

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECÔNOMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

HELOISA HELENA ALMEIDA PEREIRA

POLITICAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO:

UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA

FLORIANÓPOLIS - SC

2012.02

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CURSO DE SERVIÇO SOCIAL

HELOISA HELENA ALMEIDA PEREIRA

POLITICAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO:

UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Liliane Moser

FLORIANÓPOLIS

2012.02

HELOISA HELENA ALMEIDA PEREIRA

POLITICAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO:

UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, do Departamento de Serviço Social do Centro Sócio-Econômico, da Universidade de Santa Catarina.

Banca realizada em 07 de março de 2013.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Liliane Moser
Professora do Departamento de Serviço Social – UFSC
Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Keli Regina Dal Prá
Professora do Departamento de Serviço Social – UFSC
Primeira examinadora

Kreize F. de Souza Machado
Assistente Social – Supervisora de Campo de Estágio
Segunda Examinadora

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço Aquele que ocupa o primeiro lugar na minha vida, pois foi Ele que me concedeu o dom da vida, do amor e da fé para prosseguir sempre. Agradeço ao Senhor Deus por me conduzir até aqui e me capacitar a cada dia para aquilo que me tem chamado.

Ao meu esposo Adalmir, meu sincero agradecimento pelo incentivo, pela força e carinho mesmo nas horas mais difíceis. Foi ele que me motivou desde o início, sempre acreditando em mim, nos meus sonhos e me ajudando a prosseguir firme para esta conquista. Dedico esse trabalho a você, meu amigo, companheiro e grande amor da minha vida!

Aos meus filhos que muitas vezes suportaram minha ausência, mesmo estando fisicamente presente, nestes cinco anos de estudos.

Não poderia deixar de agradecer a minha mãe que me deu a vida e mesmo estando longe me apoiou e se preocupou com a minha jornada.

Em especial, agradeço a querida professora Liliane Moser que me orientou na construção deste trabalho com habilidade, alegria e dedicação. Obrigada pela sua importante contribuição e pela sua paciência e compreensão.

A minha supervisora de campo Kreize Machado, que muito me ensinou com sua coragem, dedicação e com seu grande amor pela vida e pelo que faz. E a prof. Keli Dal Prá que prontamente aceitou fazer parte da minha banca.

As colegas de curso, que se tornaram amigas e foram sempre companheiras, Eliane Reginaldo e Daniele Araújo com quem sempre pude contar.

Enfim a todos aqueles que acreditaram que eu chegaria ao final desta etapa, contribuíram com palavras de incentivo e oraram por mim nas horas difíceis que passei durante esta jornada.

Muito Obrigada!

Sem sonhos, a vida não tem brilho.

Sem metas, os sonhos não têm alicerces.

Sem prioridades, os sonhos não se tornam reais.

Augusto Cury

PEREIRA, Heloisa Helena Almeida. **Políticas de Conciliação entre Família e Trabalho: Uma Análise Bibliográfica**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso trata sobre as políticas de conciliação entre família e trabalho em diferentes realidades. Medidas existentes em países da América Latina, sobretudo o Brasil, do Caribe e da Europa foram analisados. O objetivo deste trabalho foi o de investigar as principais políticas de conciliação entre família e trabalho nos diferentes países do mundo e identificar as diferenças e semelhanças entre elas, buscando uma melhor compreensão das necessidades destas políticas de forma a incitar o debate na área. A metodologia utilizada centrou-se em pesquisa bibliográfica e documental. A família tem sido considerada a principal responsável pelo cuidado e proteção de seus membros, da organização doméstica, além de ser a fonte de apoio material e afetivo. Diante das transformações sociais, culturais e econômicas, da atualidade a família passa a ter novas e diversas composições em sua estrutura. Aumentaram as famílias com duas fontes de renda em que ambos os pais trabalham, os domicílios unipessoais e os monoparentais chefiados por mulheres. O trabalho feminino é considerado importante na diminuição da pobreza, porém por ser a mulher a principal responsável pelas atribuições domiciliares passa a ter dupla jornada de trabalho. A presença de homens e mulheres no mercado de trabalho gera tensões que surgem dos conflitos no cumprimento dos papéis simultâneos entre trabalho e família, na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: família; trabalho; política social; políticas de conciliação.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico I. Estrutura dos domicílios e famílias urbanas em 18 países da América Latina.

Gráfico II. Domicílios urbanos com chefia feminina na América Latina.

Gráfico III. Evolução das taxas de participação, por sexo na América Latina.

Gráfico IV. Taxa de participação no mercado de trabalho em 2007, por sexo na América Latina e Caribe.

Gráfico V. Média de horas semanais destinadas aos afazeres domésticos, por sexo e segundo a presença de crianças.

Gráfico VI. Taxa de assistência de crianças de 3 a 5 anos, segundo a renda.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Comparativo na América Latina e Caribe.

Quadro 2. Comparativo na Europa.

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e Caribe

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FUNDEB - Fundo de Educação e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LDB – Lei de Diretrizes e Bases

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico

OIE – Organização Internacional do trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PEA - População Economicamente Ativa

PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

PIB – Produto Interno Bruto

PME - Programa Mais Educação

PNAD - Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. COMPREENSÃO TEÓRICA SOBRE FAMÍLIA.....	15
2.1 A FAMÍLIA NA CONTEMPORANEIDADE.....	19
2.1.1 CONCEPÇÃO DE FAMÍLIA SEGUNDO AS PESQUISAS DEMOGRÁFICAS BRASILEIRAS	21
2.1.2 CONCEPÇÃO DE FAMÍLIA COMO AGREGADO DOMÉSTICO.....	23
2.1.3 CONCEPÇÃO DE FAMÍLIA COMO REDE DE RELAÇÕES.....	25
2.2 TRANSFORMAÇÕES DA FAMÍLIA NA ATUALIDADE	27
3. FAMÍLIA E TRABALHO	33
3.1 A MULHER ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA.....	37
3.2 POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO.....	42
4. ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA EM DIFERENTES PAÍSES	47
4.1 CONCILIAÇÕES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA EM PAÍSES DA AMÉRICA LATINA E CARIBE	55
4.2 CONCILIAÇÕES ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO NA EUROPA	59
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	69

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas tanto a sociedade como a família vem passando por diversas transformações em sua constituição causadas principalmente por elementos da modernidade, como o avanço no campo científico e tecnológico e as alterações nos processos produtivos. Com a globalização da economia e novos padrões de trabalho e consumo, a família sofreu fortes influências políticas, econômicas, sociais e culturais que geraram uma maior autonomia e independência alterando profundamente as relações familiares e conseqüentemente a composição familiar.

Historicamente as necessidades de proteção e o cuidado dos indivíduos sempre foram providos pela família que continua sendo a matriz mais importante do desenvolvimento humano e também a principal fonte de proteção dos seus membros. Alencar (2010) reflete que a família moderna requer atitudes e valores importantes e imprescindíveis para a convivência em sociedade de forma a assumir uma série de obrigações relativas à reprodução social. Considera que é o elemento fundamental de proteção social como fonte de provisão material e apoio afetivo para seus membros.

Devido à combinação de fatores como a queda da fecundidade, a diminuição da razão de dependência, o aumento nos níveis de escolaridade e as mudanças sociais e culturais nas relações de gênero, a presença das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado de forma rápida e crescente. Nesta dimensão acrescenta-se o aumento significativo de famílias monoparentais com chefia feminina, as quais necessitam a inserção no mercado de trabalho para a provisão de seus membros. Além das mulheres que vão para o mercado de trabalho para complementar à renda do conjuge ou em busca de satisfação pessoal. Diante desta situação, um dos maiores desafios enfrentados por homens e mulheres, em sua inserção e manutenção no mundo do trabalho, é conciliar o cuidado com pessoas dependentes como filhos e idosos com as demandas profissionais. A forma de organização do trabalho e da produção ocasiona tensões entre trabalho e vida familiar, o que tem gerado grande insegurança na capacidade de homens e mulheres como provedores para suas famílias. Estes trabalhadores e trabalhadoras

encontram o grande desafio de conjugar o seu envolvimento no trabalho e na família buscando alcançar um equilíbrio.

Através das experiências vividas no campo de estágio, no trabalho com famílias realizado na Ação Social São João Evangelista, no período de agosto a dezembro de 2012, nos deparamos com as novas configurações familiares e a necessidade destas famílias de conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, surgindo assim o interesse pelo tema deste Trabalho de Conclusão de Curso, que trata das políticas de conciliação entre família e trabalho, objetivando investigar as características destas políticas e suas diferenças em vários países da América Latina e Europa.

As políticas de conciliação entre família e trabalho sejam públicas ou privadas, são formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras. Tema este, de debate e prioridade nas ações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca garantir uma assistência adequada a familiares dependentes, considerando um instrumento vital para que homens e mulheres com responsabilidades familiares possam usufruir de uma verdadeira igualdade de oportunidades e de um trabalho decente. O relatório da OIT (2009) foi um dos documentos mais usados neste trabalho tendo sido considerado um roteiro para as pesquisas em outras fontes.

O presente trabalho tem como objetivos investigar quais são as políticas de conciliação existentes e como estas políticas atuam de forma a facilitar a conciliação entre a vida doméstica e a profissional. E também procura indicar quais as características destas políticas e os benefícios oferecidos no Brasil e em outros países de forma a compreender suas principais semelhanças e diferenças. Para isso os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica exploratória e os principais autores consultados foram Bruschini (1989, 2007), Araújo e Scalon (2005) e Araújo, Scalon e Picanço (2007). O trabalho compõe-se de três partes, iniciando com uma abrangente conceituação de família, procurando identificar as principais transformações na estrutura da família na contemporaneidade, evidenciando sua nova

configuração na atualidade. Além das transformações na estrutura das famílias foram evidenciadas as mudanças na composição demográfica da força de trabalho, como o aumento das mulheres na força de trabalho, a partir da segunda seção do trabalho. São apresentados alguns dados do mercado de trabalho em relação a inserção da família na América Latina e Brasil. As dificuldades para o ingresso e permanência dos membros da família tanto no mercado de trabalho formal como no informal, principalmente quanto ao aumento da participação feminina no mundo do trabalho. O trabalho feminino é caracterizado por baixos salários, estando a sua maioria inserida na informalidade e tendo dupla jornada de trabalho por assumirem as responsabilidades domésticas. Analisar a entrada das mulheres no mercado de trabalho torna-se essencial para compreender a nova dinâmica que estrutura as relações entre família, mercado e trabalho. Ainda nesta seção, é realizada a abertura do tema com a definição de políticas de conciliação entre trabalho e família, trazendo os principais argumentos para o debate. As políticas de conciliação entre família e trabalho se referem aquelas que visem facilitar a administração das dificuldades e conflitos que surgem na vida cotidiana de quem trabalha fora e ainda tem responsabilidades familiares como o cuidado com pessoas dependentes e a manutenção da casa.

