ILO Office in Brazil

family responsibilities / work life balance / women workers / Brazil

02.09

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. *Geneva* 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil



Estrutura do Manual

Módulo 1 Desenvolvimento e Trabalho Decente

Módulo 2 Igualdade Racial

Módulo 3 Pobreza e Acesso a Recursos

Módulo 4 Equilíbrio entre Trabalho e Família

Módulo 5 Organização e Participação

Módulo 6 Políticas Públicas de Emprego

Módulo 7 Juventude

Módulo 8 Ciclos de Vida e Proteção Social

Módulo 9 Saúde e Segurança no Trabalho

Módulo 10 HIV/AIDS no Mundo do Trabalho

Módulo 11 Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas







Introdução

As diversas formas de discriminação estão fortemente associadas aos fenômenos de exclusão social. Elas são responsáveis pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas de grupos discriminados possam participar do desenvolvimento econômico e social de forma plena.

Gênero e raça são fatores que determinam, em grande parte, as possibilidades de acesso ao emprego, assim como as condições em que ele é exercido. Desse modo, condicionam também a forma como os indivíduos e as famílias participam e se beneficiam do desenvolvimento. Um modelo de desenvolvimento que se pretenda equitativo e sustentável, voltado para a promoção da justiça social, deve, portanto, abordar as questões de gênero e raça, tanto para garantir que as mulheres e a população negra possam contribuir ativamente para o desenvolvimento, quanto para possibilitar que estes grupos se beneficiem de seus frutos.

O trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais os frutos do desenvolvimento podem beneficiar as pessoas e uma das vias principais através das quais é possível compatibilizar os objetivos econômicos e sociais do desenvolvimento. Mas não qualquer trabalho e sim, um Trabalho Decente.

O Trabalho Decente, conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A noção de Trabalho Decente integra a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ou seja, afirma a necessidade não apenas de que existam e sejam criados postos e oportunidades de trabalho, mas também que estes tenham uma qualidade aceitável. Ela propõe não só medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento ao desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que gerem renda insuficiente ou que se baseiem em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e à noção de direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

O Trabalho Decente é, portanto, o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. A equidade está no centro da noção de trabalho decente. Isso significa, em primeiro lugar, que trabalho decente é também um trabalho livre de qualquer tipo de discriminação. Em segundo lugar, que a preocupação com a promoção da equidade deve ser um elemento sempre presente, de maneira transversal, nos quatro objetivos estratégicos fundamentais da OIT.

O fortalecimento das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de trabalho, emprego e combate à pobreza, bem como nas ações de organizações de trabalhadores/as





e empregadores/as é um aspecto central para a promoção do desenvolvimento equitativo. Para que esse esforço seja bem-sucedido a capacitação de gestores e gestoras é um dos aspectos estratégicos, tanto aqueles/as que atuam na esfera governamental como aqueles/as que são responsáveis pela elaboração de programas e ações no âmbito sindical e empresarial. Processos dessa natureza têm o potencial de se traduzir na incorporação das dimensões de gênero e raça nos processos de concepção, implementação, monitoramento e avaliação dessas políticas, programas e ações.

Acreditando na importância e na necessidade desse processo de formação, o Governo Federal tornou-se parceiro do *Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego* (GRPE), concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O GRPE é a versão brasileira do GPE (*Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego*), que vem sendo desenvolvido mundialmente pela OIT. A incorporação da dimensão racial na versão brasileira se deve ao reconhecimento da importância dessa questão na definição dos padrões de emprego e desigualdade social, bem como na determinação da situação de pobreza no Brasil.

O objetivo principal do Programa GRPE no Brasil é contribuir para o maior reconhecimento do racismo e do sexismo como elementos centrais da organização da sociedade brasileira e da estruturação do mercado de trabalho e oferecer instrumentos para a transversalização das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas e nas ações das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as, com vistas a avançar no sentido de sua superação.

O Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego é um instrumento fundamental do Programa GRPE. A sua primeira versão, dedicada apenas às questões de gênero, foi publicada pela OIT em Genebra (2000). Sua origem remonta a um documento apresentado como contribuição da OIT à IV Conferência Internacional sobre a Mulher (Beijing, 1995), e tinha como objetivo sintetizar a abordagem conceitual e a experiência prática da OIT com relação à articulação da dimensão de gênero com os temas da pobreza, emprego e proteção social.

O trabalho de adaptação do Manual à realidade latino-americana iniciou-se com sua tradução para o espanhol e com a realização, em setembro de 1999, em Santiago do Chile, de uma oficina de validação, que contou com a participação de representantes governamentais, empresariais e sindicais da Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai, além de vários especialistas da OIT. Em 2001 a versão em espanhol foi traduzida para o português e iniciou-se o trabalho de adaptação do Manual à realidade brasileira. O processo de finalização da adaptação do Manual para o contexto brasileiro foi realizado no âmbito do Projeto GRPE, desenvolvido no Brasil entre os anos de 2003 a 2006, paralelamente ao projeto GPE na América Latina. Em outubro de 2003, foi assinado um Protocolo de Intenções entre 10





ministérios do Governo Brasileiro à época¹ e a OIT para implementação do Projeto GRPE no país – documento que consolida uma cooperação a longo prazo.

Em sua primeira versão brasileira, o Manual GRPE era composto por um Guia para o Facilitador, Guia para o Leitor e oito módulos temáticos, com dados estatísticos, textos conceituais, boas práticas e orientações para a ação, e continuou sendo intensamente utilizado nas atividades de sensibilização e capacitação dos atores tripartites mesmo após o término do Projeto GRPE no Brasil. No entanto, em razão da natureza dinâmica dos assuntos abordados no Manual, bem como em função das mudanças no contexto econômico e social da última década no Brasil e no mundo, os atores tripartites brasileiros passaram a demandar a atualização deste material. Desta forma, atendendo a tais demandas, em 2009, iniciou-se o processo de atualização do Manual, um trabalho que não se limitou à atualização do conteúdo apresentado, mas incluiu a revisão da estrutura dos Módulos, incorporando novos temas, conceitos e abordagens.

O processo de atualização do Manual GRPE buscou envolver os constituintes tripartites da OIT, bem como nossos parceiros e parceiras na temática de promoção da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. Em um primeiro momento, foram realizadas oficinas na região do ABC paulista, nas quais gestores e gestoras puderam avaliar os conteúdos desenvolvidos para a atualização dos Módulos, a partir de suas experiências profissionais e suas necessidades de capacitação. Posteriormente, foram realizadas Oficinas nacionais, com a participação de representantes de organizações de trabalhadores/as, empregadores/as, governo e agências do Sistema Nações Unidas no Brasil, para que cada organização pudesse aportar seus conhecimentos para a nova versão do Manual GRPE.

O processo de atualização do Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego é resultado de um esforço coletivo. Agradecemos a todas as pessoas e instituições que ao longo dos últimos anos se envolveram direta ou indiretamente nesse trabalho. Esperamos que ele seja amplamente utilizado e possa contribuir efetivamente para a construção de uma realidade mais justa e equitativa para homens e mulheres trabalhadores/as.

¹ O protocolo foi assinado na ocasião pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério de Assistência e Promoção Social (MAS) e Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar (MESA) – que, em janeiro de 2004, foram substituídos pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome –, Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), Ministério da Educação (MEC), Ministério da Previdência Social (MPS); Ministério da Saúde (MS) e Secretaria Executiva do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (SEDES).







Esta publicação foi produzida com o apoio do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia (BRA/08/51M/UND), financiado pelo Fundo para o Alcance dos Objetivos do Milênio e dos projetos *Promoting Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work (Phase III)* (GLO/12/53/NOR), financiado pelo governo norueguês e *Support strenghtening capacities of constituents on the formulation of gender sensitive employment policies* (A26010216608).

Organização Internacional do Trabalho - OIT

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade
de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Marcia Vasconcelos

Oficial de Projetos de Promoção da Igualdade de
Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Ana Carolina Querino

Rafaela Egg

Assistentes de Projetos de Promoção da Igualdade de
Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Adalgisa Soares

Andréa Melo

Edição

Laís Abramo

Marcia Vasconcelos

Ana Carolina Querino

Rafaela Egg

Adalgisa Soares

Elaboração

Adalgisa Soares

Ana Carolina Querino

Ana Claudia Farranha

Débora de Fina Gonzales

Liza Uema

Márcia de Paula Leite

Marcia Vasconcelos

Matilde Ribeiro

Silvana Maria de Souza

Sônia Martins

Wilza Vieira Villela

Projeto Gráfico

Luciano Mendes







Sumário

A Equilíbrio entre trabalho e família

- A.1 As mulheres no mercado de trabalho: implicações para o equilíbrio entre trabalho e família
- A.2 Equilíbrio entre trabalho e família: um tema central para a igualdade de gênero no mundo do trabalho
- A.3 Uso do tempo
- A.4 Trabalho reprodutivo: invisível e desvalorizado
- A.5 Ausência de políticas de conciliação: efeitos sobre os países, empresas, famílias e mulheres
- A.6 Equilíbrio entre trabalho e família: a noção de corresponsabilidade social

B O tema do equilíbrio entre trabalho e família na agenda pública

- B.1 A discussão internacional
- B.2 Políticas e ações de conciliação entre trabalho e família: avanços no Brasil
- B.3 A negociação coletiva
- B.4 As ações voluntárias das empresas

C Orientações para a ação

- C.1 O papel dos Estados
- C.2 O papel das empresas
- C.3 O papel da sociedade civil organizada e dos sindicatos

Em resumo

Referências bibliográficas







Apresentação

Este módulo integra o Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego – GRPE e tem por tema o equilíbrio entre trabalho e família. O objetivo do módulo é discutir a importância do equilíbrio entre trabalho e família para a promoção do trabalho decente e para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho.

Em sua primeira parte, o módulo discute por que um novo modelo de organização do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo que pressuponha a corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado se faz necessário. O desenvolvimento deste novo modelo inclui uma discussão sobre o papel do Estado, das empresas e dos sindicatos com relação ao trabalho reprodutivo, bem como um redimensionamento das responsabilidades entre mulheres e homens no interior das famílias. Na segunda parte, são elencados exemplos de ações recentes desenvolvidas pelo Governo Brasileiro, empresas e sindicatos, direcionadas à promoção do equilíbrio entre trabalho e família.

Ao final do módulo, gestores e gestoras públicos, representantes de empresas e centrais sindicais estarão familiarizados com os principais conceitos relativos à questão do equilíbrio entre trabalho e família. Além disso, terão entrado em contato com boas-práticas e orientações que podem ser utilizadas para o desenvolvimento de ações que promovam o equilíbrio entre trabalho e família em seus espaços de atuação.







Equilíbrio entre trabalho e família

A. 1 As mulheres no mercado de trabalho: implicações para o equilíbrio entre trabalho e família²

O crescimento contínuo da presença das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno mundial que vem se acelerando nas últimas três décadas. Como apresentado no módulo 1, no Brasil, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho tem crescido, porém, a desigualdade entre homens e mulheres ainda é presente. Alguns dados relativos ao ano de 2009 (PNAD/IBGE) são reveladores dessa questão:

- ❖ As taxas de participação das mulheres brancas e negras (respectivamente, 65,5% e 63,9%) ainda eram mais de 20 pontos percentuais inferiores às dos homens brancos e negros (respectivamente, 86,5% e 86,7%);
- ❖ As taxas de desemprego das mulheres brancas e negras (respectivamente, 9,4% e 12,8%) ainda eram significativamente superiores às dos homens brancos e negros (respectivamente, 5,4% e 6,7%); chama a atenção a situação das mulheres negras, cuja taxa de desemprego é pouco mais de sete pontos percentuais mais elevada que a dos homens brancos;
- ❖ As mulheres negras também eram mais presentes nos trabalhos informais. A taxa de formalidade das mulheres negras era de apenas 42,5%; para os homens e mulheres brancos/as este percentual era de 64,7% e 58,4% respectivamente, e para os homens negros era de 49,8%.
- ❖ A proporção de jovens mulheres que não estudam e nem trabalham (24,8%) era o dobro do percentual de jovens do sexo masculino nessa mesma situação (12%); no caso das jovens mulheres negras esta proporção atingia a alta cifra de 28%.

Além das mudanças no mercado de trabalho, importantes transformações aconteceram também no interior das famílias e no papel que as mulheres desempenhavam dentro delas. Os arranjos familiares hoje são bastante heterogêneos, abrangendo desde famílias unipessoais (de uma só pessoa); monoparentais (quando uma só pessoa adulta tem a

² Os dados e indicadores para o Brasil foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2009, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e se referem ao grupo etário de 16 a 64 anos.





16

família a seu cargo); e também famílias chefiadas por mulheres ou homens com cônjuges, em uniões hétero ou homoafetivas, com ou sem filhos/as.

Recentemente, o número de famílias chefiadas por mulheres vem aumentando, de forma significativa. Em 2009, havia, no Brasil, quase 22 milhões de domicílios (o equivalente a 35,2% das famílias brasileiras) que identificaram mulher como a pessoa de referência da família³.

De todos os tipos de arranjos familiares chefiados por mulheres, predomina aquele considerado mais vulnerável à pobreza: as famílias monoparentais com filhos e filhas, ou seja, famílias que não contam com a renda de dois cônjuges. Em 2009, este tipo de arranjo familiar representava pouco mais de 17% do total de famílias brasileiras e quase a metade (49%) do total das famílias chefiadas por mulheres. Embora a maioria destas mulheres esteja no mercado de trabalho, estas são famílias com menor renda domiciliar. As famílias chefiadas por mulheres sem cônjuges e com filhos e filhas menores de 16 anos, por exemplo, (46,6% do total de arranjos familiares chefiados por mulheres) possuem renda *per capita*⁴ de até meio salário mínimo. Essa situação de vulnerabilidade é mais presente nos domicílios com chefia de mulheres negras: sua renda domiciliar *per capita* chegava a R\$ 491 em 2009, ao passo que aquela referente a famílias chefiadas por homens brancos chegava a R\$ 997, ou seja, a renda domiciliar *per capita* das famílias chefiadas por mulheres negras corresponde a 49% da renda de famílias chefiadas por homens brancos.

Em uma proporção crescente, as mulheres passaram a compartilhar com os homens o papel de prover renda; no entanto, os homens não assumiram de maneira equivalente a corresponsabilidade pelas atividades domésticas e de cuidado, como ilustram os dados sobre uso do tempo. No Brasil, as mulheres ocupadas a partir de 16 anos de idade dedicavam, em 2009, mais do que o dobro do tempo despendido pelos homens às atividades domésticas e de cuidado, ou seja, enquanto as mulheres dedicavam 22 horas semanais às atividades domésticas, os homens dedicavam 9,5 horas.

As jornadas de trabalho das mulheres no trabalho produtivo são mais curtas que a dos homens. Entretanto, quando se soma o tempo de trabalho que elas realizam para o mercado (trabalho produtivo) com o tempo dedicado aos cuidados (trabalho reprodutivo), observa-se que as mulheres trabalham mais horas por semana que os homens.

Observando as horas de trabalho remunerado e afazeres domésticos de homens e mulheres segundo a posição do/a chefe de família, verifica-se que a maior jornada é desempenhada pelas mulheres chefes de família com filhos/as. Além de estarem no mercado de trabalho e aportarem renda para a família, dedicam um tempo considerável a atividades domésticas, assumindo de maneira mais aguda uma dupla jornada de trabalho de 66,8 horas semanais, em média, conforme mostra o gráfico 1.

3 Terminologia utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

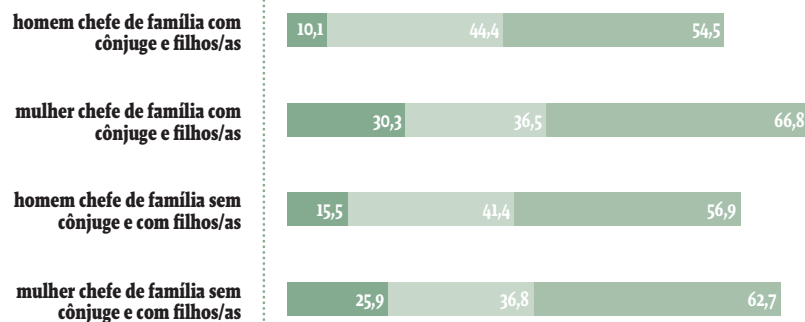
4 A renda mensal familiar *per capita* é a soma total da renda bruta no mês de todos aqueles que compõem a família, dividida pelo número de seus integrantes.