Na terceira seção, são caracterizados os mecanismos existentes através da política de conciliação e os benefícios concedidos através de cada um. Esses mecanismos são determinadas práticas que as organizações implementam para ajudar os trabalhadores a assumirem as suas responsabilidades e desenvolverem o seu papel familiar. São mecanismos como a flexibilidade de trabalho, as licenças de trabalho, que são as licenças maternidade e paternidade ou as licenças de assistência à família; a assistência no cuidado de dependentes, que são a disponibilização de creches ou a atribuição de subsídios para assistência às crianças. Estas práticas facilitam a vida familiar do trabalhador por diminuírem as exigências do trabalho e porque atenuam o efeito dessas exigências na vida familiar. A partir daí, é verificada a existência e a abrangência desses mecanismos no Brasil, na América Latina e Caribe, e posteriormente na Europa.

Para a realização da pesquisa bibliográfica sobre as políticas de conciliação entre família e trabalho, nosso propósito foi o de sistematizar a literatura encontrada sobre o tema, no sentido de incitar o debate e colaborar com futuros estudos sobre a temática. Diante da escassez de material teórico e produção do Serviço Social nesta área, torna-se necessário dar visibilidade ao tema a fim de indicar a necessidade de luta por políticas que facilitem a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais.

Finalmente as conclusões deste trabalho reconhecem além da diversidade de formatos destas políticas, o escasso alcance delas no Brasil e na América Latina e até mesmo em alguns países da Europa.

2. COMPREENSÃO TEÓRICA SOBRE FAMÍLIA

A família vem sofrendo alteração em sua constituição desde os tempos remotos por isso está condicionada às construções sócio-históricas de cada época, o que torna complexo conceituá-la. Ainda é tradicionalmente compreendida por muitos como instituição formada por pai, mãe e filhos que habitam num mesmo espaço, onde há diversidade de interesses e de relações.

Em uma perspectiva histórica, no direito romano a família é constituída apenas pelos cônjuges e seus filhos, tendo por base o casamento e o vínculo de sangue, onde prevalecia a autoridade patriarcal. Já na Idade Média também fazia parte a descendência gerada, paterna e materna. As mudanças da família medieval para a família moderna se limitavam inicialmente as famílias ricas que segundo Àries (1981), na medida em que a burguesia surgia e sentia as pressões da sociedade onde predominava a miséria, a mesma se recolhia em suas casas com o objetivo de preservação e transmissão da vida, de bens e nomes. Assim a família era vista como “casa” e compreendia várias pessoas privilegiando a sociabilidade. Mais tarde, no século XVIII, estas mudanças passam a abranger todas as camadas sociais e de acordo com Gueiros (2002), acontece a separação entre família e sociedade, dando ênfase á intimidade dos indivíduos na própria família.

A partir da industrialização, ocorre o esvaziamento progressivo do campo para as cidades, através do qual, a massa de trabalhadores vai em busca de melhores oportunidades. Esta nova configuração da sociedade cria novas formas de viver e se relacionar. A família nuclear burguesa surge no século XIX, a partir da ascensão da burguesia industrial e é difundida pelas classes dominantes como modelo de família a ser idealizado por todos.

No início do século XX com o desenvolvimento da indústria, evidencia-se a inserção das mulheres no mercado de trabalho, passando a exercer funções remuneradas

combinadas às atividades domésticas; além daquelas que exerciam outras atividades avulsas como doceiras, engomadeiras, cozinheiras, rendeiras e costureiras, que passaram a contribuir com a renda familiar (SAMARA, 2002). Deste período em diante, aconteceram outras transformações importantes na família moderna além da efetivação da saída da mulher para o mercado de trabalho, como mudanças na educação dos filhos, a impessoalidade nas relações sociais, o controle de natalidade e o enfraquecimento dos laços de parentesco (ALMEIDA, 1987).

Na Modernidade houve um processo de individualização que afetou diretamente a família e que segundo Lima (2006, p. 22), a pessoa deixa de ser identificada apenas pelo nome do pai que ela carrega. Para a autora, “foi na modernidade que os indivíduos ganharam além de rosto e forma, direitos”. E ainda segundo ela, as mulheres e as crianças passaram a ter o reconhecimento da condição de sujeitos e tanto no espaço privado como no público as mulheres conquistaram maior autonomia e independência. Essa maior liberdade individual, de acordo com Arriagada (2002), reproduz uma existência com relações mais democratizadas, maior autonomia, divisão mais equitativa do trabalho e das oportunidades, bem como na tomada coletiva das decisões.

Devido à importância central da família para o presente trabalho destaca-se a importância de apresentar alguns estudos dedicados à análise e conceituação dessa categoria. Os diferentes campos científicos e profissionais como a Sociologia, a Antropologia, a Psicologia e também o Serviço Social tem se empenhado em estudar a temática da família através de sua análise e conceituação, podendo variar a sua compreensão teórica de acordo com as diferentes áreas do conhecimento que a analisam.

De acordo com Bruschini (1989) que realizou ampla revisão bibliográfica, os estudos sociológicos sobre família se desenvolveram e ganharam força a partir da década de 1950, predominando a teoria funcionalista que dominou o pensamento norte-americano, tendo grande influência na sociologia brasileira. Segundo a autora nessa perspectiva, destaca-se Talcott Parsons que considera a família como uma estrutura

nuclear onde o casamento é a instituição fundadora da mesma. Analisa a questão de papéis e reciprocidade e colabora com base científica para o reforço do discurso religioso e do senso moral da época. Aproximando-se de estudos da psicologia do ponto de vista Freudiano, considera que a família é uma agência socializadora, sendo a principal responsável pela formação do caráter do indivíduo.

Outra vertente da sociologia destacada pela autora é a Escola de Frankfurt que também considera a família como agência socializadora, porém desenvolve uma reflexão contrária a do funcionalismo criticando o papel conservador deste grupo social. Bruschini (1989) destaca ainda pesquisadores como Agnes Heller, que considera a família um espaço de reprodução ideológica, pois é na vida cotidiana que está a origem das ideias, do projeto ideológico da sociedade.

Já na Antropologia, Bruschini (1989) observa que há elementos comuns nas definições de família encontradas nesta perspectiva, salientando que suas análises movem-se tanto no plano das construções ideológicas quanto no que representa como organizador da vida social. Podendo ser definida a família como:

Grupo de indivíduos ligados por elos de sangue, adoção ou aliança socialmente reconhecidos e organizados em núcleos de reprodução social. É um grupo de procriação e de consumo, lugar privilegiado onde incide a divisão sexual do trabalho em função da qual se determina o grau de autonomia ou subordinação das mulheres. (BRUSCHINI, 1989, p.4).

Neste campo ainda a família refere-se, de um lado, a um grupo social real e definido e de outro a um padrão cultural e a sua representação. Também de acordo com Bruschini (1989), na perspectiva da Psicologia a família tem um papel importante na teoria de Freud que se fundamenta nos princípios de que a estrutura da mente humana se forma na infância através de um processo longo de desenvolvimento da personalidade humana e no estabelecimento de vínculos emocionais e afetivos que acontece dentro da família.

A autora destaca ainda que em relação à literatura marxista a família é considerada fundamental na reprodução social e na reprodução da força de trabalho. Engels (1976) parte de estudos da história da família primitiva na qual os seres humanos

são definidos por suas relações com o sistema de produção, integrando a questão da reprodução na teoria geral da sociedade. De acordo com Bruschini (1989), os autores marxistas ao abordar o tema família, privilegiaram como se operacionaliza internamente a reprodução do trabalhador, suas estratégias de sobrevivência e a reprodução do trabalho. A partir da década de 1970 com o emergente movimento feminista os autores marxistas passaram a ter um expressivo envolvimento nos estudos de família, elaborando uma grande discussão sobre o papel do trabalho doméstico para a reprodução da força de trabalho e o crescimento do capital.

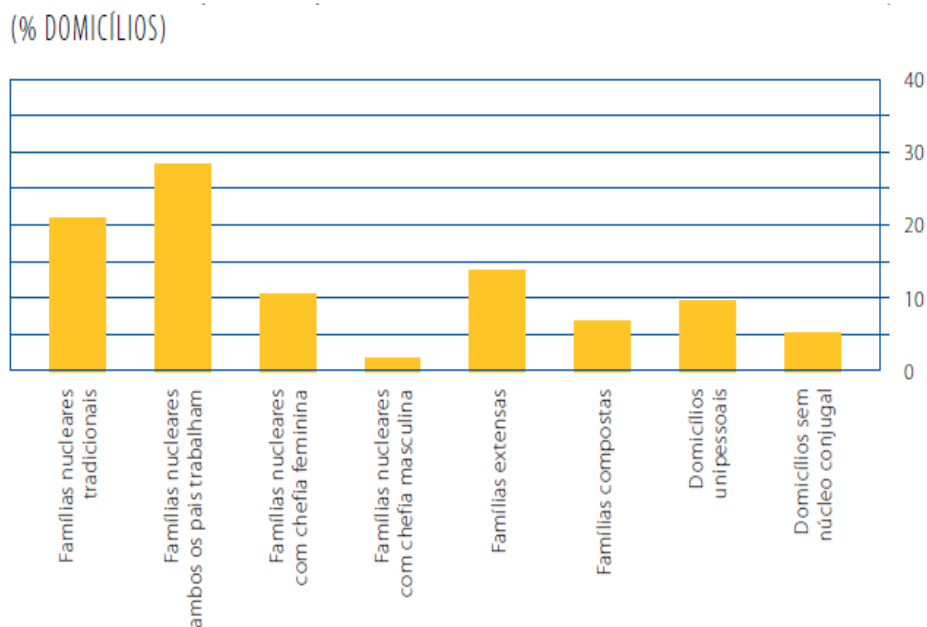
Quanto ao senso comum, a família ainda é tradicionalmente compreendida por muitos como instituição formada por pai, mãe e filhos que habitam num mesmo espaço, onde há diversidade de interesses e de relações. Porém, devido às transformações socioeconômicas mundiais, com o advento do capitalismo e da globalização surge hoje na contemporaneidade uma nova forma de organização familiar. Ao conceituar família na compreensão do Serviço Social nos referimos a Mioto, que afirma:

A família é um núcleo de pessoas que convivem em determinado lugar, durante um lapso de tempo mais ou menos longo e que se acham unidas ou não por laços consanguíneos. É marcado por relações de gênero e, ou de gerações, e está dialeticamente articulada com a estrutura social na qual está inserida (MIOTO, 2000, p. 217)

A família hoje é uma instituição humana que congrega grande número de relações e diversidade de gênero e geração, abrangendo interesses diferentes e divergentes. Segundo a autora ao conceituar família “não é possível falar em família, mas sim famílias”, devido a diversidade de arranjos familiares na atualidade brasileira Mioto (1997, p.120). As formas tradicionais de família deram lugar a uma grande diversidade de arranjos em toda América Latina e Caribe. Conforme aponta a OIT (2009) no gráfico a seguir:

GRÁFICO I

ESTRUTURA DOS DOMICÍLIOS E FAMÍLIAS URBANAS EM 18 ¹PAÍSES DA AMÉRICA LATINA (2005)



Fonte: OIT (2009, p.52)

Aumentaram as famílias com duas fontes de renda em que ambos os pais trabalham, os domicílios unipessoais e os monoparentais, principalmente em relação às famílias nucleares com chefia masculina.

2.1 A FAMÍLIA NA CONTEMPORANEIDADE

Segundo o novo Código Civil, família abrange a unidade formada por casamento, união estável ou comunidade de qualquer genitor e descendente. A Lei nº

¹ Nicarágua, El Salvador, Uruguai, R. Dominicana, Honduras, Colômbia, Argentina, Venezuela, Paraguai, Costa Rica, Brasil, Chile, Panamá, México, Bolívia, Equador, Peru e Guatemala.

11.340 de 2006, que trata da nova regulamentação legislativa da família, compreende-a juridicamente como “a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; independentemente de orientação sexual” (art. 5º, inciso II, e parágrafo único). Muito diferente do Código Civil de 1916, onde família legítima era definida apenas pelo casamento oficial. A comparação entre estas definições tão distantes entre si mostram a dimensão das transformações conceituais que ocorreram no seio da sociedade brasileira.

Nas últimas décadas em um contexto de grandes transformações societárias, econômicas e sociais, com o avanço da ciência e da tecnologia, houve profundas mudanças nas estruturas familiares configurando uma “nova” família. Devido ao advento da pílula anticonceptiva, a legalização do divórcio, e a inclusão da mulher no mercado do trabalho e outras mudanças como as culturais nas relações de gênero e de sexualidade, houve grandes impactos que ocorreram nas configurações da família. (SARTI, 2002; NASCIMENTO, 2006; LIMA, 2006; GUEIROS, 2002; MIOTO, 2004).

No Brasil, o reconhecimento destas mudanças de forma mais significativa se refletiu na Constituição Federal de 1988, que amplia o conceito de família e passa a ser intitulada como a base da sociedade e definida como união estável entre homem e mulher ou qualquer dos pais e seus descendentes. Assim, o artigo nº 226 da Constituição Federal, § 4º dispõe: “entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes”, reconhecendo a existência das famílias monoparentais.

As principais características da família contemporânea são o número de filhos reduzido, o aumento da concepção em idade mais jovem, o aumento da união consensual e da coabitação, a população proporcionalmente mais velha, o aumento das pessoas que vivem sozinhas e o aumento de famílias monoparentais com predominância de mulheres como responsáveis pela família. Segundo Nascimento (2006) as mudanças ocorridas nas famílias brasileiras atingiram todos os segmentos sociais e as mulheres são as principais protagonistas destas mudanças. Como consequência destas mudanças

a família encolheu no seu tamanho, adquiriu novas composições, adquiriu maior possibilidade de convivência entre gerações e houve uma fragilização dos vínculos familiares. Ao dispor sobre estas mudanças na família, Pereira (2006, p.39) afirma que “as famílias, a partir dos anos 90 tornaram-se mais efêmeras e heterogêneas. Assumiram uma variedade de formas e arranjos e exigiram revolucionárias mudanças conceituais e jurídicas”.

Na esfera das Ciências Sociais há diferentes concepções de família que se baseiam em diferentes compreensões a partir das relações entre seus membros e das suas relações na sociedade. Apesar de ter alguns aspectos em comum diferem entre si. Assim, a família é conceituada a partir da convivência comum em um mesmo domicílio e da pessoa de referência responsável pelo grupo; como Agregado Doméstico ou como Rede de Relações. O item a seguir enfoca essas distintas compreensões partindo da perspectiva demográfica.

2.1.1 CONCEPÇÃO DE FAMÍLIA SEGUNDO AS PESQUISAS DEMOGRÁFICAS BRASILEIRAS

Segundo o IBGE, o termo família é definido como “o conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência, residente na mesma unidade domiciliar, ou pessoa que mora só em uma unidade domiciliar”. Tal compreensão foi adotada nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD), realizadas nos anos de 1992, 1993, 1995, 1996. Entende-se por dependência doméstica a relação estabelecida entre a pessoa de referência e os empregados domésticos e agregados da família e por normas de convivência as regras estabelecidas para o convívio de pessoas que moram juntas sem estarem ligadas por laços de parentesco ou dependência doméstica. Definem-se como famílias conviventes aquelas constituídas por, no mínimo, duas pessoas cada uma, que residissem na mesma

unidade domiciliar. Considera-se o domicílio, porém define-se também a partir da pessoa de referência que geralmente é aquela que se responsabiliza ou da qual dependem economicamente os outros membros da família, procurando identificar os núcleos familiares presentes. Essa definição não se limita à convivência em um mesmo espaço familiar, mas pela relação instituída entre as pessoas que compõem o domicílio com a pessoa de referência considerada a principal responsável pelo grupo familiar. O que permite a diferenciação entre os diversos tipos de família dentro de um domicílio possibilitando a existência de famílias conviventes (mesmo que parentes) dentro de uma moradia.

Nas pesquisas de população organizadas pelo IBGE, Medeiros e Osório (2002, p.2) consideram a importância da identificação dos núcleos familiares com seus arranjos familiares e domiciliares, pois permite a coleta de várias informações importantes que não se encontram no levantamento de outros países em que arranjos domiciliares são referidos como “famílias”.

Para Medeiros e Osório (2001, p.06)

Famílias são instituições com várias características, como laços de parentesco e normas de relacionamento que determinam direitos e obrigações de várias espécies a seus membros. Como a convivência entre os membros pode oscilar em intensidade, as famílias podem variar bastante em composição e organização. A depender da forma como são estabelecidas na sociedade, as normas de convivência podem manter fortemente relacionados parentes de gerações e colinearidades distantes ou ainda limitar a relação mais intensa aos parentes próximos. Essa relação consiste, entre outras coisas, de uma divisão de trabalho e recursos entre os membros da família.

Também por esses autores é definida a classificação de arranjos familiares e não familiares e segundo seus estudos a composição dos arranjos domiciliares no Brasil afasta-se cada vez mais do modelo de “família nuclear” e aproxima-se dos chamados “arranjos familiares estendidos”.

. “O principal não é a rede de relações ou o espaço doméstico, mas o vínculo da pessoa responsável com as outras pessoas que são seus dependentes.” (Lima, 2006.

p.32) A definição de família nas PNADs permite identificar diferentes arranjos familiares em um só domicílio que podem ser dispostos para diversos tipos de análises.

2.1.2. CONCEPÇÃO DE FAMÍLIA COMO AGREGADO DOMÉSTICO

Esta compreensão tem como base um grupo de pessoas que tem uma convivência comum independente da existência de laços de sangue ou de aliança entre eles. Aboim (2003, p.13) conceitua família “como grupo elementar de solidariedade cotidiana, tendo como base um critério de co-residência entre indivíduos, que implica quer a partilha do mesmo teto (critério locacional), quer a partilha de recursos e mesmo de atividades (critério funcional)”. Baseia-se na estrutura doméstica onde pode-se encontrar o tipo e a quantidade de núcleos familiares existentes e o tipo de relação existente entre os indivíduos que a constituem.

Segundo Lima (2006), tanto o termo agregado doméstico é utilizado para designar um grupo de pessoas que residem em uma unidade doméstica tanto quanto o termo arranjo domiciliar é usado comumente da mesma forma.

Utilizando a classificação de Aboim (2003), de acordo com a organização das pessoas no espaço doméstico e a forma como elas estabelecem suas relações, um agregado doméstico, pode ser categorizado como:

- Agregado doméstico sem núcleo familiar: Trata-se de famílias com uma pessoa sozinha ou um grupo de pessoas que convivem e mantêm relacionamento entre si. Não existindo qualquer núcleo conjugal ou parental.
- Agregado doméstico de família simples: Corresponde a famílias de casal com ou sem filhos e sem outras pessoas; e também pai ou mãe com filhos e sem outras pessoas.
- Agregado doméstico de família alargada: Compõem-se de casal com ou sem filhos com outras pessoas, pai ou mãe com filhos e outras pessoas e avós com netos com ou sem outras pessoas.

- Agregado doméstico de família múltipla: representa-se de famílias com mais de um núcleo conjugal ou parental.

Segundo a autora as categorias de agregado doméstico alargado e múltiplo, juntas constituem a categoria de “agregados de famílias complexas” que se caracteriza por um grupo de pessoas coabitando em um mesmo espaço que tem em comum a alimentação e os rendimentos.

Também há uma classificação das famílias complexas do tipo alargada indicada por Wall (1998) em três categorias: as famílias alargadas para cima, que contêm parente idoso e também a presença de um pai ou mãe ou tio e tia; as famílias alargadas para os lados, em que convivem primos (as) e irmãos (as); e as famílias alargadas para baixo, em que convivem também parentes em linha de descendência como os netos.

As autoras acima concordam no sentido de que esta percepção de família como agregado doméstico, ocorre a partir da compreensão de que as estruturas familiares vão se transformando de acordo com as mudanças ocorridas na família ao longo do tempo, devendo ser considerada no âmbito histórico e dinâmico e não através da visão estática de um momento.

Ao se referir à família hoje, Szymansky (2002) afirma que é de grande importância estar atento à necessidade de considerar as transformações societárias ao longo de uma trajetória histórica e social.

(...), pois, as mudanças que ocorrem no mundo afetam a dinâmica familiar como um todo e, de forma particular, cada família conforme sua composição, história e pertencimento social. (SZYMANSKY, 2002, p.17).

Assim, as transformações societárias influenciam diretamente na forma de convivência familiar, na sua relação com a comunidade e com a sociedade de forma ampla, ocasionando mudanças tanto na estrutura familiar quanto nas suas funções. Para Lima (2006) a família é uma dinâmica viva, com sentimentos e relacionamentos que a constrói e reconstrói a cada dia.