Gráfico 1

**Jornada média de trabalho por semana,
segundo sexo e posição na família** (em horas)

Brasil, 2009



■ Tempo médio por semana destinado aos afazeres domésticos

■ Tempo médio por semana destinado ao trabalho remunerado

■ Tempo médio por semana destinado ao trabalho remunerado e afazeres domésticos

Fonte: IBGE/PNAD, 2009.

Elaboração: OIT.

**A. 2 Equilíbrio entre
trabalho e família: um
tema central para a
igualdade de gênero no
mundo do trabalho**

Tendo como base os papéis tradicionais de gênero, atribuições e responsabilidades a homens e mulheres foram determinadas nas famílias: assim, ao homem se atribuía o papel de ‘provedor’, responsável pelo trabalho produtivo, cujo salário era suficiente para o sustento da família, e à mulher, o de ‘cuidadora’, que assumia as responsabilidades familiares, trabalho que acontecia nas casas e para o qual não havia remuneração. Essa ideia foi construída de acordo com a noção amplamente difundida de que o exercício das responsabilidades familiares — cuidar de filhos/as e realizar diferentes tarefas domésticas — estariam relacionadas a aptidões femininas tidas como ‘naturais’.

Tradicionalmente, os arranjos familiares eram biparentais, compostos por casais heterossexuais e com filhos, e os casamentos eram de longa duração. O mercado de trabalho estava estruturado para homens, percebidos como trabalhadores que não precisavam se preocupar com as responsabilidades familiares e que estavam totalmente disponíveis para o mercado de trabalho.

Esse modelo tradicional de conciliação entre trabalho e família, ou seja, homens inseridos no mercado de trabalho e mulheres responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado, pressupõe uma relação dicotômica entre a esfera pública e esfera privada, cada uma com a sua própria lógica de funcionamento. No entanto, esse modelo de conciliação não responde mais ao cenário atual do mercado de trabalho e da vida familiar, as esferas pública e privada, hoje, estão fortemente entrelaçadas.

Como apresentado no módulo 1 e no início desta seção, a massiva incorporação das mulheres ao mercado de trabalho juntamente com a crescente diversidade de configurações



familiares alteraram os papéis de gênero no interior das famílias. O número de domicílios chefiados por mulheres vem aumentando ao longo das décadas de 1990 e 2000, assim como a existência de domicílios com casais do mesmo sexo e unipessoais. A renda das mulheres passou a ser fundamental para a manutenção das famílias.

No período de 1992 a 2009, o percentual de famílias chefiadas por mulheres passou de 21,9% para 35,2% do total das famílias brasileiras, ou seja, um crescimento de 13,3 pontos percentuais. Nesses 17 anos, a contribuição do rendimento das mulheres para a renda das famílias aumentou de 30% para 41% e a proporção de mulheres cônjuges que contribuem para a renda familiar cresceu de 39% para 66%.

Ademais, houve mudanças significativas na estrutura de produção: os trabalhos são mais instáveis e as jornadas de trabalho, menos previsíveis; há um grande número de trabalhadores e trabalhadoras informais, à margem da proteção social. Fatores demográficos trazem questões novas, como o envelhecimento da população, o que significa que mais pessoas precisam de cuidados.

As mulheres passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado, mas não houve uma equivalente redistribuição das responsabilidades pelas atividades domésticas e de cuidado. Elas continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho reprodutivo e doméstico. Assim, a definição de estratégias para conciliar as responsabilidades pelas atividades domésticas e de cuidado e aquelas advindas da inserção no mercado de trabalho continua sendo feita pelas mulheres, pois são elas que ajustam sua inserção no mercado de trabalho, seja adiando sua entrada, diminuindo sua permanência ou desenvolvendo trajetórias laborais descontínuas, para atender às demandas domésticas e de cuidado. Elas ainda são consideradas uma força de trabalho secundária. Não por acaso, estão sobrerrepresentadas em trabalhos precários e com menor remuneração, e, por essa razão com menor produtividade. Portanto, a inexistência de políticas públicas, programas e ações que apoiem a realização das atividades domésticas e de cuidado impacta na inserção, progressão e permanência das mulheres no mercado de trabalho. A questão do equilíbrio entre trabalho e família é, assim, um elemento fundamental para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Ainda que a participação das mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado, elas continuam sendo as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades domésticas e de cuidado, ou seja, pelo trabalho reprodutivo. A divisão sexual do trabalho ainda desempenha, portanto, um papel central na organização social, tendo importantes impactos na inserção das mulheres no mercado de trabalho.

A. 3 Uso do tempo



A divisão sexual do trabalho

Uma análise histórica sobre a divisão sexual do trabalho revela que o processo de separação entre as esferas produtiva e reprodutiva ocorre de maneira mais evidente a partir da industrialização. As tarefas domésticas, que anteriormente eram executadas em conjunto com outras atividades ligadas diretamente à produção, passam a ser executadas de forma exclusiva no âmbito da unidade doméstica, neste momento separada de maneira mais evidente da unidade de produção, que passa a ser a fábrica. A partir deste cenário, fortaleceu-se uma divisão sexual do trabalho rígida e dicotômica, na qual coube às mulheres, principalmente, a responsabilidade sobre as tarefas reprodutivas, realizadas dentro do domicílio e não-remuneradas, e aos homens coube desempenhar as tarefas produtivas fora deste espaço, pelas quais recebem uma remuneração.

A divisão sexual do trabalho tem dois princípios básicos: a hierarquia (o trabalho produtivo tem mais valor do que o reprodutivo) e a separação rígida entre trabalhos de homens e mulheres, sendo o trabalho produtivo considerado trabalho de homens e o trabalho reprodutivo, trabalho de mulheres.

Hoje, mesmo com as mudanças nos papéis de gênero, a divisão sexual do trabalho segue sendo um elemento central na organização social e na estruturação do mercado de trabalho. A associação entre as mulheres e o cuidado ainda é forte. Essa associação necessita ser desconstruída para que as desigualdades no uso do tempo sejam superadas, para que as mulheres possam usufruir de um melhor equilíbrio entre trabalho e família e, assim, ter acesso à igualdade no mercado de trabalho. As atividades ligadas ao cuidado devem ser, portanto, associadas também aos homens, ao Estado e à sociedade como um todo e reconhecidas como uma função social.

Fontes: OIT, 2009b e Hirata, 2009.

O trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo são esferas governadas por lógicas distintas, uma pública e outra privada. Porém, são unidas por um poderoso denominador comum: a necessidade de todas as pessoas de proverem os recursos necessários para sua sobrevivência e de suas famílias. Ao compreendermos o entrelaçamento entre a esfera produtiva e reprodutiva da vida, evidencia-se a tensão existente nessa relação: a jornada total de trabalho das pessoas não se resume apenas à jornada realizada no mercado de trabalho. Ao contrário, ela inclui tanto o trabalho remunerado como todo o trabalho de cuidado realizado de forma não remunerada. Neste cenário, o tempo se torna um bem ainda mais escasso. As pessoas precisam atender necessidades econômicas, ao mesmo tempo em que se dedicam aos cuidados, aos afetos e ao trabalho não remunerado. Em ambas as esferas, objetivam a realização pessoal.

Sendo as responsáveis exclusivas ou principais pelo trabalho reprodutivo, as mulheres vivenciam a intensificação de seu tempo de trabalho, assumindo uma dupla jornada de trabalho. A escassez de tempo as afeta particularmente.

As diferenças existentes entre homens e mulheres com relação ao uso do tempo revelam importantes desigualdades de gênero. As pesquisas sobre o uso do tempo são, portanto, fundamentais para subsidiar políticas públicas que contribuam para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.





Tabela 1

Número médio de horas semanais dedicadas ao mercado de trabalho e aos afazeres domésticos da população ocupada de 16 anos ou mais de idade

Brasil, 2009

Sexo/Cor ou Raça	no Mercado de Trabalho	Gastas c/ Afazeres Domésticos	Total
	(A)	(B)	(A + B)
Homens	43,4	9,5	52,9
Mulheres	36,0	22,0	58,0
Homens Brancos	43,8	9,2	53,0
Mulheres Brancas	37,0	20,9	57,9
Homens Negros	43,0	9,9	52,9
Mulheres Negras	34,9	23,0	57,9

Fonte: IBGE/PNAD, 2009.

Elaboração: OIT.

O conceito de trabalho produtivo está relacionado às atividades que resultam na produção de bens ou serviços com valor econômico no mercado e que são contabilizadas no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB). É associado ao trabalho realizado na esfera pública, profissional, remunerado, assalariado e socialmente valorizado.

O trabalho reprodutivo, por sua vez, inclui uma série de atividades que abrangem a preparação dos alimentos, a limpeza de utensílios e da casa, a limpeza de roupas e calçados, a manutenção e reparação da casa, as compras e o pagamento de contas correlatas, e também o cuidado de integrantes da família que necessitam de apoio, como crianças pequenas, pessoas idosas, doentes ou com deficiência.

Apesar de as abordagens mais recentes sobre o trabalho reprodutivo e os cuidados revelarem sua fundamental importância para a manutenção da sociedade e para as economias, o trabalho reprodutivo continua invisível à luz das estatísticas e dos levantamentos de atividades consideradas “econômicas”, sendo considerado “não-trabalho”.

O trabalho reprodutivo gera bens que são consumidos e precisam ser renovados a cada dia; permite o funcionamento da sociedade e a reprodução da força de trabalho e é fundamental para o bem estar da sociedade. No entanto, está excluído dos sistemas de contas nacionais e, conseqüentemente, dos cálculos do PIB, o que reforça sua invisibilidade e desvalorização na economia e na sociedade.

A invisibilidade do trabalho reprodutivo, fenômeno associado à divisão sexual do trabalho, gera um conjunto de estereótipos, os quais reafirmam a segregação ocupacional das mulheres, colocando-as no mercado de trabalho em ocupações menos valorizadas e mal remuneradas.

A.4 Trabalho reprodutivo: invisível e desvalorizado



O papel dos estereótipos na segregação ocupacional e na desigualdade de gênero

A associação das mulheres à imagem de cuidadoras e força de trabalho secundária tem um duplo impacto: se por um lado as mantém como responsáveis exclusivas ou principais pelas tarefas reprodutivas, afetando sua inserção, permanência e progressão no mercado de trabalho, por outro, alimenta a segregação ocupacional e limita seu leque de opções ocupacionais. As mulheres tendem a reproduzir no mercado de trabalho o que fazem no espaço doméstico, por isso são sobrerrepresentadas em ocupações ligadas ao cuidado que, não por acaso, são as mais desvalorizadas.

Observando os setores e empregos acessíveis às mulheres, elas tendem a se concentrar em áreas específicas, ou em “nichos ocupacionais”, como o setor do comércio e os serviços sociais e pessoais (docência, enfermagem, assistência social e o trabalho doméstico remunerado). Além disso, estão sobrerrepresentadas em trabalhos informais e em auto-empregos, nos quais são excluídas da proteção social garantida pela legislação trabalhista.

Ainda persiste a noção de que as mulheres não são “boas trabalhadoras”, já que não se encaixam na noção de *trabalhador ideal*, entendido como aquele que está totalmente à disposição do mercado de trabalho. Suas responsabilidades familiares são entendidas como um elemento que fragiliza seu comprometimento com o trabalho produtivo. Essa noção traz discriminações para as mulheres e continua presente no imaginário das empresas, que acabam por relegar a elas menor participação em cargos de direção, rendimentos inferiores e menos oportunidades de treinamento, formação e progressão funcional.

Trabalho Doméstico Remunerado: ponto de máxima tensão⁵

A ampliação da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a necessidade de realização de atividades de cuidado no âmbito da família colocam o trabalho doméstico remunerado no centro das estratégias de conciliação entre trabalho e família. Nesse contexto, ele passa a representar uma alternativa para que a necessidade de cuidado das famílias seja atendida de forma a garantir a inserção de homens e mulheres – principalmente das mulheres – no mercado laboral.

Ao mesmo tempo em que o trabalho doméstico remunerado é fundamental para a esfera do cuidado, ele também se constitui como umas das ocupações mais precárias exercidas pelas mulheres, especialmente pelas mulheres negras. Em 2009, o trabalho doméstico ocupava 6,47 milhões de mulheres – 93,4% do total da categoria – sendo, na sua maioria, mulheres negras (61,9%). Respondia, em 2009, por 19,2% da ocupação feminina no Brasil: isso significa que, neste período, 1 entre 5 mulheres ocupadas no país eram trabalhadoras domésticas. No mesmo período, apenas 28,6%, ou seja, menos de um terço do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, possuíam carteira de trabalho assinada. Apesar de representar apenas 6,6% da categoria, a proporção de trabalhadores domésticos do sexo masculino com carteira assinada (48,7%) era bem mais elevada em comparação com as trabalhadoras (27,2%). Entre as trabalhadoras domésticas negras essa proporção era ainda menor (25,4%), além de ser cinco pontos percentuais inferior ao percentual correspondente às trabalhadoras domésticas brancas (30,3%). Em 2009, o rendimento médio da categoria era de apenas R\$ 408,00 e correspondia apenas a 87,7% do valor do

5 Os dados apresentados neste item foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2009, e se referem ao grupo etário de 16 a 64 anos.



salário mínimo vigente na época (R\$ 465,00). Ademais, cerca de 28,0% das trabalhadoras e trabalhadores domésticos recebiam até meio salário mínimo mensal. Apenas 2,2% estavam associados/as a um sindicato.

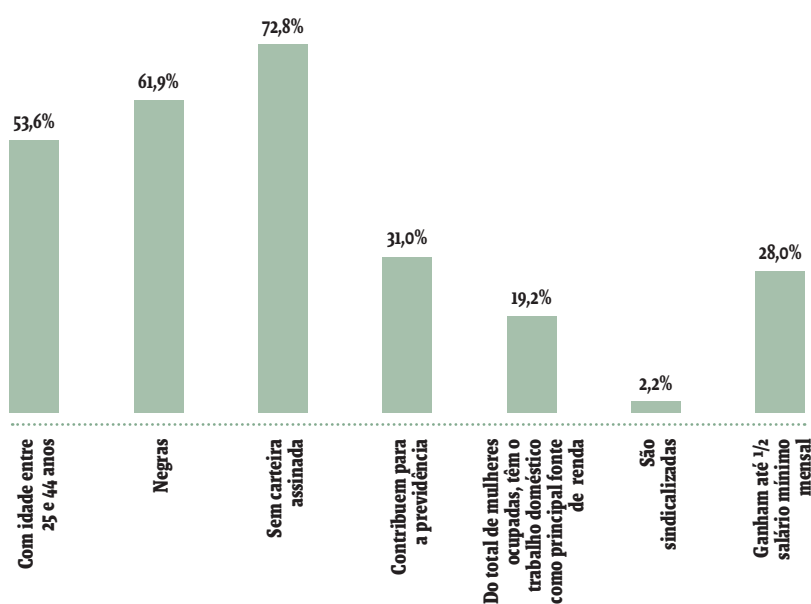
Apesar da significativa melhoria observada nos últimos anos no Brasil em diversos indicadores de mercado de trabalho (diminuição do desemprego, aumento da formalidade, ampliação da cobertura previdenciária, melhoria nos rendimentos), os déficits de acesso e inserção das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho continuam muito expressivos e resistem a declinar. Por exemplo: suas taxas de informalidade permanecem basicamente as mesmas, suas jornadas de trabalho são bastante extensas e muitas das trabalhadoras envolvidas nessa atividade dedicam muitas horas diárias aos afazeres domésticos em suas próprias moradias, além de residir em locais com precariedade de oferta de serviços públicos, como creches.

As trabalhadoras domésticas têm uma importância decisiva na cadeia de cuidados, pois, como dito anteriormente, assumem grande parte do trabalho reprodutivo anteriormente executado por outras mulheres no âmbito de suas famílias. Entretanto, estão na ponta desta cadeia, pois não contam com o devido apoio para atender suas próprias necessidades quanto ao equilíbrio entre o desempenho de suas atividades profissionais e suas responsabilidades familiares. Sendo seus rendimentos em média mais baixos do que aqueles auferidos pelo conjunto de trabalhadoras e trabalhadores, sua dificuldade de contar com os recursos financeiros necessários para a contratação de serviços de cuidado é ainda maior.

Gráfico 2

Trabalhadoras Domésticas entre 16 e 64 anos de idade, segundo algumas características

Brasil, 2009



Fonte: IBGE/PNAD, 2009.
Elaboração: OIT.