2.1.3. CONCEPÇÃO DE FAMÍLIA COMO REDE DE RELAÇÕES

A família como rede de relações é compreendida como pessoas que mantêm relações entre si, sem necessariamente conviverem em um espaço comum. Segundo Fonseca (2005) a noção de família varia conforme a categoria social da qual pertence, não podendo ser considerada de forma igual, pois nas famílias pobres prevalecem mais as redes de ajuda mútua. As redes de relações familiares funcionam como apoio para viabilizar a existência do grupo familiar que se encontra em situações de risco social e de vulnerabilidade. Acontece como suporte para enfrentar as dificuldades encontradas no cuidado, proteção, educação e provisão do sustento da família.

Como aponta Sarti:

A família pobre não se constitui como um núcleo, mas como uma rede, com ramificações que envolvem a rede de parentesco como um todo, configurando uma trama de obrigações morais que enreda seus membros, num duplo sentido, ao dificultar a sua individualização e, ao mesmo tempo, viabilizarem sua existência como apoio e sustentação básicos. (SARTI, 2003, p.49).

Para a autora, a configuração familiar em rede é uma das principais características das famílias pobres, pois as redes de relações são elementos fundamentais à existência das famílias. A concepção de família está ligada às atividades domésticas do cotidiano e às redes de ajuda mútua. A família são aqueles com quem se pode contar, não se limitando a vínculos de parentesco, mas a partir das obrigações entre si e de como elas são retribuídas, existindo um tipo de obrigação moral de retribuição. A noção de obrigação se sobrepõe à ideia de parentesco, como analisa Gueiros (2002), as relações com os parentes de sangue ocorrem somente se estes estiverem incluídos no sistema de obrigações morais das famílias pobres. Diante da situação de vulnerabilidade das famílias surge a necessidade de ajuda dos familiares e vizinhos, o que se retribui em outros momentos da vida de acordo com as necessidades que vão surgindo; de forma a “compreender um mutualismo difuso” que se estende por gerações como explica Fonseca (2005).

Uma das principais características dessa rede de relações, conforme refletem Fonseca (2002) e Sarti (2003), é o movimento das crianças entre as famílias pobres, que pode ser interpretado como um padrão cultural que permite uma solução para conciliar o fato de ser mãe e as dificuldades encontradas para criar os filhos. As crianças fazem parte da rede de relações ao serem dadas para outros que cuidem ou possam criá-los numa forma de adoção temporária. Há uma coletivização das responsabilidades pelas crianças dentro do grupo o que evidencia uma “circulação de crianças”. Segundo as autoras, as crianças deixam de ser de responsabilidade exclusiva do pai ou da mãe e passam a ser de toda a rede social em que a família está envolvida, devido a situações de separações conjugais, mortes e de dificuldades financeiras, aliada ao fato de não haver instituições públicas que contribuam com as funções familiares.

A família se constrói na rede de relações sociais primárias que são amigos, parentes e vizinhos. Além desta rede primária de relações a família também tem relações com outras esferas da sociedade. Com o trabalho como forma de acesso à renda, que pode ser formal ou informal, com o mercado como provedor de bens e serviços e com o Estado, através das políticas públicas e dos serviços como creches e escolas e também através da política social e econômica. A família é identificada por Miotto (2010, p. 3) como espaço complexo, “que se constrói e se reconstrói histórica e cotidianamente por meio das relações e negociações que se estabelecem entre seus membros, entre seus membros e outras esferas da sociedade e entre ela e outras esferas da sociedade, tais como Estado, trabalho e mercado”. A rede social envolve um conjunto de pessoas ou instituições que através da troca de bens materiais, serviços e ajuda mútua oferecem apoio à família para atender suas necessidades, que segundo Lima (2006, p.42), se classificam em dois tipos: a rede social primária, que envolve relações com parentes, vizinhos e amigos; e a rede social secundária que envolve as relações mantidas pela via da formalidade ou instituição.

2.2 TRANSFORMAÇÕES DA FAMÍLIA NA ATUALIDADE

Com base na análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD/IBGE,1996), a família brasileira segundo Miotto (1997) apresenta expressivas mudanças a partir dos anos 1990, sendo definida pelas seguintes características populacionais:

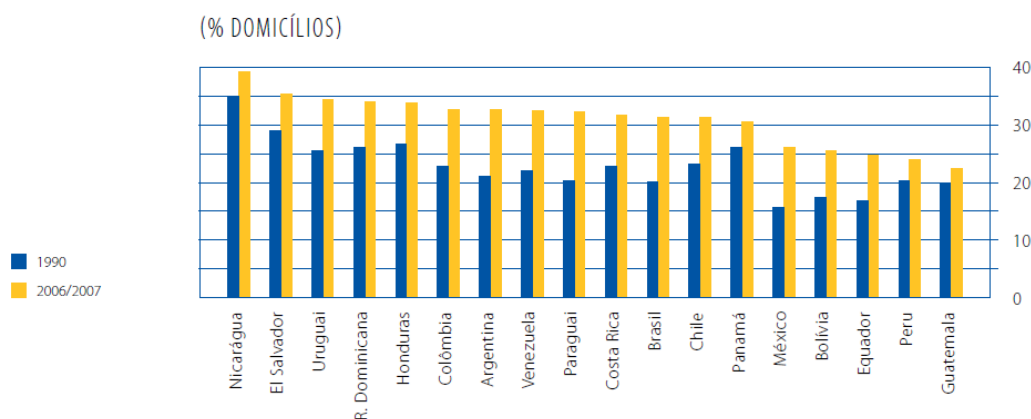
- Número reduzido de filhos, dados referenciando a queda acentuada da taxa de fecundidade das mulheres;
- Concentração da vida reprodutiva das mulheres nas idades mais jovens (até 30 anos);
- Aumento da concepção em idade precoce implicando o aumento da gravidez entre adolescentes;
- Aumento da co-habitação e da união consensual;
- As famílias nucleares ainda são predominantes apesar de se registrar uma queda neste tipo de organização familiar;
- Aumento significativo das famílias monoparentais, com predominância das mulheres como chefes da casa;
- Aumento das famílias recompostas, em consequência do aumento das separações e dos divórcios;
- População proporcionalmente mais velha e
- Aumento de pessoas que vivem sozinhas.

De acordo com o último censo IBGE (2010), mais de vinte anos depois, todas estas características permanecem, porém com um percentual de aumento bastante representativo, principalmente no que diz respeito à taxa de fecundidade que está abaixo do nível de reposição e influencia na mudança da estrutura etária populacional, que se apresenta com aumento proporcional dos idosos e diminuição de crianças. Como aponta Arriagada (2007), o tamanho médio da família reduziu o que se justifica devido ao fato das uniões se darem mais tarde na vida dos casais e além de diminuir o número de filhos, aumentou o tempo que decorre entre eles. As uniões consensuais aumentaram

consideravelmente e o número de divórcios e separações também, o que tem como consequência o aumento de famílias reconstituídas que representaram em 2010, 16,3% dos casais. Houve também, o aumento ainda que de uma base menor, do arranjo monoparental masculino (núcleo simples, formado por homens com filhos), que passou de 0,8% em 1980 para 2,2% em 2010. Há também pela primeira vez o registro de casais do mesmo sexo, que moram no mesmo domicílio, indicando os dados a presença de 60 mil casais formados por pessoas do mesmo sexo. E ainda, os domicílios unipessoais que praticamente dobrou o percentual passando de 6,7% em 1987 para 12,1% em 2010, sendo considerado o tipo de arranjo que mais cresce no país.

Também aumentou consideravelmente o número de mulheres responsáveis pela família no Brasil. Destaca-se o aumento do arranjo monoparental feminino (núcleo simples, formado por mães com filhos), que passou de 11,5% em 1980 para 15,3% em 2010 de acordo com IBGE (PNAD, 2010). Segundo a OIT, o aumento dos domicílios com uma só pessoa adulta responsável é uma das principais mudanças registradas na América Latina. E geralmente essa pessoa é a mulher. As famílias chefiadas por mulheres na América Latina representam hoje, em média, cerca de 30% do total de domicílios, destacando-se a Nicarágua em que esta taxa se eleva a quase 40%. O que se pode verificar no gráfico a seguir.

GRÁFICO II
DOMICÍLIOS URBANOS COM CHEFIA FEMININA NA
AMÉRICA LATINA 2006/2007



Fonte: OIT (2009, p.53)

Houve também, o aumento ainda que de uma base menor, do arranjo monoparental masculino (núcleo simples, formado por homens com filhos), que passou de 0,8% em 1980 para 2,2% em 2010. Há também pela primeira vez o registro de casais do mesmo sexo, que moram no mesmo domicílio, indicando os dados a presença de 60 mil casais formados por pessoas do mesmo sexo. E ainda, os domicílios unipessoais que praticamente dobrou o percentual passando de 6,7% em 1987 para 12,1% em 2010, sendo considerado o tipo de arranjo que mais cresce no país.

Com certeza, a sociedade brasileira mudou em termos demográficos e na composição diversificada das relações familiares. Os diferenciais de gênero e de geração são fundamentais para se compreender a complexidade e a pluralidade das relações familiares do Brasil contemporâneo. Também contribuíram para as mudanças no aspecto da família brasileira, as mudanças na legislação referente à redução da burocracia para o divórcio e principalmente o crescente ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Elementos da modernidade como o avanço no campo científico e tecnológico e as alterações nos processos produtivos com a globalização da economia geraram novos padrões de trabalho e consumo, influenciaram diretamente em mudanças de pensamentos ocorridas nos campos ético, religioso e cultural, que levaram os indivíduos a uma maior autonomia individual e independência alterando profundamente as relações familiares e sua composição. Atualmente, de acordo com Araújo e Scalon (2005) o peso institucional do casamento no Brasil é ainda importante, o que pode ser observado na permanência e ainda no crescimento dos rituais que o consagram como forma jurídica legal. Todas estas mudanças além de envolver novas formas de conjugalidade, enfraqueceram o sentido de instituição eterna, como também foi adquirindo um sentido subjetivo. Como reflete Torres (2001), o casamento é caracterizado como esforço importante de interação, de reprodução social, e como produtor de sentidos e de identidades, mediado, porém, por escolhas individuais em busca da efetivação desses sentidos. Embora a vida conjugal expresse um movimento de busca de relações

orientadas por afinidades afetivas e sexuais, o conceito de felicidade tende a estar altamente atrelada aos filhos e também a realização profissional.

Além das transformações na estrutura das famílias tem-se assistido mudanças na composição demográfica da força de trabalho, como exemplo destas mudanças destaca Chambel (2009): o aumento das mulheres na força de trabalho, o maior número de pais solteiros que trabalham e o aumento do número de casais em que ambos trabalham. Como reflete Alencar (2010, p.133) “a família, como realidade histórica, cujas funções e papéis se relacionam a processos sociais, econômicos e culturais, ocupa um papel central na reprodução social.” E ainda, segundo a autora as condições de vida das famílias e sua forma de inserção social são definidas em grande parte, de acordo com o modo em que estão inseridos no mercado de trabalho.