A lacuna de políticas públicas voltadas à esfera dos cuidados atinge fortemente as trabalhadoras domésticas, representando o ponto de máxima tensão no que se refere à conciliação entre trabalho e família. Em razão de suas possibilidades limitadas de acesso a serviços de cuidado, as estratégias de conciliação entre trabalho e família adotadas pelas trabalhadoras domésticas envolvem membros da comunidade, pessoas idosas que compõem sua família (geralmente avós) e até mesmo filhos/filhas mais velhos. Além das consequências para as crianças, como risco de trabalho infantil e evasão escolar, esta configuração traz consequências para as próprias trabalhadoras: estresse decorrente de uma excessiva carga de trabalho, pouco tempo disponível para lazer e investimento em qualificação profissional e, conseqüentemente, limitação de suas opções profissionais.

Em 2009, verificou-se que as mulheres ocupadas no trabalho doméstico tinham uma jornada total de trabalho de 58 horas semanais, em média. Esta jornada se decompunha em 35,3 horas dedicadas ao exercício profissional e outras 22,7 horas dedicadas às atividades de cuidado com sua própria família.

Faz-se necessário ainda enfatizar a tensão e a sobrecarga psíquica exercida sobre as trabalhadoras domésticas. Segundo o Suplemento de Saúde da PNAD de 2008, a incidência da depressão⁶ entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos alcançava 6,5% – situando-se bastante acima da média correspondente ao conjunto de trabalhadores (3,9%). A magnitude do transtorno depressivo entre as trabalhadoras domésticas pode estar diretamente associada à precariedade das suas condições de trabalho.

Tabela 2

**Percentual de população ocupada com depressão,
segundo posição na ocupação**

Brasil, 2008

Posição na Ocupação	% de Trabalhadores com Depressão
Empregado com carteira assinada	2,9
Funcionário público estatutário	6,0
Empregados sem carteira	2,8
Trabalhador doméstico	6,5
<i>Trabalhador doméstico com carteira assinada</i>	5,7
<i>Trabalhador doméstico sem carteira assinada</i>	6,7
Conta-própria	4,7
Empregador	4,1
Trabalhador na produção para o próprio consumo	6,0
Trabalhador na construção para o próprio uso	5,9
Não remunerado	4,3
Total	3,9

Fonte: IBGE/PNAD, 2008.

Elaboração: OIT.

6 As informações se referem às pessoas com depressão diagnosticada e de forma auto-referida. Objetivando assegurar a qualidade da informação, o IBGE considerou a existência de doença crônica, no caso a depressão, quando a pessoa entrevistada declarou que a enfermidade foi diagnosticada por médico ou profissional de saúde. Considerou-se como depressão: problema de diminuição da atividade por causa de estado emocional, apatia, abatimento moral com letargia, falta de coragem ou ânimo para enfrentar a vida.





Em números absolutos, isso significa que cerca de 430 mil trabalhadoras e trabalhadores domésticos apresentavam transtorno depressivo, o equivalente a 5,5% do total de pessoas com depressão no país, além de ser a categoria ocupacional com maior contingente absoluto com esse transtorno.

Esse conjunto de características demonstra a necessidade de medidas que tornem esse trabalho menos precário e mais protegido, do ponto de vista legal. Um exemplo de instrumento regulatório nesse sentido é a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189), adotada pela OIT em 2011.

Normas Internacionais para as trabalhadoras domésticas e o processo de discussão realizado no Brasil

No dia 16 de junho de 2011, delegados e delegadas presentes à 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) adotaram a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189), e sua respectiva Recomendação (nº 201).

Definindo trabalho doméstico como “o trabalho realizado em ou para domicílio(s)”, as novas normas da OIT preveem que os milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo devem ter os mesmos direitos garantidos ao conjunto de trabalhadores e trabalhadoras, tais como: jornada de trabalho, descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, limite para pagamentos *in natura*, informações precisas sobre os termos e condições de emprego, bem como o respeito dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e a negociação coletiva.

Reconhecem, ainda, “a contribuição significativa do trabalho doméstico para a economia mundial, que inclui o aumento das possibilidades de emprego remunerado para trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o incremento da capacidade de cuidado de crianças e das pessoas idosas e com deficiência, e o aporte substancial às transferências de renda em cada país e entre países” (Preâmbulo da Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos).

Além disso, as novas normas consideram que os trabalhadores e trabalhadoras domésticos constituem uma proporção importante da força de trabalho nacional dos países em desenvolvimento, com escassas oportunidades de emprego formal, e com importantes déficits de proteção social.

Durante os anos de 2009, 2010 e 2011, as lideranças das trabalhadoras domésticas brasileiras participaram ativamente do processo preparatório para as discussões realizadas nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2010 e 2011 que resultaram na adoção da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 da OIT. Os debates e as reflexões foram conduzidos pela OIT em parceria com a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), ONU Mulheres, SPM e SEPPPIR, e envolveram as centrais sindicais, confederações de empregadores/as, instituições de pesquisas e organizações da sociedade civil.

Fonte: OIT, 2011.



Pessoas idosas e com deficiência: novas necessidades de cuidado

O envelhecimento da população e o aumento do número de pessoas com deficiência geram novas necessidades de cuidado. Segundo dados da PNAD, no período de 1999 a 2009 o peso relativo da população idosa no conjunto da população passou de 9,1% para 11,3%. No caso das pessoas com deficiência, o Censo 2010 revelou que, em um período de dez anos, houve um aumento percentual de 23,9% no número de pessoas que disseram possuir algum tipo de deficiência.

Em sua maioria, as pessoas idosas e/ou com deficiência são cuidadas por familiares com quem vivem e, assim como os cuidados infantis, essa responsabilidade recai mais fortemente sobre as mulheres.

Os cuidados orientados para a população idosa ou com deficiência possuem requisitos especiais, já que requerem conhecimentos específicos, implicam maior desgaste físico e colocam maiores dificuldades para combiná-los com outras atividades. Por isso, as estratégias de cuidado implementadas atualmente pelas famílias serão cada vez mais escassas, tanto pela insuficiência de membros da família (mulheres) em condições de retirar-se ou não ingressar no mercado de trabalho para ocupar-se com o cuidado de seus/suas parentes idosos/as ou com deficiência, como pela crescente demanda por cuidados especializados.

Nesse sentido, o cuidado da população idosa e das pessoas com deficiência é uma prioridade que os governos, organizações de empregadores/as e de trabalhadores/as devem abordar, adotando a noção da corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado.

A.5 Ausência de políticas de conciliação: efeitos sobre os países, empresas, famílias e mulheres

A ausência de medidas de conciliação produz consequências negativas a médio e longo prazo que extrapolam a esfera do indivíduo. Além de gerar custos sociais, têm impactos econômicos e afetam as trajetórias de crescimento e desenvolvimento dos países. Lista-se abaixo algumas das principais consequências dessa ausência para trabalhadores/as, famílias, empresas, sociedades e economias.

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 em sua formação e progressão profissional. Por serem as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades domésticas e de cuidado, sofrem discriminações nos ambientes de trabalho, sendo questionadas com relação 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 nestes casos não são considerados bons profissionais, na medida em que não se encaixam na noção de trabalhador ideal, totalmente disponível para o mercado de trabalho.

**Para as famílias**

A dificuldade de conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares pode influenciar na decisão de não ter filhos/as ou adiar a maternidade/paternidade. Além disso, esta dificuldade de conciliação e a lacuna de políticas públicas voltadas para a esfera dos cuidados têm impactos sobre as pessoas que dele necessitam, como as crianças, as pessoas idosas e as pessoas doentes que acabam por não receberem o cuidado que precisam.

Para as empresas

A tensão entre trabalho e responsabilidades familiares pode diminuir a produtividade e gerar uma maior rotatividade. O absenteísmo e os atrasos são outras consequências dessa tensão, que poderiam ser evitadas com a implementação de medidas de apoio.

Para as sociedades

A ausência de medidas que promovam a conciliação entre trabalho e 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 as desigualdades socioeconômicas. Além disso, a ausência dessas medidas comumente ocasiona a queda da fecundidade nos países.

Para as economias nacionais, o crescimento econômico e o desenvolvimento social

A ausência de medidas de conciliação entre trabalho e família contribui para o desperdício da força de trabalho. Este desperdício pode ocorrer em razão das dificuldades enfrentadas pelas mulheres para se inserir no mercado de trabalho, sua alta qualificação com relação aos trabalhos que de fato realizam ou por sua opção por ocupações precárias e informais como uma estratégia de conciliação.

Considerando que a força de trabalho é um importante fator produtivo, a ausência dessas medidas impacta o ritmo de crescimento dos países a longo prazo, pois provoca o desgaste da força de trabalho. Além disso, uma força de trabalho capacitada e disponível para o emprego, mas inativa, desempregada ou subempregada, significa uma distribuição ineficiente de recursos e uma perda de capital humano.

Um novo modelo de equilíbrio entre trabalho e família se faz necessário baseado na noção de corresponsabilidade social. As responsabilidades familiares devem cada vez mais ser reconhecidas como uma função social, o que implica em uma maior atuação do Estado por meio de políticas públicas, bem como dos demais setores da sociedade.

A ideia de corresponsabilidade social implica não apenas na redistribuição das atividades de cuidado entre homens e mulheres, mas também no fortalecimento do papel do Estado, das empresas e das organizações de trabalhadores e trabalhadoras no desenvolvimento de programas e ações que promovam a conciliação entre trabalho e família.

A. 6 Equilíbrio entre trabalho e família: a noção de corresponsabilidade social



Os governos têm um papel central no desenvolvimento de políticas públicas e na promoção de um clima social favorável a mudanças para o equilíbrio entre trabalho e família. Devem promover um marco legal mais equitativo e estimular transformações na divisão sexual do trabalho remunerado e não-remunerado. Ações que visem à valorização e mensuração do trabalho doméstico não remunerado, bem como à valorização das trabalhadoras que dele se encarregam remuneradamente são igualmente importantes. No âmbito das empresas, importantes transformações podem ser alcançadas por meio de ações voluntárias no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional. As organizações sindicais, por sua vez, têm um importante papel a desempenhar neste tema por meio da negociação coletiva e assim contribuir concretamente para avanços nos locais de trabalho.

Cuidado infantil deve ser uma corresponsabilidade do Estado e da família, diz pesquisa

O Instituto Patrícia Galvão e a Ipsos realizaram, entre janeiro e fevereiro de 2012, mil entrevistas com homens e mulheres com 16 anos ou mais em cerca de 70 municípios de todas as regiões do país abordando a questão do cuidado infantil. Os dados mostram que 42% dos/as entrevistados/as consideram que o cuidado das crianças enquanto os pais e mães estão no trabalho é uma responsabilidade que precisa ser dividida entre o Estado (42%) e a família (47%). A pesquisa mostra a relação entre o cuidado infantil e a igualdade de gênero no mercado de trabalho: 48% dos/as entrevistados/as consideram que “a creche é mais importante para a mãe, pois é o lugar em que ela deixa as crianças para poder trabalhar”.

Fonte: Instituto Patrícia Galvão, 2011.





B

O tema do equilíbrio entre trabalho e família na agenda pública

Essa seção tem por objetivo discutir como o tema do equilíbrio entre trabalho e família aparece na agenda e nos instrumentos internacionais relativos à igualdade de gênero, destacando a forma pela qual ele está presente na OIT e em sua normativa. Na sequência, se discute como o tema passa a ser incorporado na agenda pública brasileira, principalmente a partir do desenvolvimento dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres e do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Por fim, aponta-se os avanços na legislação brasileira e destaca-se como empresas e sindicatos, por meio da negociação coletiva, podem implementar medidas de conciliação.

B.1 A discussão internacional

A segunda metade do século XX se caracteriza como um momento de intensos debates pautados pelos questionamentos sobre a condição das mulheres na sociedade, que resultaram em diversos acordos internacionais enfatizando a igualdade entre homens e mulheres como fator essencial para o desenvolvimento social e econômico e para o avanço das democracias. As reivindicações trazidas pelos movimentos feministas e de mulheres passaram a compor a agenda mundial, demonstrando a relevância desses temas no combate às desigualdades sociais. No bojo destas discussões, a questão da conciliação entre trabalho e família foi ganhando espaço, devido ao reconhecimento crescente de sua importância para a igualdade de gênero. Como resultado, várias convenções e outros instrumentos internacionais passaram a incorporar o tema de forma explícita. Destacamos a seguir as mais importantes.

Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher (Declaração de Beijing, 1995)

É um marco internacional bastante relevante para o tema da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Entre os inúmeros objetivos estratégicos, está o de “promover a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares, para as mulheres e os homens”, que elenca diversas medidas a serem adotadas pelos Estados, empregadores,





trabalhadores e as Nações Unidas. Além disso, reconhece o cuidado como uma função social e o compartilhamento das responsabilidades entre homens e mulheres como um aspecto central da promoção da igualdade de gênero. Destaca a importância da superação de estereótipos baseados no gênero a partir de políticas educacionais que garantam que “os meninos adquiram os conhecimentos necessários para assumir o desempenho de suas próprias necessidades domésticas e para compartilhar as responsabilidades do lar e o cuidado de seus dependentes”.

Medidas a serem adotadas pelos governos e sociedade para a igualdade de gênero

Declaração de Beijing

Na Declaração de Beijing (1995), as medidas que os governos, o setor privado, as organizações não governamentais, os sindicatos e as Nações Unidas devem adotar são:

- Medidas adequadas para que as mulheres e os homens possam obter licenças temporárias do emprego, ter a possibilidade de transferir seus benefícios trabalhistas e direitos à seguridade social e fazer acordos para modificar o horário de trabalho, sem sacrificar suas perspectivas de aperfeiçoamento profissional e de carreira;
- Conceber e proporcionar programas educacionais, mediante campanhas inovadoras nos meios de informação e programas de ensino em nível escolar e comunitário, para aumentar a conscientização sobre a igualdade de gênero e a eliminação dos estereótipos baseados no gênero, no tocante aos papéis que desempenham mulheres e homens no seio da família; proporcionar no local de trabalho serviços e instalações de apoio, como creches e horários de trabalho flexíveis;
- Promulgar e aplicar leis contra o assédio sexual e outras formas de assédio em todos os locais de trabalho.

A X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, celebrada em Quito, Equador, em 2007, abordou como um dos temas fundamentais para a igualdade de gênero a contribuição das mulheres à economia e à proteção social, especialmente com relação ao trabalho não remunerado. O **Consenso de Quito** reconhece a necessidade de que os Estados assumam a reprodução social, o cuidado e o bem-estar da população como objetivo econômico e responsabilidade pública.

Declaração do Milênio

Aprovada em 2000 pelos 191 países-membros da ONU, da qual resultaram os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que estabelecem metas para a erradicação da pobreza e a sustentabilidade do planeta a serem atingidas até 2015. Dentre os objetivos que se integram ao tema da igualdade entre homens e mulheres e da conciliação entre trabalho e família, estão o Objetivo 3 (igualdade entre os sexos e valorização da mulher) e o Objetivo 5 (melhorar a saúde das gestantes).



As Convenções da OIT e a abordagem sobre o tema da igualdade de oportunidades e tratamento e o equilíbrio entre trabalho e família

O tema da igualdade de gênero é preocupação da OIT desde sua fundação. O debate em torno da igualdade de gênero na Organização foi evoluindo em paralelo aos debates mais amplos sobre o tema na sociedade e nos fóruns internacionais.

A abordagem da OIT sobre o tema da promoção da igualdade entre homens e mulheres pode ser dividida em três fases. De sua fundação até a década de 1950, a estratégia adotada teve como foco a proteção às mulheres trabalhadoras, especialmente em função da maternidade. O trabalho da mulher deveria ser protegido e exercido em condições especiais considerando-se as particularidades das mulheres devido a sua função reprodutiva. Essa visão foi o pano de fundo para a adoção da Convenção sobre Proteção à Maternidade (nº 3, de 1919), que mais tarde foi revisada pelas Convenções nº 103 (1952) e 183 (2000) sobre o mesmo tema.

Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto – Proteção à Maternidade (nº 3, de 1919)

Pontos chaves:

- ❖ Em todos os estabelecimentos industriais ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregados os membros de uma mesma família, uma mulher não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;
- ❖ Direito a deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro de seis semanas;
- ❖ Direito a afastamento remunerado;
- ❖ Direito a duas folgas de meia hora que lhe permitam o aleitamento;
- ❖ Direito a estabilidade pós-parto, conforme fixado pela legislação nacional.