Na atual sociedade capitalista segundo Alencar, a família constitui-se como “unidade de renda e de consumo, pois é um lugar onde se articulam, a partir de interesses coletivos, as possibilidades de auferir a renda, definem-se as formas de trabalho e se definem as possibilidades de consumo” (2010, p. 134). E reflete também que a família é considerada responsável pelo cuidado e proteção de seus membros, da organização doméstica, além de ser a fonte de suporte material e afetivo. Independentemente da forma como se configura a família, ela ainda é o espaço privilegiado em toda história humana onde podemos aprender a ser e a conviver, como assinala Mito (1997).

Com peculiaridades próprias de cada formação familiar, um aspecto que não pode ser negligenciado à família é o lugar privilegiado de preservação da vida. A família é o ambiente diário do nascimento de vidas que precisam ser cuidadas, amadas, acalentadas, protegidas e educadas para que possam crescer e se desenvolver. É o lugar onde gente aprende a ser gente. (MIOTO, 1997, p.120)

Para a autora caracteriza-se uma família pessoas no mesmo espaço doméstico que se empenham umas com as outras de forma contínua e proposital, principalmente quando esse empenho é em defesa das próximas gerações. Mito (2004, p.135).

Na contemporaneidade, é possível distinguir nove tipos de família entre a variedade de novas composições, conforme aponta Szymansky (2002, p.10):

1. Família Nuclear incluindo duas gerações com filhos biológicos;
2. Família Extensa: com pai, mãe, filhos, avós e netos ou outros parentes; ou seja, família que possui mais de duas gerações;
3. Família adotiva temporária: família nuclear, extensa ou qualquer outra, que adquire uma característica nova ao acolher um novo membro temporariamente;
4. Família adotiva: família que acolhe novos membros, geralmente crianças, que podem ser multiculturais ou birraciais;
5. Família de casal: com apenas o casal, sem filhos;
6. Família monoparentais: chefiada pelo pai ou pela mãe;
7. Família de casal homossexual com ou sem criança: de pessoas do mesmo sexo, vivendo maritalmente, possuindo ou não crianças;
8. Família reconstruída após o divórcio: com pessoas que já foram casadas, podendo ou não ter filhos do outro casamento;
9. Família de várias pessoas vivendo juntas, sem laços legais, mas com forte compromisso mútuo.

“Em razão de tal diversidade, é necessário mudar o foco da estrutura da família nuclear, como modelo de organização familiar, ao considerar novas questões referentes à convivência familiar na sua relação com a comunidade e com a sociedade de forma ampla” (Szymanski, 2002, p.10).

O conceito de família hoje se tornou mais amplo abrangendo diversos arranjos que levam a novos padrões de convivência e sociabilidade, sendo inevitável o reconhecimento dos novos valores e das novas formas de convívio compostas das reais formações familiares contemporâneas.

A família é uma instituição social historicamente condicionada e dialeticamente articulada com a sociedade na qual está inserida. Isto pressupõe compreender as diferentes formas de famílias em diferentes espaços de tempo,

em diferentes lugares, além de percebê-las como diferentes dentro de um mesmo espaço social e num mesmo espaço de tempo. Esta percepção leva a pensar as famílias sempre numa perspectiva de mudança, dentro da qual se descarta a ideia dos modelos cristalizados para se refletir as possibilidades em relação ao futuro. (MIOTO, 1997, p.128).

As transformações sociais e demográficas afetam a dinâmica de funcionamento da família, as relações entre os seus membros e o desempenho dos diversos papéis sociais no seu interior. Segundo a OIT (2009), estas transformações também geraram mudanças na família em toda a América Latina e Caribe, incidindo sobre o vínculo que mantém com a economia e os mercados de trabalho.

No próximo capítulo serão discutidos família e trabalho destacando a situação da mulher no mercado de trabalho e a presente necessidade de conciliação com a família.

3. FAMÍLIA E TRABALHO

A última década do século XX foi marcada, no Brasil, pela desestruturação do mercado de trabalho, onde as diferentes iniciativas, públicas e privadas, concorreram para este fim, a partir do interesse de estabelecer uma política de redução dos custos salariais para as empresas. Segundo estudos do Dieese (2010) isto decorreu de várias razões, destacando-se, as baixas taxas médias de crescimento, aberturas comercial e financeira desregulada, forte crescimento da População Economicamente Ativa (PEA), perda da importância do emprego industrial, a reestruturação produtiva, privatizações, terceirização de atividades e queda da taxa de investimento total, com destaque para o investimento público. Este período foi marcado pela maior elevação das taxas de desemprego já vistas até hoje e pelo expressivo crescimento das formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho ao mesmo tempo em que ocorre a introdução de uma série de mecanismos de flexibilização do vínculo trabalhista e também a flexibilização e redução dos rendimentos.

A partir de 2004, segundo o Dieese (2010), com a ampliação de todos os segmentos da economia como a indústria, o comércio, serviços, agricultura, construção civil e outros, o mercado consumidor interno veio se fortalecendo gradativamente. Desta forma, o Brasil chega ao final da primeira década do século XXI com um mercado interno mais forte e uma significativa redução da vulnerabilidade externa, apresentando uma dinâmica de crescimento com avanços na reestruturação do mercado de trabalho com elevação do ritmo de geração de empregos formais e melhoria da renda.

Entre 2004 e 2010, o país cresceu em média 4,5% ao ano e esse crescimento teve impactos significativos sobre o mercado de trabalho, cabendo destacar a redução das taxas de desemprego para patamares equivalentes aos de 20 anos atrás; a expansão e a interiorização do emprego assalariado com carteira assinada; o crescimento da ocupação nos setores mais estruturados da economia; a redução do peso das ocupações informais; a recomposição do poder de compra dos salários; a redução do trabalho infantil e o aumento da taxa de participação feminina (BALTAR et al., 2010, p.34).

Segundo a PNAD/IBGE (2010), a população brasileira se distribui em 62 milhões de famílias, o que corresponde a um tamanho médio de 3,1 pessoas por família. As famílias menos numerosas, na média, encontram-se na região Sul (2,9 pessoas) e as mais numerosas no Norte (3,4 pessoas). Entre as famílias brasileiras que têm filhos, foi registrada uma média de 1,3 filhos por família, variando de 1,1 no Sudeste a 1,7 no Nordeste. Em 2009, 64,8% das famílias brasileiras eram chefiadas por homens e 35,2% por mulheres. As regiões onde são encontrados os menores patamares de rendimento são as que apresentam maior número de membros na família, o que agrava a situação em termos de rendimento familiar per capita.

De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) em 2009, totalizaram 1,954 milhão de pessoas que não possuem registro na carteira profissional e representaram 11,4% do total de ocupados nas regiões metropolitanas. A inserção das mulheres sem registro na carteira representa 42,6% em 2009 que constitui a maioria. A análise dos dados da PED para o conjunto das regiões metropolitanas onde a pesquisa é realizada no período de 1999-2009 revela o declínio acentuado da taxa de desemprego total, que diminuiu de 20,2% para 14,2%.

Quanto à duração da jornada de trabalho, há mais de 20 anos não há redução do limite legal no Brasil, sendo que de acordo com a Constituição Federal de 1988, as horas semanais de trabalho passaram de 48 horas para as atuais 44 horas.

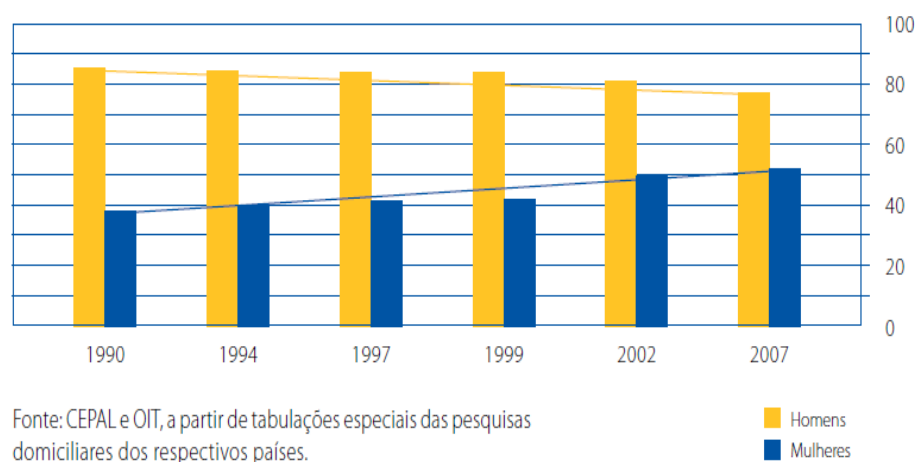
Segundo a OIT (2009), também houve grandes mudanças no mercado de trabalho em toda a América Latina caracterizando-se pela insegurança e informalidade e ainda, mudanças na sociedade no que diz respeito a maior autonomia das mulheres que passam a possuir mais anos de educação e quanto aos homens mais jovens que tem novas expectativas em relação ao papel que querem cumprir em suas famílias. O aumento da precariedade no trabalho causando déficit de trabalho decente² agregado a

² Segundo a OIT, Trabalho Decente é trabalho adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir vida digna. O conceito se apoia em quatro pilares: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social.

economia informal emprega mais da metade de trabalhadores do sexo feminino, o que segundo a OIT resulta em um crescente desequilíbrio entre a vida familiar e o mundo do trabalho. O gráfico a seguir mostra o aumento da taxa de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho em toda América Latina.

GRÁFICO III

EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE PARTICIPAÇÃO, POR SEXO NA AMÉRICA LATINA (1990-2006)



De acordo com o Relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão da Globalização, criada pela OIT em 2001, constatou-se que as consequências negativas do processo de globalização fortaleceram o tipo de estrutura de produção informal caracterizado pelo processo de precarização, mobilidade da mão de obra e o déficit de trabalho decente. Segundo a OIT (2009, p.45) “neste contexto, as mulheres conseguiram mais empregos, mas de qualidade questionável, em termos de remuneração, proteção social, estabilidade e exercícios de direitos do trabalho”. Porém o problema da precariedade no trabalho atinge tanto homens quanto mulheres, devido as mudanças na natureza dos empregos em que a proporção da força de trabalho protegida pelas leis de trabalho diminuiu. De acordo com a OIT (2009, p.46), “os chamados trabalhos “atípicos” – que não contam com os benefícios de um emprego regular, como férias, licença maternidade ou doença e aposentadoria – tornam-se crescentemente típicos”.