Fonte: OIT (Convenção nº 03).

Convenção sobre Proteção à Maternidade – revista (nº 103, 1965)

- ❖ Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença maternidade.
- ❖ A duração dessa licença será de doze semanas, no mínimo; uma parte dessa licença será tirada obrigatoriamente depois do parto.
- ❖ A duração da licença tirada obrigatoriamente depois do parto será estipulada pela legislação nacional, não será, porém, nunca inferior a seis semanas; o restante da licença total poderá ser tirado, segundo o que decidir a legislação nacional, seja antes da data provável do parto, seja após a data da expiração da licença obrigatória, ou seja, ainda uma parte antes da primeira destas datas e uma parte depois da segunda.
- ❖ Quando o parto se dá depois da data presumida, a licença tirada anteriormente se acha automaticamente prorrogada até a data efetiva do parto e a duração da licença obrigatória depois do parto não deverá ser diminuída por esse motivo.
- ❖ Em caso de doença confirmada por atestado médico como resultante da gravidez, a legislação nacional deve prever uma licença pré-natal suplementar cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.
- ❖ Em caso de doença confirmada por atestado médico como resultante do parto, a mulher tem direito a uma prorrogação da licença após o parto cuja duração máxima pode ser estipulada pela autoridade competente.
- ❖ A percentagem dos benefícios em dinheiro será estipulada pela legislação nacional de maneira a serem suficientes para assegurar plenamente a subsistência da mulher e de seu filho em boas condições de higiene e segundo um padrão de vida apropriado.
- ❖ A assistência médica abrangerá assistência pré-natal, assistência durante o parto e assistência após o parto prestados por parteira diplomada ou por médico, bem como a hospitalização quando for necessária; a livre escolha do médico e a livre escolha entre um estabelecimento público ou privado serão respeitadas.
- ❖ Os benefícios em dinheiro e a assistência médica serão concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório quer mediante pagamentos efetuados por fundos públicos; em ambos os casos serão concedidos de pleno direito a todas as mulheres que preencham as condições estipuladas.
- ❖ Quando os benefícios em dinheiro fornecidos nos moldes de um sistema de seguro social obrigatório são estipulados com base nos proventos anteriores, eles não poderão ser inferiores a dois terços dos proventos anteriores tomados em consideração.
- ❖ Toda contribuição devida nos moldes de um sistema de seguro social obrigatório que prevê a assistência à maternidade, e toda taxa calculada na base dos salários pagos, que seria cobrada tendo em vista fornecer tais benefícios, devem ser pagas de acordo com o número de homens e mulheres empregados nas empresas em questão, sem distinção de sexo, sejam pagas pelos empregadores ou, conjuntamente, pelos empregadores e empregados.
- ❖ Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega.
- ❖ Se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional.
- ❖ As interrupções do trabalho para fins de aleitamento devem ser computadas na duração do trabalho e remuneradas como tais nos casos em que a questão seja regulamentada pela legislação nacional ou de acordo com esta; nos casos em que a questão seja regulamentada por convenções coletivas, as condições serão estipuladas de acordo com a convenção coletiva pertinente.
- ❖ Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3 da presente convenção, é ilegal para seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou data tal que o prazo do aviso prévio termine enquanto durar a ausência acima mencionada.

Fonte: OIT (Convenção nº 103).



Convenção sobre Proteção à Maternidade (nº 183, de 2000)

A proteção à maternidade é hoje vista como um direito das mulheres e das crianças de terem a saúde resguardada, daí a necessidade de um período de licença após o nascimento do filho/filha. Assim, a Convenção 183 estabelece os seguintes pontos fundamentais:

- ❖ Uma licença-maternidade de pelo menos 14 semanas, das quais seis deverão ser gozadas obrigatoriamente após o parto; exame periódico com o objetivo de estender o período total da licença.
- ❖ Pagamento de, pelo menos, dois terços do salário durante a licença-maternidade; exame periódico com o objetivo de aumentar esse montante.
- ❖ Direito de interromper o trabalho por um ou vários períodos diários para a amamentação; essas interrupções deverão ser consideradas horas de trabalho e remuneradas como tais.
- ❖ Proibição da demissão durante a gravidez, a licença-maternidade e um período de reintegração ao trabalho conforme determinado pela legislação nacional, exceto por razões não-vinculadas à gravidez, ao parto e à amamentação, com o ônus da prova para o empregador.
- ❖ Com o objetivo de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, os benefícios médicos e monetários relacionados à maternidade deverão ser financiados por um seguro social obrigatório, a cargo de fundos públicos, ou segundo esteja determinado pela legislação e a prática nacional. Um/a empregador/a não deverá estar pessoalmente obrigado a custear diretamente os benefícios monetários às mulheres que empregue sem seu acordo expresso, exceto quando isso estiver previsto na legislação ou prática nacional antes da data de adoção da convenção ou for acordado posteriormente pelos governos e as organizações representativas de trabalhadores/as e empregadores/as. Recomenda que as contribuições ou impostos que financiem os benefícios relacionados à maternidade sejam pagos levando em consideração o número total de empregados/as, sem distinção de sexo ou idade.
- ❖ Proteção da saúde da mulher grávida ou que amamenta (proibição de realização de tarefas prejudiciais à sua saúde ou a de seu filho/a).
- ❖ Obrigação de adotar medidas destinadas a garantir que a maternidade não constitua uma causa de discriminação no emprego, incluindo o acesso a este (entre elas a proibição da exigência de teste de gravidez para admissão).

Fonte: OIT (Convenção nº 183).

A partir de 1951, os instrumentos normativos da OIT passaram a centrar-se na noção de igualdade de oportunidades e tratamento, enfatizando não apenas os aspectos de proteção às trabalhadoras, mas também à promoção concreta da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego e à formação profissional, bem como nas oportunidades de ascensão profissional. Essa abordagem está refletida na Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100, de 1951) e na Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111, 1958)⁷.

O tema das responsabilidades familiares entra na agenda da OIT

A terceira fase na abordagem da OIT sobre a igualdade de gênero é marcada pela discussão sobre o equilíbrio entre trabalho e família e a questão das responsabilidades familiares, acompanhando as discussões realizadas em outros espaços internacionais e na sociedade.

⁷ Para mais informações sobre estas Convenções, consultar Módulo 1: Trabalho Decente e Desenvolvimento.





Ela se intensifica na década de 1970, quando se reconhece a necessidade de discutir as formas de organização e distribuição dos trabalhos produtivo e reprodutivo nas famílias e nas sociedades. Como resultado dessas discussões, em 1981, na 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, se adotou a Convenção sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156), acompanhada da Recomendação nº 165, sobre o mesmo tema.

Breve resumo

As Convenções da OIT sobre a proteção à maternidade e responsabilidades familiares

Desde sua fundação, a OIT tem demonstrado uma constante preocupação com a proteção à maternidade. Em sua sessão inaugural, realizada em 1919, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção sobre a Proteção à Maternidade (nº 3, de 1919). Esta Convenção foi revisada em 1952, a partir da aprovação da Convenção nº 103 sobre o mesmo tema. A Convenção nº 103 introduziu a maternidade como bem jurídico tutelado e ampliou a proteção a todas as mulheres ocupadas em atividades industriais, não industriais e agrícolas, assim como às ocupadas no trabalho doméstico e no trabalho a domicílio.

No final da década de noventa, iniciou-se a segunda revisão da Convenção sobre a Proteção à Maternidade. Este processo foi finalizado com a adoção, pela Conferência Internacional do Trabalho, em 2000, da Convenção nº 183 sobre o mesmo tema. A Convenção nº 183 faz referência a um conjunto de convenções internacionais orientadas para a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores e considera que a proteção à gravidez é uma responsabilidade compartilhada dos governos e das sociedades, e deve ser concretizada a partir de cinco componentes:

- ✦ licença maternidade
- ✦ proteção do emprego
- ✦ benefícios pecuniários e médicos
- ✦ proteção à saúde (com relação aos trabalhos prejudiciais à saúde das mulheres e dos bebês)
- ✦ amamentação

A Convenção determina uma licença de, no mínimo, 14 semanas e um período obrigatório de seis semanas de licença após o parto. Além disso, prevê que os benefícios em dinheiro pagos durante a licença devem ser de, no mínimo, dois terços dos rendimentos anteriores das mulheres e devem ser financiados mediante um seguro social obrigatório ou devem ficar a cargo de fundos públicos. Proíbe, ainda, a demissão de mulheres grávidas durante a licença ou depois de sua reintegração ao trabalho, exceto por razões que não estejam relacionadas com a gravidez. Garante às mulheres o direito de retornar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente com a mesma remuneração. Além disso, proíbe a discriminação em função da maternidade e proíbe a exigência de teste de gravidez.

A Convenção da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156, 1981), por sua vez, reconhece a responsabilidade de homens e mulheres pelo trabalho de cuidado e tem como principal objetivo assegurar que todos os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares tenham garantido seu direito à igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, e de não serem discriminados em razão de suas responsabilidades familiares. Esta Convenção estabelece a obrigação dos Estados de incluir, entre os objetivos de sua política nacional, implementação de medidas que permitam a livre escolha do emprego, que facilitem o acesso à formação e que garantam a integração e permanência de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares ao mercado de trabalho.

Fonte: OIT, 2012c.



A Convenção nº 156 complementa a Convenção nº 111 ao dar um tratamento especial às discriminações baseadas nas responsabilidades familiares, referendando a necessidade de normas específicas para a questão. Dessa maneira, a Convenção reconhece os problemas e necessidades particulares enfrentados por trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

Entre outras determinações, estabelece a obrigação dos Estados de adotarem medidas que levem em conta as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e o desenvolvimento de serviços comunitários, públicos e privados, de assistência à infância e à família. Assinala, ainda, que as responsabilidades familiares não devem constituir, por si só, uma causa para demissão. Em síntese, pode-se afirmar que os pontos-chaves da Convenção nº 156, são:

- ❖ Aplica-se aos trabalhadores e às trabalhadoras com responsabilidades com relação a seus filhos e filhas dependentes e outros membros de sua família com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas limitem suas possibilidades de preparar-se para a atividade econômica, nela ingressar e nela progredir.
- ❖ O Estado deverá incluir entre os objetivos de sua política nacional medidas com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estejam trabalhando ou queiram trabalhar, exercerem o direito de fazê-lo sem estarem sujeitas à discriminação e sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais.
- ❖ No âmbito do planejamento e no desenvolvimento de serviços comunitários, deverão ser adotadas medidas tais como prover meios de assistência à infância e à família, e organizar serviços de orientação e formação profissional para possibilitar que homens e mulheres com responsabilidades familiares se integrem e permaneçam integrados à força de trabalho, assim como nela reingressarem após ausências decorrentes destas responsabilidades.
- ❖ As responsabilidades familiares não devem constituir, por si só, uma causa justificada para pôr fim à relação de trabalho.

A Convenção nº 156 preconiza a promoção das medidas necessárias para modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família. Suas orientações são mais detalhadas na Recomendação nº 165.

A Recomendação nº 165 especifica as medidas para garantir o acesso, a permanência e a reintegração ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Inclui também medidas para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida desse grupo de trabalhadores/as, como jornadas de trabalho reduzidas e flexibilidade de horários. Adota a noção de que tanto os homens como as mulheres são responsáveis por seus filhos/as e, por essa razão, ambos devem ter direito ao uso de uma licença parental em um período posterior à licença-maternidade.





O debate sobre a Convenção nº 156 da OIT no Brasil

O tema da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares é tratado desde 2005 pela Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho (CTIO), coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, composta por representantes do governo, trabalhadores/as e empregadores/as. 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 nº 156 para a Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), também coordenada pelo MTE, que, por maioria, representada pelo governo e pelo grupo de trabalhadores/as e, consideradas as oposições do grupo de empregadores/as, emitiu parecer favorável à ratificação, encaminhando-o ao Ministério das Relações Exteriores. Em janeiro de 2010, o Ministério das Relações Exteriores analisou o parecer e, não havendo objeções, o encaminhou à Casa Civil para submissão ao Congresso Nacional.

Fonte: OIT, 2009d.

Além do debate da Convenção nº 156, 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 iniciaram a implementação de ações que promovem essa conciliação. Cabe ressaltar as seguintes medidas:

- ❖ No âmbito legislativo, houve a ampliação para 180 dias da licença maternidade para as servidoras públicas federais e 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, tais como a liberação para acompanhamento de filhos/as 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, coordenada 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/as empregados/as 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 filhos e filhas.



Lei da Igualdade no Mundo do Trabalho no Brasil: possibilidades 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.

Fonte: OIT, 2009d.

Ratificação da Convenção nº 156 na América Latina

Até o ano de 2012, 41 países haviam ratificado a Convenção nº 156, entre os quais 10 países da América Latina e Caribe: Argentina (1988), Belize (1999), Bolívia (1998), Chile (1994), El Salvador (2000), Guatemala (1994), Paraguai (2007), Peru (1986), Uruguai (1989) e Venezuela (1984).

Sendo o signatário mais recente da Convenção nº 156 na América Latina, o Paraguai ratificou a normativa no ano de 2007 após um amplo processo de discussão e ação conjunta entre governo, trabalhadores/as e empresas. O processo de ratificação foi liderado pela Comissão Nacional Tripartite de Igualdade de Oportunidades, e foram sensibilizadas centenas de homens e mulheres dos setores sindical, empresarial e governamental, por meio de seminários e oficinas.

A campanha de informação e sensibilização também foi dirigida à opinião pública e aos meios de comunicação, que manifestaram seu apoio e compromisso. Durante a tramitação da lei de ratificação, foi realizada uma Audiência Pública no Senado, em que representantes de trabalhadores/as, empregadores/as e da sociedade civil debateram com parlamentares e autoridades governamentais a importância da ratificação da convenção para o avanço da igualdade de gênero.

A Convenção nº 156 foi ratificada por unanimidade e as linhas estratégicas de aplicação da Convenção em nível nacional apresentam duas direções: a priorização das mulheres mais pobres e estabelecimento de uma articulação com os municípios para a criação de creches.



Relatório Regional - Trabalho e Família: conciliação com corresponsabilidade social, 2009

Com este relatório, a OIT e o PNUD buscaram contribuir para enfrentar um dos maiores desafios colocados pelo mundo do trabalho: a conciliação entre vida familiar e pessoal e a vida no trabalho. O relatório enfatiza a necessidade de avançar para a conciliação de ambas as esferas com corresponsabilidade social, isto é, entre homens e mulheres, mas também entre as famílias, Estados, mercados e sociedade em geral.

Esta é uma dimensão fundamental para promover a igualdade e combater a pobreza a partir do mundo do trabalho. Além disso, constitui-se em um requisito indispensável para avançar na construção da equidade de gênero e, em particular, para o cumprimento das metas da Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, lançada pela OIT em 2006, e que prevê aumentar em 10% as taxas de participação e ocupação das mulheres até 2015 e reduzir em 50%, no mesmo período, as atuais desigualdades de gênero em matéria de informalidade e remuneração.

Seus objetivos referiam-se ao aprofundamento do diagnóstico e as propostas das políticas relativas à equidade de gênero que compõem a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente. Destaca, ainda, que a crise econômica e financeira mundial e as mudanças demográficas que experimenta a região aumentam a necessidade de abordar este desafio. Por sua vez, crescem também as oportunidades de que a área de cuidados seja parte da resposta que os países venham a dar para a criação de empregos e a reativação econômica, que contribuem para a solução de direitos fundamentais de todas as pessoas: cuidar e serem cuidadas.

Concretamente, o documento propõe um conjunto de medidas de política pública que, juntamente com a ação dos setores empresariais e sindical se colocam como um processo de transição entre passado, presente e futuro nas relações entre trabalho e família. Sob essa perspectiva o relatório busca oferecer uma contribuição nesta direção, incentivando a reflexão e a ação em torno a um tema que sem dúvida merece estar em um lugar destacado na agenda regional.

Fonte: OIT, 2009b.

Igualdade de Gênero no Coração do Trabalho Decente, 2009

Em sua 98ª Reunião (junho de 2009), a Conferência Internacional do Trabalho adotou uma Resolução relativa à igualdade de gênero como ponto central do trabalho decente. A Resolução inclui as conclusões da discussão geral sobre o tema e convida o Conselho de Administração a considerar essa dimensão ao planejar as futuras atividades sobre igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e que solicite ao Diretor Geral que tenha em conta a necessidade de destinar o orçamento para essas ações para o período 2008-2010.

As conclusões assinalam:

A situação atual das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, os avanços realizados em direção a uma maior igualdade e os desafios que necessitam de respostas para que a igualdade de gênero seja uma realidade no mundo do trabalho;

A importância dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores e da OIT para a promoção da igualdade de gênero e se identificam as medidas e os meios de avançar na concretização dos quatro pilares do Trabalho Decente, conforme a Declaração da OIT de 2008 sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa;

O desafio, no plano nacional, de que essas medidas sejam colocadas em prática, de maneira coordenada, possibilitando a promoção da igualdade de gênero.

Fonte: OIT, 2009e.



B.2 Políticas e ações de conciliação entre trabalho e família: avanços no Brasil

A incorporação do tema na agenda pública

Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

Ao longo dos últimos anos, verificam-se avanços nas políticas públicas no Brasil dirigidas à promoção do equilíbrio entre trabalho e família. Isso reflete não só a crescente importância de um tema fundamental para a promoção da igualdade de gênero, mas também uma mudança na concepção de gênero subjacente aos processos de formulação e implementação das políticas públicas. A noção de homem provedor e mulher cuidadora, que está na base da compreensão de que as mulheres são uma força de trabalho secundária, ainda é bastante presente. Porém, paulatinamente, uma perspectiva que considera os homens e mulheres como igualmente responsáveis tanto pela função de provedores/as quanto pelas atividades domésticas e de cuidado, começa a ganhar força.

Neste cenário, a questão do equilíbrio entre trabalho e família vem ganhando destaque entre as ações da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), da Presidência da República, refletidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Ademais, a SPM tem sido ator fundamental para impulsionar o processo de ratificação da Convenção nº 156 no País.

O Plano Nacional de Política para as Mulheres – em suas 1ª e 2ª edições – resulta de amplo processo de participação social ocorrido nas I e II Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (CNPMP), realizadas em 2004 e 2007, respectivamente. Em 2011, em novo processo de discussão realizado na III CNPMP, foram geradas resoluções para uma nova Política para as Mulheres. Em todos esses documentos, a questão do equilíbrio entre trabalho e família é abordada no capítulo de *Autonomia Econômica e Social*. Observa-se, nos I e II Planos, um aprofundamento da abordagem do tema, traduzido no aumento de prioridades, ações e inclusão de metas.

No I PNPM, lançado em 2004, o tema aparece como prioridade e na seguinte ação:

- ✎ Garantir o cumprimento da legislação no âmbito do trabalho doméstico e estimular a divisão das tarefas domésticas;
- ✎ Realizar campanhas de estímulo à divisão das tarefas domésticas.

No II PNPM, lançado em 2008, o tema ganha densidade e passa a ser um objetivo específico: Promover a valorização do trabalho doméstico não-remunerado e contribuir para a superação da atual divisão sexual do trabalho, com as seguintes prioridades e respectivas ações:

- ✎ Promover a oferta de equipamentos sociais que contribuam para ampliar o tempo disponível das mulheres.
- ✎ Garantir o acesso à alimentação de baixo custo por meio da manutenção e ampliação da rede de Restaurantes e Cozinhas Populares.
- ✎ Garantir o acesso à água por meio da construção de cisternas e outras tecnologias social e ambientalmente sustentáveis.





- ❖ Garantir o cumprimento da legislação e promover a valorização do trabalho doméstico remunerado e não-remunerado;
- ❖ Realizar campanha de sensibilização sobre trabalhadoras/es com responsabilidades familiares com vistas a promover a ratificação da Convenção nº 156.

O II PNPM avança no sentido de definição de metas, entre as quais:

- ❖ Aumentar em 12%, entre 2008 e 2011, o número de crianças entre zero e seis anos de idade frequentando creche ou pré-escola na rede pública;
- ❖ Construir 1.714 creches e pré-escolas, entre 2008 e 2011;
- ❖ Implementar a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Plano dá atenção à ampliação da licença-maternidade a partir da ação:

- ❖ Encaminhar projeto de lei ao Legislativo para ampliação da licença-maternidade para 6 meses em todos os regimes de trabalho.

Na III CNPM, o II PNPM foi revisado e, como resultado das discussões, foram aprovadas resoluções que reorientam o PNPM, entre as quais as referentes ao equilíbrio entre trabalho e família, que estão agrupadas no item C “compartilhamento de responsabilidades domésticas: cotidiano, uso do tempo e equipamentos públicos”. São elas:

- ❖ Ampliar a construção e o financiamento de creches e pré-escolas públicas, no meio urbano e rural, priorizando a educação de qualidade em tempo integral, incluindo os períodos diurno e noturno, e o transporte escolar gratuito, além de promover a ampliação do tempo de atendimento, contemplando, também, finais de semana, férias e recessos. Garantir a presença desses equipamentos em órgãos públicos, empresas e universidades.
- ❖ Promover a construção e ampliação de uma rede de equipamentos públicos que aumentem o tempo disponível das mulheres, como as lavanderias comunitárias, restaurantes populares e outros, garantindo a acessibilidade.
- ❖ Implementar e ampliar políticas e equipamentos sociais voltados à população idosa, considerando as mudanças populacionais e etárias.
- ❖ Promover uma cultura de compartilhamento do trabalho doméstico entre mulheres e homens, com a realização de campanhas, a ampliação de licença paternidade e o debate sobre a licença parental.
- ❖ Promover e garantir o acesso das mulheres à previdência social, adotando medidas de inclusão previdenciária para a universalização do acesso das mulheres aos seus benefícios.
- ❖ Implementar, garantir e ampliar a aposentadoria para as mulheres donas de casa, valorizando o trabalho doméstico não-remunerado.



- Fortalecer as políticas de distribuição de renda com ênfase nas mulheres em situação de pobreza e vulneráveis.

Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente

A temática do equilíbrio entre trabalho e família também se destaca no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2010), elaborado a partir da Agenda Nacional de Trabalho Decente, fruto do diálogo entre o governo e representações de trabalhadores/as e empregadores/as.

Dessa maneira, as seguintes metas são propostas:

- Prioridade 1: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento
- Resultado esperado: f. Aumento da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, em consonância com as convenções da OIT nº100 e nº111 ratificadas pelo Brasil:

Metas 2011	Metas 2015	Indicadores
1.6.9.a. Concluir o processo de consulta da Convenção da OIT nº 156 sobre trabalhadores/as c/ responsabilidades familiares e submeter ao Congresso Nacional.	1.6.9.b. Ratificação da Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores/as c/ responsabilidades familiares	1.6.9.1. Decreto de promulgação da Convenção nº 156.

Fonte: MTE, 2010.

O tema também foi pautado na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD). O Texto Base da Conferência aponta os desafios relativos à questão de gênero: as mulheres continuam com baixas taxas de participação, ocupação e remuneração e menor acesso à proteção social, maiores taxas de desemprego e informalidade, apesar do aumento do nível da escolaridade. Para fazer frente a esses problemas, o Texto indica a necessidade de fortalecer a transversalização das dimensões de gênero e raça nas políticas de geração de emprego e trabalho decente, e destaca as seguintes ações:

- Igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina em trabalho de igual valor, com aplicação da Convenção nº 100 da OIT;
- Promoção da equidade e igualdade de oportunidades e de tratamento e políticas de combate à discriminação por gênero e raça/cor no trabalho e na vida; aplicar a Convenção nº 111 da OIT;
- Implementação de políticas afirmativas de combate à discriminação em todas as suas formas, níveis e segmentos;
- Ratificação e aplicação da Convenção nº 156 da OIT que promove igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores/as com responsabilidades familiares;
- Aprovação da PEC 30/2007 que estende para 6 meses a licença maternidade para trabalhadoras urbanas e rurais.



Os avanços na legislação brasileira

a) Proteção à Maternidade

Representando um avanço significativo para a garantia dos direitos das mulheres no país, a Constituição Federal de 1988 garante a licença-maternidade de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, e proíbe a dispensa da empregada gestante até cinco meses após o parto. A licença-maternidade de 120 dias também é assegurada pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 392 e 393, da CLT). Em 2008, a legislação nacional ampliou a licença-maternidade para 180 dias às servidoras públicas federais e trabalhadoras de empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, que concede isenção fiscal às empresas participantes. A licença-maternidade também está garantida em caso de adoção. É importante destacar que este é um direito já conquistado pelas trabalhadoras domésticas. A ampliação da cobertura da licença-maternidade a todas as trabalhadoras está na pauta de discussão do Congresso Nacional e está presente entre as Resoluções da III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Alguns estados, municípios e empresas do setor público também já ampliaram a licença-maternidade para 180 dias. A proteção à maternidade se estende aos casos de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, e o salário-maternidade é devido pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até um ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre um ano e um dia e quatro anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de quatro anos e um dia a oito anos de idade.

b) Licença-Paternidade

A obrigatoriedade da licença-paternidade está prevista na Constituição Federal, com prazo fixado em cinco dias. Entretanto, é possível observar a extensão do prazo da licença-paternidade em cláusulas de negociações coletivas e a partir de ações voluntárias de empresas. A ampliação da licença-paternidade também vem sendo discutida no âmbito do poder legislativo brasileiro.

c) Amamentação

O direito de amamentar filhos e filhas após o retorno ao trabalho é garantido no Artigo 396 da CLT, que determina que a mulher possua dois períodos de descanso para amamentação durante a jornada de trabalho, cada um com 30 minutos de duração, até que a criança complete seis meses. A lei também prevê que o período de seis meses poderá ser ampliado quando questões referentes à saúde do/a filho/a exigirem. Além disso, o Artigo 389 da CLT prevê que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade devam ter local apropriado em que seja permitido às trabalhadoras “guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação”.

d) Proteção ao emprego das mulheres e não discriminação

A legislação trabalhista (Artigo 373-A da CLT, incisos I a VI) define que a situação familiar e o estado de gravidez não podem ser motivos de discriminação contra as mulheres no que diz respeito ao acesso, permanência, remuneração, formação e ascensão no mercado de trabalho.

e) Serviços de cuidado no local de trabalho

Constitui um direito de trabalhadores e trabalhadoras à assistência gratuita aos/as filhos/as e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (Constituição Federal, Artigo 7º, inciso XXV). No que se refere ao provimento de serviços de creches e pré-escolas que devem ser implementados pelas instituições de empregadores/as, o Artigo 397 da CLT estabelece que “o SESI, o SESC e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância, manterão ou subvencionarão escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas”.

f) Licenças por motivo de doença de pessoa da família

A Lei 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico de servidores e servidoras públicas federais concede licença por motivo de doença de cônjuge ou companheiro/a, pais, filhos/as, padrasto ou madrastra e enteado/a ou dependente mediante comprovação de perícia médica oficial. A licença pode ser concedida se a assistência direta do/a servidor/a for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário. Em maio de 2011, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 1038/03 que estende este benefício a trabalhadores e trabalhadoras regidos/as pela CLT. Neste Projeto de Lei, os pais ou responsáveis poderão decidir qual dos dois – pai ou mãe – será responsável pelo acompanhamento. A alternância será admitida, mas não o direito de faltar ao trabalho no mesmo turno, ainda que os empregadores/as sejam diferentes.



O desafio de ampliar a cobertura da licença-maternidade

Apesar da importância da licença-maternidade, um expressivo contingente de mães trabalhadoras não consegue desfrutá-la. No levantamento domiciliar de 2008, a PNAD investigou a ocorrência de filho nascido vivo durante o ano de referência da pesquisa. Com base nessa informação, constata-se que de um total de 38,5 milhões de trabalhadoras, cerca de 1,05 milhão tiveram filho/a durante o ano de referência da pesquisa – o correspondente a 2,7% do total de ocupadas.

Entre as mães trabalhadoras que tiveram filhos/as, apenas a metade (50,5%) contribuía para a Previdência Social. Ou seja, metade das mães trabalhadoras não contribuía e, por conseguinte, não podiam desfrutar da licença-maternidade, pois trata-se de um benefício que tem caráter de seguro, devendo a beneficiária ter contribuído para tanto. Desta forma, o incentivo à formalização das relações de trabalho pode ter um impacto importante sobre as medidas de equilíbrio entre vida familiar e trabalho.

B.3 A negociação coletiva

As negociações coletivas são um instrumento fundamental para a promoção de avanços com relação aos direitos de trabalhadores e trabalhadoras. Em muitos casos, as negociações coletivas permitem ampliar os direitos já garantidos por lei e até mesmo instituir novos direitos. Este é o caso com relação ao tema das responsabilidades familiares. Conquistas, como horários flexíveis de entrada ou saída e licenças remuneradas de curta duração por motivo de emergência familiar ainda não possuem uma legislação específica e surgem nos processos de negociação coletiva, podendo ser muito benéficas para o equilíbrio entre o trabalho e a família.

A partir da análise dos dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (SACC-DIEESE), no período de 1993 a 2009, cerca de 96% das unidades de negociação que compõem o sistema negociaram ao menos uma cláusula sobre temas referentes ao trabalho da mulher ou à equidade de gênero (gestação, garantia à maternidade e paternidade, desempenho das responsabilidades familiares, condições de trabalho, saúde da mulher, entre outras)⁸.

Observa-se que a maior parte das cláusulas analisadas dizem respeito aos temas da Gestação e proteção à Maternidade/Paternidade, representando mais de 50% do total das cláusulas relativas à igualdade de gênero. Por outro lado, ao longo desse período, as cláusulas relativas ao tema Responsabilidades Familiares passaram de 5% para 13% do total.

No tema da Gestação, a maior parte das cláusulas se referem à estabilidade da trabalhadora gestante. No tema de Maternidade/Paternidade, a garantia relacionada a creches ou à guarda dos/das filhos/as durante a jornada de trabalho de mães e pais representa a segunda maior concentração de cláusulas, seguida de cláusulas referentes ao benefício-creche, acompanhamento de filhos/as, garantias para mães e pais adotantes e licença-paternidade. Exemplo de um dos avanços possibilitados pela negociação coletiva no Brasil é a garantia

⁸ Os dados aqui apresentados compõem o estudo *Negociação Coletiva de Trabalho e Igualdade de Gênero e Raça*, divulgado em 2011, fruto de parceria entre a OIT e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). A base utilizada para a realização do estudo foi o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE).





da estabilidade para o trabalhador que se tornou pai, tema ainda ausente na legislação brasileira.

No tema das responsabilidades familiares, destacam-se as cláusulas referentes ao acompanhamento de cônjuges/familiares. Tratam-se de cláusulas que garantem aos trabalhadores/as o direito de estar junto a familiares e cônjuges, caso esses necessitem de acompanhamento em situações de urgência médica, internação ou atenção em razão de problemas de saúde. Esses dispositivos não estão previstos na legislação brasileira, o que mostra a importância da negociação coletiva para o tema equilíbrio entre trabalho e família.

Principais avanços da negociação coletiva no Brasil para a proteção à Maternidade e à Paternidade e para a promoção do Equilíbrio entre Trabalho e Família

Licença-maternidade

Há registros de cláusulas que estendem a licença maternidade de 120 para 130 dias e de aplicação da Lei 11.770, que amplia licença maternidade para 180 dias.

Licença-paternidade

Há registros de cláusulas que definem o período de licença-paternidade além do período garantido pela legislação, variando entre 5 dias úteis até 8 dias corridos.

Estabilidade para o pai

Não há legislação que garanta este direito. Há registros de cláusulas negociadas com o objetivo de garantir a estabilidade para o trabalhador pai, observando-se uma variação no período definido: 30, 60 ou 90 dias após o nascimento do filho ou filha.

Acompanhamento dos filhos e filhas

Há registros de cláusulas que garantem o abono de falta para o acompanhamento de filhos e filhas a consultas e tratamentos médicos e no caso de internações. Em alguns casos não são definidos limites para as faltas, em outros, este limite é fixado por critérios diversos (dias, horas, jornada, etc.). Em sua grande maioria, estas garantias são fixadas sem distinção por sexo. Muito mais raras são as cláusulas que garantem o abono de faltas para o acompanhamento de filhos e filhas em atividades escolares. Porém, estas já são observadas em alguns casos.

Garantias para trabalhadores e trabalhadoras com dependentes deficientes

Há registros de cláusulas que garantem: a extensão do auxílio creche, auxílio para educação especializada, auxílio para os gastos com medicamentos e flexibilização da jornada de trabalho.