Entre 1990 e 2008, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou de 32% para 53% na América Latina e Caribe segundo a OIT (2009, p.9). Esta organização afirma que “o ingresso massivo das mulheres na força de trabalho tem tido efeitos importantes na geração de riqueza dos países, no bem-estar dos domicílios e na diminuição da pobreza.” Considera de grande importância o trabalho remunerado feminino que alivia a pobreza de maneira evidente. E ainda, segundo a Cepal (2008), a contribuição das cônjuges à renda familiar diminui a pobreza de modo considerável. Arriagada (2007, p.236) aponta que “a maior incidência de pobreza se encontra entre as famílias ampliadas e compostas e, dentro delas, nos lares monoparentais com chefia feminina”.

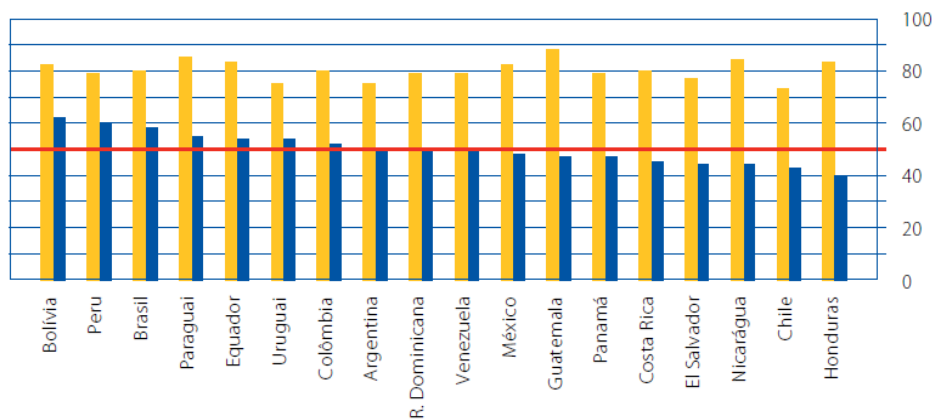
As mudanças assistidas na organização do trabalho e da produção motivam a tensão entre trabalho e vida familiar o que tem provocado grande insegurança na capacidade de homens e mulheres como provedores para suas famílias. O que se deve, segundo a OIT (2009), ao aumento da rotatividade e intensidade do trabalho e a diminuição da cobertura do sistema de previdência social enquanto cresceu o trabalho temporário e informal. Arriagada (2007) destaca que existem consequências negativas das tensões que surgem dos conflitos no cumprimento dos papéis simultâneos entre trabalho e família, como deterioração da saúde, má desempenho na função parental, tensão psicológica, estresse e vários problemas psicossomáticos. Além de afetar tanto homens quanto as mulheres, também afeta as empresas através da insatisfação com o trabalho, menor desempenho e compromisso com a organização e maior rotatividade nos empregos. Assim, “as mudanças no mundo do trabalho e no mundo social tornam mais complexo o indispensável desenvolvimento afetivo das pessoas que em grande medida transcorre na família” (idem, p.251). Para a autora as dificuldades para o ingresso e permanência dos membros da família no mercado de trabalho formal e informal são grandes, porque se impõe múltiplas exigências adaptadoras sobre a família.

3.1 A MULHER ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA

Para a OIT a mudança mais significativa do século XX é o aumento na participação econômica feminina, que contribui para cobrir necessidades básicas e reduzir ou evitar condições de pobreza. A inserção feminina no mercado de trabalho foi um processo constante nos últimos vinte anos. A principal razão deste processo é a grande importância da renda econômica das mulheres no sustento de suas famílias além do trabalho como direito, fonte de autonomia e realização pessoal. Outro fator que incide no aumento da participação feminina é o aumento de famílias chefiadas por mulheres. Nas famílias sem cônjuge e com filhos, chefiadas por mulheres, nota-se a maior taxa de participação de 64,8%, o que expressa a necessidade de sustento familiar o que, muitas vezes, é exclusivamente dessas mulheres. De acordo com a OIT (2009, p.40) “na América Latina e Caribe mais de 100 milhões de mulheres participam do mercado de trabalho”. O gráfico abaixo (OIT, 2009) mostra a média de participação:

Gráfico IV

TAXA DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM 2007, POR SEXO NA AMÉRICA LATINA E CARIBE.



Fonte: CEPAL (2008a).

■ Homens ■ Mulheres — Média Mulheres América Latina

Conforme a OIT (2009), a inserção feminina no mercado de trabalho formal cresceu em ocupações de nível superior passando a representar 59,1% dos empregos com esse grau de escolaridade, sendo que o trabalho da mulher no total do mercado formal é de 41,4%, contra 58,6% dos homens. No mercado formal brasileiro, as mulheres tem um rendimento médio de 16,8% menor do que o dos homens. A maioria da ocupação feminina é no trabalho doméstico remunerado representando 17% do total, configura-se no Brasil como uma ocupação com baixos salários, longas jornadas de trabalho, pouca proteção social e alto grau de informalidade na contratação. Em seguida a ocupação feminina é no setor de comércio e reparação que representa 16,8%. O crescimento econômico e a globalização nos últimos anos trouxeram novas oportunidades de emprego para as mulheres principalmente no comércio e serviços e, em algumas regiões, cresceu a presença feminina na indústria e na educação, saúde e serviços sociais que representa 16,7% do total.

Para Sorj (2004), a incorporação massiva das mulheres ao mercado de trabalho é um fenômeno irreversível. E ainda, que as piores formas de trabalho são destinadas às mulheres e os rendimentos são menores que o dos homens, além de não terem em sua maioria a carteira assinada. Concorda Freire (2007, p.13) ao dizer que “a entrada das mulheres no mercado de trabalho é marcada pelas profundas desigualdades da sociedade brasileira”. E ainda que a presença feminina no mercado de trabalho se concentra em ocupações precárias, ou seja, no mercado informal, enquanto o acesso a empregos mais qualificados com melhores remunerações está longe de ser alcançado pela maioria.

Segundo a OIT (2009) 44,9% da população urbana laboral na América Latina está inserida na economia informal. As mulheres representam 50,7% enquanto os homens 40,5% (Cepal, 2008). Mais da metade das mulheres que trabalham estão no setor da informalidade, o que é ainda mais grave para as mulheres negras e indígenas. Nestes casos a qualidade do emprego é inferior a dos homens, os rendimentos são mais baixos, com menor cobertura de seguridade social. São muitas as dificuldades de acesso ao trabalho formal para as mulheres, além de muitas vezes decidirem pelo trabalho

informal pela facilidade de adaptarem o trabalho com as responsabilidades familiares. Por isso a maioria das mulheres está em ocupações que permitem maior flexibilidade de jornada de trabalho. Como aponta a OIT, a ausência de lugares e horários de trabalho fixos permite as mulheres assumir, em paralelo a um trabalho remunerado, a totalidade das responsabilidades familiares e as tarefas domésticas. O que para a OIT “não tem um bom resultado, pois as mesmas responsabilidades que as levam a se inserir na economia informal, também as levam a empregos de má qualidade, sem proteção social” (2009, p.48).

A presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é resultado da combinação de fatores já citados, como a queda da fecundidade, a diminuição da razão de dependência, o aumento nos níveis de escolaridade e as mudanças sociais e culturais nas relações de gênero. De acordo com Picanço, a entrada e a permanência das mulheres no mercado de trabalho são processos incorporados em diferentes contextos societários e que tem distintas motivações:

O primeiro agrega motivações como, a realização individual, o desejo de autonomia e de independência, que estão ligados aos valores mais modernos resultantes tanto das lutas feministas por direitos iguais, quanto do processo de individualização da sociedade contemporânea apresentado sob a forma de culto a si; o segundo agrega a necessidade econômica, o imperativo econômico, para complementação da renda familiar, em especial em sociedades tão desigual quanto a brasileira. (PICANÇO, 2005, p.150)

A autora aponta que é importante a análise da presença das mulheres no mercado de trabalho no Brasil para compreender a nova dinâmica que estrutura as relações entre família, mercado e trabalho. A empregabilidade feminina é determinada pela necessidade de compatibilizar a vida laboral com as responsabilidades familiares. Como aponta a OIT (2009, p.71), “a postergação da formação de uma família ou a redução do número de filhos podem ser entendidas também como estratégias indiretas ou inconscientes que buscam compatibilizar a atividade laboral com a maternidade”.

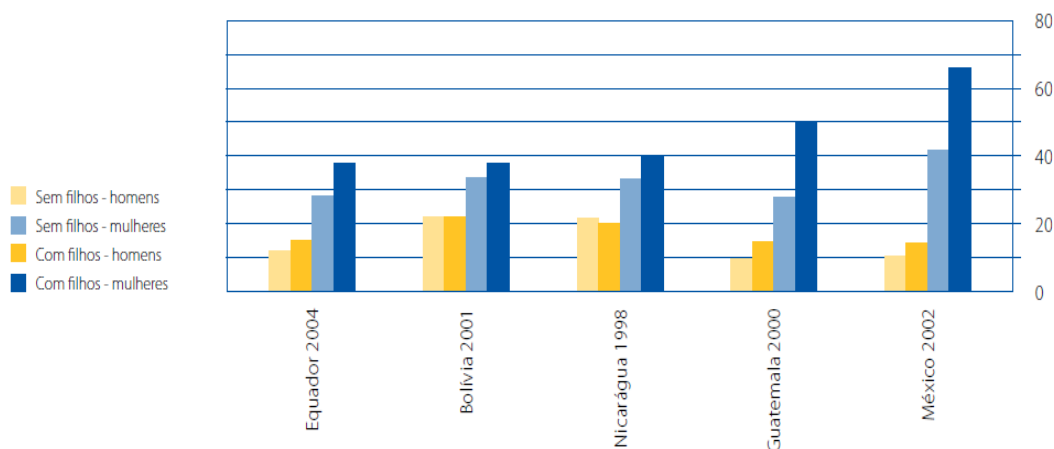
O mercado de trabalho não está organizado para pessoas com responsabilidades familiares, o que é representado na proporção de mulheres em postos de direção e hierarquia que não supera 20% do total. Conforme observa Sorj (2007, p.592)

“enquanto a participação da mulher no mercado de trabalho é muito influenciada pelo tipo de família a que pertence, a participação dos homens mantém uma notável constância e lhes confere maiores vantagens”.

Atualmente no cuidado da casa e da família, as mulheres tiveram que assumir uma dupla jornada de trabalho intensificando o tempo de trabalho e enquanto isso, os homens não assumiram da mesma forma a sua parte na responsabilidade das tarefas domésticas. A diferença de gênero no uso do tempo se aprofunda nos grupos socioeconômicos mais pobres, onde as mulheres pobres são as que gastam mais tempo com as tarefas do domicílio. No que diz respeito ao trabalho doméstico segundo pesquisas, 96% das mulheres é que são responsáveis por ele e quando é compartilhado por outra pessoa trata-se de outra mulher (SORJ, 2005). De acordo com as análises de pesquisas sobre a divisão do trabalho doméstico no Brasil, Ribeiro (2009, p.199) conclui: “não resta dúvidas de que as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico. Fica comprovado que as mulheres brasileiras de todas as classes sociais enfrentam realmente jornadas duplas”. As pesquisas mostram que as mulheres sempre são em sua maioria responsáveis pelas tarefas domésticas independente de trabalhem remuneradamente ou não, conforme o gráfico a seguir:

GRÁFICO V

MÉDIA DE HORAS SEMANAIS DESTINADAS AOS AFAZERES DOMÉSTICOS, POR SEXO E SEGUNDO A PRESENÇA DE CRIANÇAS.



Bruschini ao analisar os dados da PNAD (2002) sobre trabalho doméstico no Brasil comprova que:

As mulheres que mais trabalham atualmente, na atividade produtiva, são aquelas que mais consomem seu tempo no domicílio, na atividade reprodutiva, enfrentando enorme sobrecarga de trabalho e dificuldades de conciliação entre as responsabilidades familiares e as profissionais. (BRUSCHINI, 2007, p.56)

E ainda constata que a idade, a escolaridade e o trabalho remunerado são os principais determinantes do tempo dedicado ao trabalho doméstico, principalmente das mulheres. Nas camadas sociais mais pobres, este problema se agrava, por terem menos recursos econômicos para comprar serviços de apoio nas tarefas domésticas ou por terem de atender um número maior de crianças. A autora também reflete que os estudos sobre a divisão sexual do trabalho mostraram a rigorosa relação entre trabalho remunerado e não remunerado, o que associado à esfera da produção econômica e da reprodução social mostrou o efeito das obrigações domésticas na vida das mulheres limitando seu avanço profissional. Assim, com carreiras interrompidas, baixos salários e empregos de baixa qualidade as mulheres terminam por priorizar a esfera da vida privada. Segundo Arriagada (2007, p.244), “a falta de valorização monetária do trabalho doméstico não remunerado impede de avaliar a real contribuição econômica das mulheres, tanto para o desenvolvimento quanto para a redução da pobreza”.

As mulheres que tem filhos apresentam menor ingresso no mundo do trabalho, em especial nas situações em que não há compartilhamento dos afazeres domésticos e do cuidado das crianças, como aponta a pesquisa do Dieese:

A presença de filhos pequenos não parece impedir a mulher de procurar trabalho, mas acaba por prejudicar, tornando mais difícil seu acesso a uma ocupação, seja por limitar sua escolha de trabalho por um local mais próximo à sua residência ou por um tipo de jornada de trabalho menor ou mais flexível ou ainda, pelo lado do empregador, por preferir contratar mulheres que não tem filhos pequenos. (DIEESE, 2009, p.13).

As responsabilidades familiares com filhos atuam como barreiras ou desincentivos à inserção no mercado de trabalho e confirma a urgência da atenção por parte dos gestores de políticas públicas, para ampliação da oferta de vagas em creches e ensino infantil, sobretudo no caso de famílias chefiadas por mulheres. O desemprego

relativamente baixo das mulheres em famílias monoparentais chefiadas por mulheres que tem filhos, principalmente filhos pequenos, sugere que essas mulheres tendem a diminuir suas exigências profissionais, já que estão em condição de provedoras únicas da família. Quanto à taxa de desemprego para as mulheres que moram sozinhas, é bastante reduzida, pois além de serem as únicas responsáveis pela manutenção do domicílio, parecem ter maiores possibilidades de inserção profissional. A inserção no trabalho das mulheres está, portanto condicionada por vários fatores como a presença de crianças ou idosos no domicílio, além do casamento, que definem uma menor integração à força de trabalho (OIT, 2009).

3.2 POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO

Mesmo diante das mudanças econômicas e culturais, persiste a noção de divisão sexual do trabalho que atribui aos homens o encargo do trabalho produtivo e a mulher o reprodutivo. A atribuição das responsabilidades familiares à mulher trabalhadora na maior parte do tempo é considerada como o principal responsável também pela desigualdade de remunerações. Estes padrões de desigualdades agregados às mudanças estruturais nas famílias e nos padrões de trabalho e consumo apontam para a necessidade da formulação de políticas públicas adequadas para apoiar estas trabalhadoras. Para Ricoldi:

O cerne destas políticas é o oferecimento de facilidades que permitam atingir-se um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho produtivo e o tempo que os trabalhadores precisam dedicar às suas responsabilidades familiares. Ao fim e ao cabo, são políticas que permitem um melhor gerenciamento do tempo por parte destes trabalhadores. (RICOLDI, 2010, p.40)

Como afirma Sorj (2007, p.574), “o baixo desenvolvimento de serviços coletivos que permitem socializar os custos dos cuidados com a família penaliza a quantidade e qualidade da inserção feminina, sobretudo as mães, no mercado de trabalho”. Apesar das responsabilidades domiciliares recaírem principalmente sobre as mulheres, muitos homens compartilham estas atividades, em proporção menor é claro, o que faz com que estes trabalhadores tenham simultaneamente responsabilidades domésticas e de trabalho. Estes trabalhadores encontram um grande desafio de conjugar o seu

envolvimento no trabalho e na família buscando alcançar um equilíbrio. De acordo com Ricoldi (2010, p.37) “a noção de articulação entre família e trabalho remete às políticas, públicas ou privadas, formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras”.

A conciliação, ou articulação, entre trabalho e família se refere à administração das dificuldades e conflitos que surgem na vida cotidiana de quem trabalha fora e ainda tem responsabilidades familiares, seja com o cuidado da alimentação, manutenção da casa ou atenção às crianças e aos idosos (BRUSCHINI e RICOLDI, 2008).

O primeiro documento a tratar deste assunto surgiu em 1965, segundo Ricoldi (2010), através da Recomendação 123 da OIT que tratava sobre trabalhadoras com responsabilidades familiares, enfocando as dificuldades da mulher trabalhadora principalmente com filhos e sua dupla atribuição. Assim, elabora inicialmente a noção de conciliação em referência as responsabilidades familiares. A partir daí, o tema é tratado de forma mais específica e abrangente em 1981 através da Convenção 156 e da Recomendação 165 sobre as responsabilidades familiares na questão família e trabalho, desenvolvendo também a dimensão da noção de trabalho decente. A partir daí o objetivo de promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres tem sido incorporado explicitamente nas ações da OIT e “é um dos principais desafios a serem enfrentados para avançar em direção ao trabalho decente” (OIT, p.18).

A OIT destaca a importância da Conferência Regional realizada sobre a Mulher da América Latina e Caribe, em 2007 na cidade de Quito que abordou o tema da contribuição das mulheres para a economia e a proteção social principalmente com relação ao trabalho não remunerado, onde foi reconhecida a urgência dos Estados assumirem a reprodução social, o cuidado e o bem-estar da população como meta da economia e como responsabilidade pública irrefutável (OIT, 2009). Considera ainda que as iniciativas do Estado para facilitar a conciliação entre trabalho e família resultarão em uma maior inserção feminina no mercado de trabalho, em melhoria de condições do trabalho remunerado e pleno desenvolvimento produtivo. Também a Organização

Internacional de Empregadores (OIE) indica a importância do apoio às mulheres no mercado de trabalho por meio de políticas conciliatórias OIE (2008).

Conforme reflete Arriagada (2007, p.251), “diante do desafio de entender a complexidade com que vão se construindo os vínculos familiares em uma sociedade diversificada e desigual”, torna-se urgente buscar respostas para planejar políticas que facilitem a conciliação entre trabalho e família, possibilitando a vida familiar sem reproduzir discriminação e desigualdades de gênero.

No âmbito das empresas empregadoras, a sua maioria cumpre apenas o que é exigido por lei como flexibilização de horários, férias, licenças maternidade e por urgências familiares. Segundo a OIT (2009, p.31) “essas medidas são geralmente percebidas como benefícios adicionais que acarretam custos e não são percebidas pela empresa como investimento nem percebidas pelo trabalhador como algo passível de resolver no âmbito da empresa”. Quanto aos Sindicatos, a tendência em vários países tem sido de aumento dos conteúdos pertinentes a condição das mulheres trabalhadoras e o fomento da igualdade de gênero. Já a sociedade civil tem desempenhado um papel importante na inserção do tema da conciliação com co-responsabilidade social no debate público. Para a OIT (2009), as organizações de mulheres devem assumir uma conduta de liderança para que a conciliação com co-responsabilidade social não seja apenas parte da agenda, mas também objeto de políticas públicas. Propõe a conciliação entre o trabalho e família e a co-responsabilidade social nas tarefas de cuidado entre homens e mulheres e entre Estados, mercados e sociedade. Considera que incorporar a criação de empregos com a expansão da oferta de cuidados tem benefícios que vão além de oferecer empregos e serviços que os cidadãos precisam, mas se produz uma mudança cultural com relação a noção de que os cuidados são uma responsabilidade social e não só familiar ou feminina.

Quanto à ideia de “cuidados” engloba-se o cuidado com as crianças, adolescentes e a população de idosos e doentes. Destaca-se o acelerado processo de envelhecimento populacional em todo o mundo que resulta na ampliação da demanda de

cuidados especializados. Enquanto decresce a taxa de fecundidade reduzindo a demanda de cuidados para crianças, devido a transição demográfica em alguns países da América Latina aumenta a demanda com os idosos. Segundo Sorj (2005) o modelo informal de cuidados com os idosos está enfraquecendo devido a motivos como: diante da redução do número de filhos torna-se mais difícil do idoso residir com os filhos, com o aumento das mulheres no mercado de trabalho sobra menos tempo para cuidar dos idosos e o fato de que as mulheres que estão envelhecendo são mais socializadas e mais ativas no mundo público. Para Arriagada (2007, p.252):

As populações dependentes, segundo as pirâmides populacionais, e o aumento da esperança de vida tendem a crescer. A modificação do equilíbrio entre pessoas jovens e pessoas idosas dependentes torna patente a necessidade de uma revisão dos apoios das políticas públicas destinadas a auxiliar as famílias com pessoas dependentes a seu cargo e, igualmente, a tornar possível em tais casos a combinação de família e trabalho.