Garantias para mães e pais adotantes

A única garantia no caso de adoção que tem respaldo na legislação é a licença-maternidade, cujo período varia de acordo com a idade das crianças (pode ser de 120, 60 ou 30 dias). Nos processos de negociação coletiva observa-se a existência de cláusulas que reafirmam este direito e que vão além da legislação, garantindo inclusive, em algumas unidades de negociação, a ampliação da licença-maternidade para 180 dias. Observa-se também a garantia do direito à licença-paternidade para pais adotantes, com duração de 5 dias, incluindo os casos em que a licença é solicitada por trabalhadores/as em união civil com pessoa do mesmo sexo. Há ainda registros de cláusulas que garantem a estabilidade para adotantes, ora apenas para a mãe e ora para pai e mãe. Os períodos variam de 30 dias após a adoção até 180 dias após a licença-adoção. E, por fim, registra-se a existência de cláusulas que garantem aos filhos e filhas adotivos os mesmos direitos à creche que os filhos e filhas biológicos.



B. 4 As ações voluntárias das empresas

Práticas relativas às condições de trabalho, às relações entre o pessoal da empresa e a direção e políticas de gestão de pessoas são fatores fundamentais para a promoção de empresas sustentáveis, baseadas em uma compreensão mais ampla da Responsabilidade Social (RS). As empresas sustentáveis consideram seus funcionários uma fonte de vantagens competitivas, uma vez que sua produtividade e viabilidade dependem da capacidade de garantir a motivação, a capacitação e o compromisso de seu pessoal.

Organizar o trabalho de uma forma a favorecer sua conciliação com a vida familiar e pessoal pode assegurar não apenas o bem estar dos empregados/as e de seus dependentes, mas também a igualdade entre homens e mulheres e os interesses de produtividade das empresas e da economia a longo prazo.

Benefícios para as Empresas

Ao implementarem medidas de conciliação entre trabalho e família mais abrangentes que aquelas previstas na lei, as empresas podem usufruir de benefícios para si mesmas e para o seu quadro de pessoal, conforme descrito abaixo:

Para o pessoal:

- ❖ Diminuição do estresse, em razão do menor conflito entre o trabalho e as responsabilidades familiares.
- ❖ Melhor ambiente de trabalho, em que cada pessoa se sente apoiada e valorizada, o que contribui para facilitar o trabalho em equipe e torná-lo mais eficiente.
- ❖ Aumento da satisfação no trabalho, que se traduz em maior senso de compromisso, lealdade, produtividade e inovação por parte do pessoal.

Para as empresas:

- ❖ Melhorias na capacidade das empresas de atrair e reter os melhores talentos em um mercado cada vez mais competitivo.
- ❖ Diminuição na rotatividade de pessoal, o que reduz os custos com recrutamento e com cursos de indução e capacitação associados à substituição de trabalhadores e trabalhadoras.
- ❖ Diminuição do absenteísmo e atrasos.
- ❖ Mais motivação e desempenho do pessoal e maior produtividade.
- ❖ Criação e manutenção de uma posição de vanguarda e inovação no mercado, o que contribui para uma maior competitividade da empresa.

As empresas que desenvolvem medidas voluntárias de conciliação entre a vida laboral e familiar reconhecem que seus funcionários de ambos os sexos têm responsabilidades familiares e aceitam o fato de que essas responsabilidades podem ter um impacto sobre o trabalho. Adotando um conceito mais amplo de conciliação entre a vida laboral e familiar, muitas empresas reconhecem atualmente a importância de implementar medidas que sejam aplicáveis a todos os seus funcionários, sejam eles mulheres ou homens. A ampliação desse compromisso se coloca como um desafio. Para citar uma boa prática que incentiva as empresas a ampliarem seus compromissos com a promoção da equidade, descreve-se no quadro abaixo a experiência de um programa governamental: o Pró-Equidade de Gênero e Raça.





O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O governo federal, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) e com o apoio da OIT e da ONU Mulheres, desenvolve desde 2005 o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Direcionado a empresas e instituições de médio e grande porte dos setores público e privado, o principal objetivo do Programa consiste em promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional das instituições. A adesão é realizada de forma voluntária. Ao executarem no mínimo 70% das ações planejadas, as organizações são premiadas com o Selo Pró-Equidade, como um reconhecimento do esforço realizado na implementação de práticas de equidade em seu cotidiano.

Ao longo de suas quatro edições, é perceptível o reconhecimento da importância do tema do equilíbrio entre trabalho e família no contexto dos esforços das empresas para a promoção da igualdade de gênero, traduzido em um número crescente de ações com este foco.

Alguns exemplos

- ❖ Sensibilização e capacitação sobre gênero e responsabilidades familiares
- ❖ Ampliação da licença-maternidade para seis meses, e da licença-paternidade para dez dias.
- ❖ Criação de espaços adequados para aleitamento
- ❖ Concessão de benefícios a dependentes de empregados e empregadas em união civil homoafetiva
- ❖ 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 e filhas
- ❖ Realocação funcional das mulheres que trabalham em área de risco no período gestacional e puerperal
- ❖ Redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais a pais e mães que tenham filhos/as com deficiência física ou mental
- ❖ Extensão do direito de auxílio creche aos pais trabalhadores
- ❖ Afastamento de empregados de ambos os sexos para cuidar de familiares e crianças enfermas

Vale destacar que muitas dessas medidas foram alcançadas por meio da inclusão da temática nas pautas das mesas de negociação coletiva.

Fonte: Site do Programa Pró-Equidade de Gênero.
Disponível em: <http://www.proequidadedegenero.net.br/>

Medidas e ações afirmativas nas 500 maiores empresas brasileiras

Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2010 sobre o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas dos setores da indústria, serviços, comércio, alimentos e produtos agrícolas nas cinco regiões brasileiras, verifica-se que mais da metade das políticas e ações afirmativas que vêm sendo promovidas pelas organizações referem-se a medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal (56%), conforme ilustra o gráfico abaixo. Assim, essas medidas se colocam em segundo lugar na lista das ações afirmativas promovidas pelas 500 maiores empresas do Brasil, sendo ultrapassada apenas pelos programas especiais de contratação de pessoas com deficiência. Esses dados revelam os laços estreitos entre a promoção da igualdade e o reconhecimento da necessidade de investir no equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal.

Fonte: Instituto Ethos, 2010.



Gráfico 3

Percentual de empresas que promovem Políticas ou Ações Afirmativas entre as 500 maiores empresas do Brasil

Brasil, 2010



Fonte: Instituto Ethos, 2010.





C

Orientações para a ação⁹



C.1 O papel dos Estados

O Estado, em todas as suas esferas governamentais (federal, estadual e municipal) é ator fundamental na promoção da conciliação entre o trabalho produtivo e as responsabilidades familiares. Além disso, na qualidade de empregador, o Estado pode implementar medidas de conciliação voltadas para o seu quadro de pessoal e contribuir para a geração de boas práticas nesta área.

Cabe ao Estado o desenvolvimento de políticas públicas, leis e a oferta de serviços de qualidade que considerem as crescentes e diversas demandas da sociedade. A garantia da ampla cobertura a toda a população, considerando também pessoas que estejam à margem da proteção social e do mercado formal de trabalho, deve fazer parte do processo de implementação das políticas e programas.

As políticas públicas de conciliação e corresponsabilidade são orientadas para o bem estar social da população e a melhoria da capacidade produtiva da força de trabalho e das empresas. Como toda política de investimento social, elas têm alta rentabilidade e reduzem custos futuros. Em função disso, devem ser parte não só das políticas de promoção da igualdade de gênero, mas da política social, da política de emprego e das estratégias de aumento da produtividade e da sustentabilidade das empresas.

Além disso, o Estado deve também fomentar pesquisas e estudos sobre o tema a fim de criar os indicadores necessários para o monitoramento e a avaliação das políticas de conciliação e corresponsabilidade. As pesquisas de uso do tempo são bastante válidas para a definição e a qualificação de políticas públicas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Como vimos, as dificuldades de conciliar trabalho e vida familiar e pessoal também significam enormes custos para as famílias e a sociedade como um todo. Dessa forma, demandam uma resposta urgente por parte do Estado em colaboração com os atores sociais. As principais orientações para a ação nesse sentido estão elencadas a seguir.

⁹ As orientações e medidas propostas nesta Seção têm como referência a publicação Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social (OIT, 2009) e a série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL).



**Proteger a maternidade, a paternidade e a parentalidade**

Algumas iniciativas direcionadas à proteção à maternidade e à conciliação entre trabalho e família podem reforçar a tradicional divisão sexual do trabalho, ao pressuporem que as responsabilidades familiares são exclusivamente femininas. Para evitar isso, e a consequente reprodução das desigualdades, as medidas de conciliação adotadas devem ser direcionadas a homens e mulheres, considerando-os igualmente responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com familiares.

Conforme abordado, as licenças maternidade e paternidade já são garantidas na legislação brasileira às trabalhadoras e trabalhadores do setor formal, e existem projetos de lei sendo tramitados no poder legislativo para ampliar o prazo de ambas as licenças. Assim, um dos desafios impostos ao Estado consiste em estender a cobertura desse direito a homens e mulheres que não estão no mercado de trabalho formal.

Além disso, é importante incluir na legislação o conceito de parentalidade, que se refere ao cuidado que ambos os membros do casal devem assumir com respeito a seus filhos e filhas. Isso implica que ambos os cônjuges devem ser beneficiados por medidas que não estejam ligadas à função exclusivamente biológica das mulheres, como a gravidez, parto e amamentação, e que os homens devem ser incorporados às funções de cuidado dos filhos.

Licença parental

Em 2009, a revisão da legislação laboral portuguesa promoveu a incorporação do direito ao exercício da parentalidade em seu quadro normativo. Um dos objetivos da mudança legal foi o de promover a responsabilidade compartilhada dos pais e mães no cuidado e atenção de filhos e filhas.

Após o nascimento do/a filho/a, a mãe e o pai têm direito à licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, que pode ser partilhada após o parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto; o prazo de seis semanas de licença após o parto é obrigatório para a mãe.

Também é obrigatório ao pai o gozo de licença parental de dez dias úteis, seguidos ou intercalados nos trinta dias seguintes ao nascimento do/a filho/a. Após o gozo da licença prevista, o pai tem ainda direito a dez dias úteis de licença, desde que gozados simultaneamente com a licença parental da mãe.

A legislação criou também a licença parental estendida. Essa licença prevê que qualquer um dos progenitores pode usufruir três meses de licença, após terem gozado o período obrigatório, acumulando um total de seis meses. Esse período deve ser subsidiado pela previdência social, cabendo aos beneficiários receber 25% do total de sua remuneração bruta. A lei também se aplica a mães e pais adotivos.

Fonte: Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal e Código do Trabalho.



Viúvo ganha na justiça direito de gozar licença-maternidade para cuidar do filho

A Justiça Federal em Brasília concedeu a um policial o direito de usufruir de licença maternidade de 6 meses. A esposa do policial havia morrido dias após o parto. A decisão foi baseada na Constituição Federal, em seu artigo 227 “é dever da família, da sociedade e do estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação...”.

A decisão abre um precedente na discussão a respeito da licença-maternidade, paternidade e parental. Ainda cabe recurso à decisão.

Fonte: UOL notícias, consultado em 13/02/2012

Prover serviços públicos de qualidade

A implementação de creches públicas de qualidade como um direito essencial das crianças e das famílias é uma reivindicação recorrente nos esforços de promoção da igualdade de gênero. Conforme já apontado, na medida em que as responsabilidades familiares ainda recaem quase que exclusivamente sobre as mulheres, a falta ou a insuficiência de serviços de cuidado é um dos principais obstáculos para que elas possam ingressar ou progredir no mercado de trabalho.

Ao Estado cabe a garantia e a supervisão do funcionamento de creches e escolas públicas em tempo integral, assim como adaptar os horários dos serviços públicos às necessidades de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e melhorar a cobertura, particularmente nas zonas rurais e mais pobres. Além disso, é necessário oferecer transporte escolar e atenção à saúde nas escolas.

A criação de lavanderias coletivas e restaurantes populares também são medidas que contribuem para apoiar as tarefas domésticas e assim reduzir a carga do trabalho reprodutivo, principalmente para as famílias mais pobres.

O Estado deve, igualmente, garantir a toda população o abastecimento de água e energia elétrica nos domicílios e ampliar o acesso a eletrodomésticos. O desenvolvimento de programas de construção de habitações funcionais também é um importante mecanismo que facilita a vida familiar.

Da mesma forma, é necessário promover políticas de apoio à integração social de pessoas com deficiência e enfermidades crônicas que também requerem cuidados, bem como sua inclusão no mercado de trabalho, o que requer o desenvolvimento de programas nas áreas de infraestrutura, transporte, educação, saúde e trabalho.



Investimento em Creches e Pré-Escolas

O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC 2) prevê, para o período de 2011 a 2014, a construção de 1.500 estabelecimentos de educação infantil por ano. 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. Um maior montante de recursos é direcionado para a região Nordeste do país, que poderá receber 1.996 novos estabelecimentos. 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-2/>

Adequar marcos legal às normas internacionais

A ratificação de normas internacionais e posterior adaptação da legislação nacional é a forma pela qual as convenções são implementadas nos países. Além de ensejar processos de adequação da legislação, os tratados internacionais, mesmo que não tenham sido ratificados, podem oferecer orientações para a formulação de políticas públicas e servir como fonte de inspiração para práticas inovadoras no âmbito da gestão das empresas e como modelos para os acordos coletivos. Dessa maneira, a Convenção da OIT sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares (nº 156, de 1981) e a Recomendação nº 165 sobre o mesmo tema são importantes orientadores para a adoção de medidas de conciliação entre trabalho e família.

Do mesmo modo, é necessário realizar esforços para alcançar a efetiva implementação das outras duas convenções da OIT fundamentais para a igualdade de gênero: a Convenção sobre Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor (nº 100, de 1951) e a Convenção sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111, 1958).

Estender as medidas aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal

O trabalho informal é comumente utilizado pelas mulheres como uma das estratégias para combinar o trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo. Paradoxalmente, a tensão para conciliar o trabalho e a vida familiar é ainda mais grave para trabalhadores e trabalhadoras do setor informal, sobretudo as mulheres, com especial destaque para as trabalhadoras domésticas.

É necessário avançar com relação a mecanismos que fortaleçam e intensifiquem o processo de formalização do trabalho. Além disso, é fundamental fortalecer mecanismos que permitam aos trabalhadores e trabalhadoras informais o acesso à previdência social e a outros benefícios sociais, como a cobertura das licenças maternidade e paternidade e os serviços de cuidado de crianças, pessoas idosas, com enfermidades e deficiência.



Fortalecer as instituições do mercado de trabalho

O Estado deve assegurar o cumprimento das normas existentes de forma que os direitos consagrados em lei sejam efetivamente exercidos. Nesta área, os mecanismos de inspeção do trabalho exercem um importante papel.

É necessário promover uma maior sensibilização e conscientização de que a discriminação de gênero é um tema da inspeção do trabalho. É fundamental fortalecer a atuação da inspeção no monitoramento e fiscalização do cumprimento da lei em matéria de proteção à maternidade e à paternidade, assim como em relação a todo tipo de discriminação contra trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

O fortalecimento da justiça do trabalho, por meio da capacitação do pessoal com relação aos temas da proteção à maternidade e paternidade e aos direitos das pessoas com responsabilidades familiares também é fundamental para melhorar o cumprimento efetivo da normativa e garantir o acesso à justiça a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Da mesma forma, o Estado deve fortalecer o diálogo social tripartite e gerar espaços de debate e construção de consensos em torno do tema da conciliação entre trabalho e família.

Aproveitar o potencial de geração de trabalho decente na área de cuidados

Se por um lado a transferência de algumas tarefas domésticas e de cuidado para o mercado e para os serviços públicos tem o potencial de ampliar e formalizar nichos de emprego já existentes, por outro, pode criar novos postos de trabalho, resultando em uma importante oportunidade de promoção do trabalho decente. Isso contribui para a redução da pobreza e para a igualdade de gênero.

O Estado tem papel ativo na identificação da demanda por serviços de cuidado e do potencial de criação de postos de trabalho, por meio de estudos que estimem as vantagens econômicas e sociais dos investimentos feitos nesta área. Deve, também, criar e promover empregos, por meio do desenvolvimento de sistemas públicos, privados e mistos de cuidado, e do estímulo a serviços comunitários e meios de assistência às famílias. Deve, ainda, adotar medidas com relação à proteção e à promoção das condições de trabalho das pessoas que atuam nos serviços de cuidado, incluindo a melhor remuneração dessas ocupações, a profissionalização e a certificação desses serviços, além da criação de postos de trabalho formais e a efetiva observância dos direitos das trabalhadoras domésticas.

A promoção da incorporação de mais homens nestas ocupações é uma medida estratégica que contribui para a superação da ideia de que o cuidado é tarefa exclusiva das mulheres. Ademais, é uma estratégia para superar a segregação ocupacional.

A efetividade das políticas públicas deve ser garantida pela elaboração, aplicação e monitoramento de mecanismos de intervenção adequados aos distintos contextos. É de fundamental importância atentar para que as medidas adotadas para a conciliação entre trabalho produtivo e responsabilidades familiares não reproduzam os estereótipos relacionados aos papéis de gênero.





Para que uma organização apoie a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, não é suficiente que ela adote apenas um conjunto de medidas definidas em um regulamento interno. A fim de que essas medidas sejam implementadas com sucesso, é fundamental que um compromisso real seja assumido e que haja uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, e estimule sua efetiva utilização.

Ao adotar medidas desse tipo, a alta direção pode demonstrar seu compromisso e apoio, estimulando seu uso por parte do pessoal. A capacitação e orientação de gerentes de departamento, que frequentemente são os responsáveis pela implementação das medidas, também são instrumentos importantes para garantir sua utilização.

É necessário, também, que haja uma comunicação fluida dentro da empresa e a participação de funcionários de ambos os sexos e de suas organizações na definição das medidas.

É importante que as organizações de empregadores e empregadoras assumam um papel proativo no debate sobre conciliação em nível nacional, de forma a mostrar o seu compromisso com o tema, impulsionando medidas concretas e mecanismos para avaliar os resultados.

Realizar diagnósticos e avaliar as necessidades dos/as empregados/as

Para que medidas e práticas de conciliação respondam ao contexto de cada empresa e satisfaçam às diversas demandas do pessoal, é fundamental baseá-las em uma avaliação de necessidades. É importante também que o conjunto de medidas satisfaça às diversas situações familiares e pessoais, como, por exemplo, aquelas vivenciadas pelas famílias compostas por casais do mesmo sexo ou famílias monoparentais com chefia masculina. Assim, no quadro abaixo citam-se algumas decisões judiciais que implicarão no trato das responsabilidades familiares, no caso de trabalhadores/as em união civil com pessoa do mesmo sexo.

C.2 O papel das empresas



Decisões que podem vir a beneficiar casais homoafetivos no acesso aos direitos e garantias resultantes das responsabilidades familiares

Outubro 2008: O juiz Élio Braz, da 2ª Vara da Infância e Juventude do Recife, emitiu sentença favorável a um casal homoafetivo que se inscreveu no cadastro nacional de adoção para cuidar de duas crianças. Antes dessa decisão, outras duas sentenças brasileiras já haviam beneficiado pessoas do mesmo sexo que viviam juntas, mas, em ambos os casos, cada parceiro entrou com o pedido na Justiça sozinho, e não como um casal.

Dezembro 2010: O Ministério da Previdência Social normatizou o pagamento dos benefícios da Seguridade Social a companheiros de trabalhadores homossexuais. Segundo o decreto publicado no Diário Oficial da União, a norma foi adotada com base em conceitos do Código Civil Brasileiro e da Constituição que garantem o bem estar dos cidadãos e cidadãs sem nenhum tipo de discriminação. O Decreto cita entre suas justificativas um parecer divulgado em junho pela Advocacia Geral da União (AGU), segundo o qual a Constituição não veta a união estável de pessoas do mesmo sexo. O Ministério teve que justificar sua decisão com base no princípio constitucional porque a legislação brasileira ainda não reconhecia o casamento ou a união civil de casais formados por pessoas do mesmo sexo.

Maio 2011: Os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceram a união estável para casais formados por pessoas do mesmo sexo. O relator das ações, ministro Ayres Britto, votou no sentido de dar interpretação conforme a Constituição Federal para excluir qualquer significado do artigo 1.723 do Código Civil que impeça o reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar.

Maio 2011: Acontece a primeira adoção de uma criança por um casal formado por pessoas do mesmo sexo na Justiça pernambucana, depois que o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou os direitos e deveres de casais heterossexuais e homossexuais. A decisão partiu do juiz da 2ª Vara da Infância e Juventude da Capital, Élio Braz, 12 dias após o anúncio do STF.

Maio 2011: A Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo. Os ministros aplicaram a decisão unânime tomada pelo plenário do Supremo Tribunal Federal (STF).

Junho 2011: A Justiça de São Paulo autoriza o primeiro casamento civil gay do Brasil. O TJSP homologa a conversão da união estável do cabeleireiro Sérgio Kauffman Sousa e do comerciante Luiz André Moresi.

Agosto 2011: A Justiça de Pernambuco fez o primeiro casamento entre pessoas do mesmo sexo. O juiz de Direito da 1ª Vara de Família e Registro Civil da Comarca do Recife, Clécio Bezerra e Silva, concedeu sentença que converteu uma união homoafetiva em casamento, com efeitos imediatos e sem necessidade de celebração. Esse foi o primeiro ato jurídico no Estado de Pernambuco que validou um casamento homoafetivo.

Extraído de <http://www.diariodepernambuco.com.br/nota.asp?materia=20120303111910>

Analisar a relação custo-benefício e avaliar os usos e impactos das medidas

Algumas das medidas de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal implicam custos para as empresas. Em razão disso, é necessário realizar estudos, divulgar informação e dar assessoramento em relação aos custos e benefícios a curto e longo prazo de implementação de medidas de conciliação. Essa perspectiva é imprescindível, já que muitas práticas de conciliação geram benefícios importantes no médio e longo prazo.

A utilização de mecanismos de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal deve ser um processo contínuo e em constante evolução. É preciso avaliar e monitorar periodicamente o conteúdo e uso das medidas, levando em consideração mudanças nas necessidades do pessoal e da empresa, bem como do ambiente de negócios. Da mesma



forma, é importante promover a mensuração dos efeitos das iniciativas de conciliação, considerando o seu impacto na produtividade e na imagem corporativa, o que requer um debate sobre as possíveis metodologias a serem adotadas para esta mensuração.

Tabela 3

Chile

Medidas de conciliação entre trabalho e família implementadas em 43 empresas e os resultados obtidos

Medida	Resultado
Jornada flexível (11 empresas)	Gestão produtiva, satisfação com o trabalho, clima organizacional e qualidade de vida.
Jornada de trabalho na empresa e em casa (2 empresas)	
Capacitação durante horário de trabalho (23 empresas)	Gestão produtiva e qualidade de vida
Convênios ou auxílios para creches mais amplos do que o disposto na lei (14 empresas)	Gestão produtiva, satisfação com o trabalho, clima organizacional e qualidade de vida.
Auxílios por nascimento, morte, período escolar, outras ajudas familiares (17 empresas)	Satisfação com o trabalho e qualidade de vida.
Licenças devido a necessidades familiares (25 empresas)	Gestão produtiva, satisfação com o trabalho, clima organizacional e qualidade de vida.
Bolsas de estudo para filhos/as (5 empresas)	Qualidade de vida; em menor medida, impactos positivos no clima organizacional e gestão produtiva.
Empréstimos para necessidades ou emergências familiares (16 empresas)	Satisfação com o trabalho; impacto médio na qualidade de vida, clima organizacional e gestão produtiva.
Programas de lazer e esportes para a família (6 empresas)	Qualidade de vida, clima e satisfação com o trabalho; impacto médio na gestão produtiva.

Fonte: OIT, 2009b.

Organizar o tempo de trabalho

A organização do uso do tempo de trabalho constitui uma medida bastante relevante para facilitar a conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal. Longas jornadas de trabalho reduzem claramente o tempo disponível para a vida familiar e pessoal e frequentemente exigem que se trabalhe à noite ou em fins de semana.

Embora a utilização do mecanismo de horas extras possa ajudar as empresas a enfrentar situações de emergência, ele não representa, necessariamente, uma solução. Trabalhar muitas horas pode promover um aumento na taxa de erros, além de ser fonte de estresse que causa problemas de saúde. A redução na utilização de horas extras, por sua vez, pode ser um fator de aumento da produtividade.

Outros tipos de medidas também podem proporcionar maior flexibilidade aos trabalhadores de ambos os sexos para o cumprimento de sua jornada, como:

- ❖ Sistemas de trabalho com horário variável: aumento das opções de jornada



de trabalho, acordos de flexibilização de horários de saídas e entradas e de dias livres, troca de turnos ou turnos definidos com antecedência.

- ✎ Trabalho em tempo parcial: implica menos horas de trabalho remunerado. É uma alternativa importante, mas, por outro lado, pode reforçar o papel da mulher como cuidadora, uma vez que são elas as que mais usufruem desta modalidade.
- ✎ Trabalho compartilhado: é uma forma de organizar o trabalho em jornada parcial, quando um mesmo posto de trabalho é ocupado por mais de uma pessoa.
- ✎ Trabalho no domicílio: o trabalho é realizado no domicílio e geralmente é pago por unidade de produção. Pode provocar uma intensificação da jornada de trabalho, caso não haja medidas claras que evitem esta situação.
- ✎ Teletrabalho ou trabalho remoto: significa a possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho, em locais como a própria residência, o que permite adaptar as demandas familiares com os horários de trabalho. O uso prolongado desta medida pode levar ao isolamento e à ausência de separação entre os tempos de trabalho e livre.

Flexibilidade de horários e *home office* em uma empresa multinacional instalada no Brasil

A implementação de um conjunto de medidas conciliatórias em uma multinacional do setor químico no Brasil gerou resultados relevantes para a igualdade de oportunidades na ascensão profissional de seus funcionários e funcionárias. A empresa, além de promover debates e a criação de grupos temáticos, adota práticas de horário flexível e *home office* que auxiliam mulheres e homens com relação à conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal. Como resultado positivo dessas ações, verificou-se que o número de mulheres em posições de supervisão dobrou no intervalo de quatro anos.

Fonte: OIT, 2010.

Flexibilidade de horários e teletrabalho em uma empresa equatoriana

A empresa *Compañía de Seguros Ecuatorianos Suiza*, que se define como “familiarmente responsável”, adotou alternativas de flexibilização de horários para que seus funcionários pudessem cuidar de problemas familiares ou levar seus filhos ou filhas à escola. Para melhorar seu desempenho, a empresa fez um grande investimento tecnológico no teletrabalho e em uma nova cultura organizacional a partir de 2004.

Segundo o gerente geral da empresa, esse investimento “permitiu a manutenção de um nível elevado de produtividade sem prejudicar o tempo dedicado à família, a qual, no final das contas, é o seu ‘negócio’ mais importante”.

Essa experiência indica que empresas que apoiam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal melhoram o desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras e promovem seu compromisso com a empresa. A empresa registrou um aumento de até 240% nos índices de produtividade em relação a 2000.

Fonte: Marco, F. 2008. *Entre la escasez y la ausencia. Políticas para la armonización entre el empleo y la familia en los países andinos. Estudio elaborado para la OIT (não publicado); www.ecuasuiza.com*





Redução da duração do ano laboral

Na Austrália, o programa “48 por 52” é uma forma comum de reduzir a duração do ano laboral, principalmente para mães e pais que precisam ausentar-se do trabalho no período das férias escolares. Além das quatro semanas de férias a que têm direito por lei, funcionários e funcionárias podem tirar outras quatro semanas adicionais de férias sem remuneração. Para que possam contar com uma renda estável – embora reduzida – ao longo de todo o ano, uma média da remuneração das 48 semanas é calculada e paga ao longo de 52 semanas.

Fonte: Working Carers gateway

Disponível em: <http://www.workingcarers.org.au/money/148-additional-holiday-leave> (10 de janeiro de 2010)

Facilitar o acesso ao local de trabalho

A adoção de mecanismos que proporcionem maior flexibilidade à organização do trabalho e à definição dos locais de trabalho é igualmente importante para favorecer a conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.

É importante que as empresas desenvolvam mecanismos que favoreçam a designação de trabalhadores e trabalhadoras para locais próximos ao seu domicílio (no caso de empresas com filiais), e, quando as funções permitirem, podem facilitar aos trabalhadores e trabalhadoras a opção de combinar os dias de trabalho na empresa com outros no domicílio.

É necessário regulamentar e supervisionar as condições em que se exerce o trabalho em tempo parcial, temporário e a domicílio e igualá-las com as dos trabalhadores e trabalhadoras em tempo integral e permanente, incluindo o direito à proteção da previdência social.

Além disso, as empresas devem fornecer serviços de apoio às famílias, como:

- ✦ creches nas empresas ou subsídios para contratar serviços externos
- ✦ locais adequados para o aleitamento materno
- ✦ medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras que necessitem desempenhar atividades de cuidado com relação a outros familiares, além de filhos e filhas, membros da família com deficiência ou enfermos
- ✦ uso do telefone para resolver questões familiares
- ✦ apoio aos trabalhadores e trabalhadoras para serviços de cuidado com os filhos/as durante o período de férias
- ✦ serviços para trabalhadores, trabalhadoras e familiares em instalações da empresa, como lavanderias e restaurantes.



Teletrabalho no setor público: o ICE da Costa Rica

O Instituto Costarricense de Eletricidade (ICE) optou por adotar esse modelo por meio de um plano piloto lançado em novembro de 2007 e encerrado em maio de 2008. A instituição impulsionou esse programa com 16 colaboradores e colaboradoras que desempenharam tarefas específicas em seus domicílios. Os benefícios em nível institucional superaram as expectativas, já que o índice de metas alcançadas chegou a 175%. Observou-se uma melhoria no planejamento e no controle de atividades e produtos sob a responsabilidade dos teletrabalhadores.

Fonte: La República, segunda-feira, 7 de julho de 2008, págs.12-13

Estimular o diálogo e a participação das mulheres nas instâncias de direção

Para que as empresas adotem medidas de conciliação adequadas, é necessário buscar consensos. O diálogo entre a direção, os funcionários e funcionárias e seus/suas representantes é fundamental no processo de definição e implementação dessas práticas. Além disso, a efetividade das medidas será maior se elas forem assumidas como uma responsabilidade compartilhada.

Estabelecer comissões dentro das empresas que garantam a participação de representantes de todos os departamentos é importante para a elaboração de propostas para uma melhor conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal no âmbito da organização.

É necessário que as empresas promovam serviços de informação e formação profissional, como materiais informativos, informações sobre as políticas da empresa voltada à conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, palestras, cursos e oficinas.

Da mesma forma, o aumento da participação de empresárias nas instâncias de direção das organizações de empregadores/as e o fortalecimento das demandas de gênero no setor também são fundamentais para lograr a igualdade de oportunidades.

Oficina sobre igualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família nas empresas

Em julho de 2010, a OIT organizou, em Brasília, a Oficina de Capacitação sobre Igualdade de Gênero e o Equilíbrio entre Trabalho e Família nas Empresas. A Oficina teve como objetivo contribuir para fortalecer as capacidades das empresas para inserir o tema do equilíbrio entre trabalho e família em suas ações de promoção da igualdade de gênero em todos os níveis de gestão: recrutamento e seleção; jornada de trabalho; qualificação profissional; licenças e benefícios; ascensão profissional e remuneração. O evento contou com a presença de gestoras, gestores e técnicos de 30 empresas públicas e privadas, representantes de organizações de empregadores/as, de organizações não-governamentais e do Sistema das Nações Unidas envolvidos com a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Além de fortalecer processos nacionais e subregionais de implementação de políticas públicas relativas ao tema da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, a oficina proporcionou uma oportunidade para o estreitamento da cooperação entre países de língua portuguesa no âmbito da OIT, especialmente Angola, Portugal e Moçambique.

Como resultado, cada empresa desenvolveu um plano de ação para promoção da igualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. A discussão destes temas teve como desdobramento a inclusão de cláusulas de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal nas pautas de negociação coletiva e de ações específicas nesta área no âmbito dos Planos de Promoção da Equidade de Gênero desenvolvidos pelas empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, da Secretaria de Políticas para as Mulheres.





Facilitar uma distribuição mais equitativa de responsabilidades entre homens e mulheres

As medidas que apoiam a conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal contribuem para uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Podem também contribuir para que os homens se envolvam mais ativamente na vida familiar, facilitando uma distribuição mais equitativa de responsabilidades entre ambos os sexos.

Por essa razão, essas medidas não devem beneficiar apenas as mulheres. No momento de definir políticas favoráveis à família, é imprescindível que se tenha uma visão ampla baseada na noção de corresponsabilidade social pelos cuidados. É fundamental considerar que as responsabilidades familiares podem ser desempenhadas por homens e mulheres. É importante também fortalecer o entendimento de que elas não se limitam ao cuidado de filhos e filhas, mas incluem, ainda, os cuidados de outros membros da família como, por exemplo, pais ou cônjuges com uma doença ou deficiência.

Satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras em um clínica privada no Chile

A implementação de um conjunto de medidas conciliatórias no marco de um programa abrangente de promoção da equidade de gênero em uma clínica privada chilena gerou excelentes resultados e grandes economias na contratação de novos funcionários e funcionárias.

As medidas incluíram licenças para participar de eventos escolares de filhos e filhas duas vezes por ano; jornada de trabalho flexível nos 6 meses seguintes à licença-maternidade para mães; um dia adicional de licença por nascimento e meio dia mensal remunerado para os pais nos primeiros 6 meses de vida de seus/suas filhos/filhas; e workshops para pais e mães.

O resultado foi uma redução de 18% na rotatividade do pessoal e um aumento na produtividade (entre 5 e 22%, dependendo do tipo de serviço). Além disso, entre os que se beneficiaram de pelo menos duas das medidas, 91% as avaliaram positivamente. A maioria do pessoal se percebeu mais produtivo.

Fonte: Bocaz, P. 2003 La promoción de la equidad de género como herramienta de competitividad empresarial. El caso de la clínica Los Coihues. Documento preparado para a Unidade da Mulher do Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2003.

A sociedade civil, especialmente as organizações de mulheres, possui papel fundamental na promoção da noção de corresponsabilidade social pelos cuidados. Um conjunto de alterações a serem implementadas no plano jurídico-político requerem uma atuação voltada para a proposição de medidas que aprofundem esse tema, bem como, apontem mecanismos de monitoramento e avaliação, identificando progressos capazes de promover a igualdade de oportunidades.

A mobilização da sociedade deve levantar a discussão sobre a importância dos serviços de apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal (creches e outros equipamentos públicos de cuidado, por exemplo) em articulação com outras políticas estruturantes (trabalho, educação, habitação, saúde, transporte, infraestrutura, desenvolvimento agrário).

Igualmente importante é levantar o debate sobre o valor do trabalho reprodutivo, sobre a necessidade de reconhecimento do importante papel desempenhado pelo trabalho

C.3 O papel da sociedade civil organizada e dos sindicatos



doméstico remunerado, e sobre a redistribuição das atividades de cuidado entre homens e mulheres, e entre as famílias, o Estado, o mercado e a sociedade.

É necessário impulsionar a participação política das mulheres nas instâncias de decisão e, ao mesmo tempo, reforçar o diálogo social e a coordenação entre a sociedade civil e os diversos atores sociais para garantir políticas e medidas consistentes, destinadas a promover uma melhor compreensão, reconhecimento e compartilhamento das responsabilidades familiares.

Finalmente, é crucial valorizar e fortalecer os espaços de diálogo social dedicados à igualdade de gênero, de maneira a possibilitar a ação mais efetiva destes atores em espaços estratégicos.

Conforme já apontado, as negociações coletivas constituem importante espaço para avançar com relação à igualdade de gênero, e a incorporação do tema das responsabilidades familiares nas mesas de negociação é um ponto central para promover a efetiva igualdade entre homens e mulheres. Alguns exemplos apresentados neste Módulo mostram o avanço no reconhecimento das responsabilidades familiares de ambos os cônjuges ou nas famílias monoparentais com filhos.

Para que os interesses de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares sejam defendidos de maneira eficaz nos processos de negociação é necessário incorporar o tema da igualdade de oportunidades e tratamento no centro da agenda sindical e promover uma maior conscientização no sentido de que este não é um tema *de mulheres*, mas sim *de homens e mulheres*.

É necessário reforçar e ampliar, nos níveis nacional, setorial e das empresas, a inclusão de cláusulas relativas ao tema nas negociações coletivas no sentido de garantir ou ampliar não apenas os direitos das mães trabalhadoras, mas direcionar as políticas de conciliação para trabalhadores de ambos os sexos.

Ao mesmo tempo, os sindicatos devem participar dos espaços de diálogo social e de formulação de políticas conciliatórias e apoiar a adoção de medidas voluntárias das empresas.

Confederação Sindical e Federação de Empregadores/as negociando medidas de conciliação entre trabalho e família

A questão das responsabilidades familiares foi tema tratado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) na Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades com a Federação Brasileira de Bancos (Febraban).

Desde 2008, a Confederação inclui proposta de ampliação da licença-paternidade para seis meses, a ser usufruída pelos homens após o retorno da mãe ao trabalho. Além de garantir um período maior de cuidados para o bebê num momento crítico de sua formação, a medida visa promover o conceito de relações compartilhadas, em que homem e mulher dividem de forma igualitária responsabilidades e direitos.

Para a organização, homens e mulheres são capazes de desenvolver todos os tipos de atividades, inclusive a criação dos filhos e filhas. Compartilhar essas tarefas gera melhor integração familiar e permite que homens e mulheres possam ter oportunidades iguais em todas as esferas da vida.

Fonte: CONTRAF/CUT

Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=21066>



**Promover e fomentar a representação das mulheres no âmbito sindical**

A tensão de conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho pode constituir uma barreira à participação das mulheres no movimento sindical. Em razão disso, os sindicatos devem se esforçar para garantir a representação de mulheres, em seus comitês e atividades políticas.

A maior participação das mulheres nos espaços de direção e decisão certamente contribuiria para a promoção de medidas de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, e ajudaria a incluir e a ampliar os temas sobre igualdade de gênero não apenas nas pautas de discussão das organizações sindicais, mas também fortalecê-lo nas mesas de negociação coletiva. Além disso, serviços de apoio aos cuidados podem ser oferecidos nas sedes dos próprios sindicatos.

Os sindicatos desempenham um papel chave na divulgação de informações sobre os direitos de trabalhadores e trabalhadoras e no apoio aos afiliados que sofrem discriminação.

Para tanto, diversos meios podem ser utilizados, como boletins e outros materiais informativos, páginas na internet, oficinas e cursos de capacitação. Além disso, é necessário empreender ações para garantir não apenas o conhecimento de direitos, mas também a capacidade de exercê-los.

A fiscalização da aplicação da legislação e de acordos coletivos que promovam uma melhor conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, bem como a não discriminação, também deve ser assumida pelos sindicatos, no sentido de garantir de forma efetiva o exercício dos direitos de seus trabalhadores e trabalhadoras.

É importante proporcionar condições para que as dirigentes sindicais possam desempenhar adequadamente suas responsabilidades profissionais, sindicais e familiares. Em alguns casos, os próprios sindicatos podem intervir para ajudar trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares por meio da prestação de serviços, como aqueles relativos aos cuidados infantis, por exemplo.

Os sindicatos podem, ainda, outorgar selos de qualidade às empresas que avançam com relação à legislação, implementando ações voluntárias de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.

Programas sindicais para o cuidado da família em Singapura

Em 1969, o governo de Singapura estimulou o movimento sindical a redefinir seu papel no sentido de que deixasse de focar estritamente as negociações coletivas e os conflitos e passasse a apoiar trabalhadores e trabalhadoras em todos os aspectos das suas vidas. Foi assim que o *National Trade Unions Congress* (NTUC), composto por 63 sindicatos, estabeleceu uma série de cooperativas para oferecer serviços de cuidados familiares, inclusive cuidados infantis e com idosos. Nesse processo, o NTUC se transformou no maior prestador individual de serviços de cuidados infantis de qualidade e baixo custo em Singapura.

Fonte: National Trade Union Congress
Disponível em: www.ntucchildcare.com.



E

Em resumo

- ❖ A mudança nos papéis de gênero trouxe questões significativas para a conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.
- ❖ Apesar de dividirem com os homens o trabalho produtivo, ainda são as mulheres as maiores responsáveis pelo trabalho reprodutivo. Assim, as estratégias de conciliação permanecem femininas e são elas (as mulheres) as mais afetadas pelas tensões decorrentes da conciliação.
- ❖ Assim sendo, são elas que ajustam sua inserção no mercado de trabalho para atender às demandas familiares. A questão, portanto, da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal é fundamental para a igualdade de gênero no mercado de trabalho.
- ❖ As consequências da dificuldade de conciliar trabalho e vida familiar e pessoal recaem não apenas sobre as mulheres, mas também sobre as pessoas que necessitam de cuidados, sobre as empresas e sobre as sociedades e economia dos países. Dessa forma, todos saem perdendo.
- ❖ É necessário um novo modelo de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, que pressuponha a corresponsabilidade social pelos cuidados, trazendo para essa equação também os Estados, empresas, sindicatos e, dentro das famílias, os homens.
- ❖ A questão do equilíbrio entre trabalho e família entra nos debates internacionais e nacionais sobre a igualdade de gênero, traduzindo-se em acordos e normas internacionais, políticas públicas, cláusulas de negociação coletiva e ações voluntárias de empresas.
- ❖ Para fortalecer a atuação destes atores (Estado, empresas e sindicatos), as seguintes orientações podem ser elencadas:
 - Oferta de serviços públicos de educação infantil de qualidade;
 - Ampliação da oferta de serviços de proteção social e melhoria de sua infraestrutura;
 - Compartilhamento das responsabilidades entre homens e mulheres;





- ❖ Revisão da legislação nacional para fortalecer a participação dos homens nas atividades de cuidado, como ampliação da licença-paternidade e instituição de licenças parentais;
- ❖ Fortalecimento do diálogo social sobre o tema entre as várias instâncias governamentais, organizações de trabalhadores/as e empregadores/as e sociedade civil;
- ❖ Extensão da cobertura dos programas de proteção social e dos benefícios garantidos pela legislação trabalhistas a trabalhadores/as do setor informal;
- ❖ Promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho;
- ❖ Elaboração de políticas na área da educação, no sentido de modificar atitudes e valores que reforçam a tradicional divisão sexual do trabalho;
- ❖ Comprometimento do setor privado, das organizações não governamentais e dos sindicatos para a adoção de medidas de conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.



Referências bibliográficas



ABRAMO, Laís. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* – Tese (Sociologia) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2007a.

ABRAMO, L. *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?*, in: HIRATA, H. e SEGNINI, L. (orgs.) – *Organização, Trabalho e Gênero*. São Paulo, Editora Senac São Paulo, 2007b.

ABRAMO, Laís. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego*. Texto elaborado para o “Seminário Nacional: Política geral de emprego. Necessidades, opções, prioridades”. Brasília, OIT, 9 e 10 de dezembro de 2004.

ARAÚJO, A. Ameaças aos direitos trabalhistas das mulheres e a configuração de novas demandas relativas às questões de gênero, in: LIMA, M. E. Bezerra de, COSTA, A. A., COSTA, A., ÁVILA, M. B. e SOARES, V. L. (orgs.). *Transformando as Relações Trabalho e Cidadania: Produção, Reprodução e Sexualidade*. São Paulo: CUT/BR, 2007.

BANDEIRA, L., MELO, H. P. de e PINHEIRO, L. S. Mulheres em Dados: o que informa a PNAD/IBGE, 2008 in: *Edição Especial da Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009.

BENTO, M. A. Silva – Raça e gênero no mercado de trabalho. In ROCHA, M. I. Baltar da (org.). *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG, São Paulo, Editora 34, 2000.

BRITES, Jurema – Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cadernos Pagu* (29), julho-dezembro de 2007:91-109.

BRUSCHINI, C. e RICOLDI, A.M. Família e Trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. In *Cadernos de Pesquisa – FCC*, v.39, n.136, jan/abr. 2009.





BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, MR (2006) Trabalho, Educação e Rendimentos das mulheres em anos recentes, in HIRATA, H. e SEGNINI, L. (orgs.). *Organização, Trabalho e Gênero*. São Paulo, Editora Senac São Paulo, 2007.

CAVENAGHI, S. (org.) *Gênero e Raça no Ciclo Orçamentário e Controle Social das Políticas Públicas – Indicadores de gênero e raça no PPA 2008-2011*. CFEMEA: Brasília, s/d.

DEDECCA, C. S. – Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, A. de O.; SORJ, B.; Bruschini, C. e HIRATA, H. (orgs.). *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2008.

DURÁN, M.A. *O valor do tempo: quantas horas te faltam por dia?* Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2010.

FUNDAÇÃO SEADE. PED: Pesquisa de Emprego e Desemprego, Região Metropolitana de São Paulo. São Paulo: Fundação Seade, Março/2010;

FUNDAÇÃO SEADE. Boletim Mulher e Trabalho, nº 21, março de 2010.

GUIMARÃES, N. A. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. In: *Cadernos Pagu* (17/18), ano 2001/02.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. In *Cadernos de Crítica Feminista*. Recife: SOS CORPO, Instituto Feminista para a Democracia. Ano III, n. 2, p. 108-135, dezembro, 2009.

HIRATA, H.; LABOIRE, F.; LE DOARÉ, H. e SENOTIER, D. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

HIRATA, H. E KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, A. de O.; SORJ, B.; Bruschini, C. e HIRATA, H. (orgs.). *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

HIRATA, H. Flexibilidade, Trabalho e Gênero. In: HIRATA, H. e SEGNINI, L. (orgs.). *Organização, Trabalho e Gênero*. São Paulo, Editora Senac São Paulo, 2007.

HIRATA, H. e KERGOAT, D. A divisão sexual do trabalho revisitada”, in MAURIANI, M. e HIRATA, H. (orgs.). *As Novas Fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

IBGE. PNAD 2009. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1. Acesso em: 03 de outubro de 2010.

IPEA. Comunicado nº 90. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília: Ipea, 2009. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D302E6FAC0130460298591B4D/IPEA_Comunicado90.pdf. Acesso em 08 de maio de 2012.

IPEA. Comunicado nº 65. Primeiras análises: investigando a chefia feminina de família. Brasília: Ipea, 2009. Disponível em: <http://www.generoracaetnia.org.br/publicacoes/IPEA.pdf>. Acesso em 27 de maio de 2011.



Instituto Patrícia Galvão e Ipsos Public Affairs. *Creches*. Pesquisa sobre cuidados infantis. Disponível em http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/images/stories/PDF/pesquisas/pesquisacreches2012_.pdf. Acesso em maio de 2012.

MAURIANI, M. Introdução. in MAURIANI, M. e HIRATA, H. (orgs.). *As Novas Fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

MTE. *Texto-Base da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília: MTE, 2011.

MTE. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília: MTE, 2010

OBSERVATÓRIO BRASIL DE IGUALDADE DE GÊNERO. *Impacto da crise sobre as mulheres*. Brasília: Ipea: SPM: OIT, 2ª Edição, 2009.

OIT. *Relatório Parcial com análise da inclusão do tema da igualdade de gênero e raça nas Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente e recomendações para a Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília: Maio, 2012a (mimeo)

OIT. *Custo do trabalho e medidas de conciliação trabalho e família*. Relatório de Pesquisa (mimeo). Brasília: Abril, 2012b.

OIT. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012c.

OIT. *Negociações de Cláusulas de Trabalho Relativas à Igualdade de Gênero e Raça 2007-2009*. Brasília: OIT, 2011.

OIT. *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

OIT. *Duração do trabalho em todo o mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009a.

OIT. *Trabalho e Família: Rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social*. Brasília: OIT, 2009b.

OIT. *O Desafio do Equilíbrio entre Trabalho, Família e Vida Pessoal*. Brasília: OIT 2009c.

OIT. *Trabalho e Família – Notas*. no. 1. Brasília: OIT, 2009d.

OIT. *Resolução sobre Igualdade de Gênero no coração do Trabalho Decente*. Conselho de Administração da OIT. Genebra, 2009e. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113004.pdf

OIT. *Work and Family Information Sheets*. Genebra: OIT, 2004.

RODRIGUEZ, G. A autonomia econômica das mulheres e a reprodução social: o papel das políticas pública. In: *Edição Especial da Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009.





SOARES, C. Índices de desenvolvimento de gênero: uma análise do avanço social das mulheres no Brasil e nas Unidades da Federação. In: *Edição Especial da Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009.

SORJ, B. O trabalho doméstico e de cuidados: Novos desafios para a igualdade de gênero no Brasil. In Siveira, M. L. da e Tito, N(orgs). *Trabalho Doméstico e de Cuidados: Por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana*. São Paulo: Sempre Viva Organização Feminista, 2008.

SPM. *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Brasília: SPM, 2008.