Pois considera que não se deve pensar somente nos filhos quando se trata de família e políticas de conciliação, mas deve ser levada em conta a existência de pessoas dependentes dentro da família e principalmente os idosos. De acordo com Araújo e Scalon (2005), a ausência de políticas públicas sociais que sejam eficazes para suprir a demanda com segurança e atenção numa conjuntura em que o padrão de família com dois provedores torna-se mais regular e contínuo, termina por gerar uma deficiência de cuidado, do qual o impacto direto é sentido em crianças, enfermos, idosos e, principalmente nas mulheres. Esse impacto tem sido ainda maior em cenários de precariedade socioeconômica como o brasileiro. De acordo com a OIT (2009), o problema da conciliação se agrava nas camadas sociais mais pobres onde a família conta com menores recursos para adquirir serviços que apoiem as tarefas domésticas ou para suprir as necessidades de cuidar de um número maior de crianças. Como aponta Cappellin (2007, p.241), “os arranjos institucionais efetivamente oferecidos à população são ainda bastante frágeis e não se estendem a todo território brasileiro”. Considera ainda, os serviços coletivos que homens e mulheres precisam para conciliar o trabalho com os compromissos familiares de difícil acesso.

Para a OIT (2009, p.3), “garantir uma assistência adequada a familiares dependentes é um instrumento vital para que homens e mulheres com responsabilidades familiares possam usufruir de uma verdadeira igualdade de oportunidades e de um trabalho decente.” E considera que tanto o cuidado por pessoas dependentes quanto o advento das novas gerações, é uma responsabilidade que deve ser compartilhada entre a sociedade, os governos e as organizações sociais.

Enfim, diante de um consenso sobre a urgência de políticas que ampliem as formas de conciliação das responsabilidades entre família e trabalho, torna-se necessário mais estudos sobre o tema da conciliação de forma a assimilar as reais necessidades familiares para a constituição de políticas mais satisfatórias e também mais debates tanto no âmbito da sociedade como do Estado. Na próxima seção serão abordadas as estratégias de conciliação existentes nos países da América Latina, Caribe e Europa.

4. ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA EM DIFERENTES PAÍSES

No Brasil as atividades domésticas continuam sendo atribuídas as mulheres e conforme destacam Scalon e Araujo (2005, p.47) “os dados para o Brasil confirmam o que vem sendo constatado por vários estudos: a divisão sexual do trabalho doméstico ainda continua sendo amplamente dominada pelo padrão tradicional”. A dimensão do cuidado expresso no envolvimento e compartilhamento das atividades necessárias a criação dos filhos é tradicionalmente associado às mulheres e são nestas atividades em que as mulheres gastam mais horas do seu tempo, conforme mostram as pesquisas, além do tempo gasto em outros afazeres domésticos e no cuidado com os enfermos e idosos (BRUSCHINI, 2007). De acordo com as pesquisas Sorj (2004) conclui que a participação masculina é limitada e seletiva e envolve em sua maioria o cuidado com os filhos. Para Arriagada

Em uma sociedade que atribui às mulheres, de forma exclusiva, as tarefas domésticas, de cuidado familiar e o trabalho reprodutivo na esfera privada, e na qual o homem tem que ser o provedor econômico, esses processos geraram profundas tensões nas formas de conciliar o trabalho e a família. (ARRIAGADA, 2007, p.251).

A divisão de papéis e funções que antes era o suporte das famílias hoje representa empecilho e um peso para as imposições de produção individual, provocando grandes conflitos entre a vida familiar e a vida laboral. Diante da necessidade das famílias de harmonizar as responsabilidades familiares com o trabalho remunerado, de acordo com Sorj (2004) e a OIT (2009), existem mecanismos ou estratégias que facilitam esta conciliação entre família e trabalho. As opções disponíveis dependem dos recursos das famílias e dos serviços existentes.

Para Chambel e Santos (2009, p.277) “as organizações começaram a implementar determinadas práticas para ajudar os seus trabalhadores a assumirem as suas responsabilidades e desenvolverem o seu papel familiar”. Destacam que essas práticas têm sido conhecidas como práticas de conciliação entre trabalho e família e apresentam como possibilidades das mesmas, as que seguem: a flexibilidade de

trabalho, que pode ser a flexibilização de horário; a opção de contrato em tempo parcial ou a opção de trabalhar no domicílio; as licenças de trabalho, que são as licenças maternidade e paternidade ou as licenças de assistência à família; a assistência no cuidado de dependentes, que seria a disponibilização de creches na organização; a atribuição de subsídios para assistência às crianças ou estabelecer parcerias com instituições de cuidado de crianças, entre outras. Para as autoras estas práticas facilitam a vida familiar do trabalhador, ou porque diminuem as exigências do trabalho ou porque atenuam o efeito dessas exigências na vida familiar.

Para o trabalho doméstico não remunerado que é principalmente realizado pelas cônjuges e chefes de família, tem-se a prática da realização deste trabalho por outras mulheres do grupo familiar como avós, tias, irmãs e filhas. Segundo Sorj (2007, p.592) “a presença de parentes ainda é, no Brasil, um mecanismo bastante eficaz para facilitar a participação dos cônjuges e chefes com filhos no mercado de trabalho”. Existe também a prática das cuidadoras remuneradas que podem ser empregadas domésticas, faxineiras, babás e enfermeiras, que tem jornada parcial ou completa, com moradia no domicílio ou fora dele, em geral para aquelas famílias de maior renda que podem pagar por estes serviços. Em sua maioria estas cuidadoras são mulheres que necessitam trabalhar e precisam de políticas que as ajudem na conciliação de suas responsabilidades familiares, como creches para os filhos.

Desta forma, outro mecanismo que concilia a vida familiar com o trabalho são as creches e pré-escolas para as crianças de até 06 anos. Estes serviços são ofertados através de políticas públicas e também pelo mercado, neste caso, com um custo alto para a população. Segundo Sorj (2004) em 39% dos domicílios brasileiros as crianças estão em creches ou pré-escolas, que além de possibilitar que as mães trabalhem, oportuniza uma melhor inserção delas no mercado de trabalho, pois ganham mais do que as que não deixam seus filhos na creche. O que não se aplica aquelas que estão amamentando, por terem que se dedicar mais, aos filhos menores de um ano. Destaca que as creches, pré-escolas e instituições educacionais que funcionam em tempo parcial faz com que as famílias dependam de recursos privados para viabilizarem sua

permanência no mercado de trabalho, ou no caso das famílias pobres as crianças ao retornarem ficam sob os cuidados de outros ou sozinhas. Diversos autores que tratam das relações entre trabalho e família, diante das novas estruturas familiares, atentam para a necessidade de oferta de políticas dirigida aos cuidados com crianças, sejam públicas ou oferecidas pelo mercado, como Sorj (2005), Bruschini (2007), Arriagada (2007), Esping-Andersen (2002). E como observa Cordeiro (2008, p.83) “a sensibilidade da participação feminina no mercado de trabalho ao tipo de família na qual esta inserida e a disponibilidade de suporte de cuidados são fatores que reforçam ainda mais a importância de tais políticas”.

No Brasil a educação infantil passa a ser considerada a primeira etapa da educação básica instituindo o atendimento em creches para a idade de zero a três anos e pré-escola para quatro a seis anos através da LDB 9394/96 que reafirma o direito à educação, garantido pela Constituição Federal. A lei atribui a função de cobertura aos municípios, sendo o atendimento gratuito, mas não obrigatório como no ensino fundamental. Cordeiro (2008) aponta que apesar da meta governamental de ampliar a frequência neste segmento, poucas mudanças se efetivaram desde 2004 a 2008 e considera uma conquista a Lei nº 11.494/2007 que regulamenta a inclusão de creches e pré-escolas nos objetivos a serem atingidos pelo FUNDEB (Fundo de Educação e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação) e que dispõe sobre a “inclusão de creches comunitárias, confessionais ou filantrópicas, sem fins lucrativos que tenham convênio com o poder público”. A autora observa ainda, que: “o tema da equidade de gênero e da conciliação entre trabalho e vida familiar no Brasil tem alcançado a esfera pública com mais vigor nos últimos anos (p.93)”. E assinala a grande contribuição para tais modificações que pode ser atribuída a criação da Secretaria de Políticas para Mulheres e aos planos por ela articulados.

Para Viana (2012), a educação infantil, seja como berçário, creche, pré-escola, ou outro tipo de inserção escolar de crianças até 6 anos, tem importância na determinação da possibilidade de engajamento produtivo das mães, que encontram dificuldade em conciliar trabalho e família. A autora ao discutir a conciliação entre

trabalho remunerado e responsabilidades familiares, pesquisou a diferença de horas trabalhadas entre homens e mulheres numa mesma família com filhos entre 0-6 anos. Ao relacionar essa diferença com o acesso da família à serviços de creche ou pré-escola, concluiu que as mulheres que não tem acesso à creche/pré-escola possuem uma participação ainda menor no mercado de trabalho e que o acesso ao trabalho pode ser determinado pelo acesso a serviços de compartilhamento do cuidado com filhos pequenos. Aponta ainda o Estado como o maior responsável pela oferta deste tipo de estabelecimento de ensino para crianças de 0-6 anos que se apresenta com um baixo nível de desenvolvimento das políticas públicas para estes serviços. Segundo a OIT (2009), para facilitar a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho e também aliviar a tensão vivenciada por trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares é de extrema importância a disponibilidade de serviços acessíveis de assistência a crianças em idade pré-escolar e no ensino fundamental.

Bruschini e Ricoldi (2009) afirmam que os dados da PNAD/IBGE revelam que a rede de creches e pré-escolas no país está longe de alcançar o atendimento necessário à demanda da população. “Pouco mais de 36% das crianças brasileiras de 0 a 6 anos, em 2002, frequentavam creche ou pré-escola, mas apenas 11,7% daquelas de 0 a 3 anos frequentavam uma creche na mesma data”. (p.113). Para as autoras, isto além ser grave da perspectiva dos direitos das crianças que é assegurado pela legislação brasileira, também é muito importante do ponto de vista das necessidades das trabalhadoras, pois estas consideram que as creches são a principal estratégia para auxiliá-las nessa conciliação.

Atualmente existe no Brasil, o Programa Mais Educação (PME), criado pela Portaria Interministerial nº 17/2007, aumenta a oferta de oportunidades educativas nas escolas públicas através da Educação Integral em que as crianças acima de seis anos e adolescentes deverão permanecer na escola em horário integral. É realizado através de atividades optativas como acompanhamento pedagógico, meio ambiente, esporte e lazer, direitos humanos, cultura e artes, cultura digital, prevenção e promoção da saúde, comunicação educativa, educação científica e educação econômica, visando incentivar

atividades para melhorar o ambiente escolar, tendo como base estudos desenvolvidos pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF). Os territórios do Programa foram definidos inicialmente para atender, em caráter prioritário, as escolas que apresentam baixo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), situadas em capitais e regiões metropolitanas. Segundo o Ministério da Educação em 2010 o Programa Mais Educação já atende cerca de 10.000 escolas no país.

Outra estratégia de conciliação é um conjunto de medidas amparadas pela legislação trabalhista no Brasil que favorece a conciliação entre trabalho e família, mas de forma limitada, pois só se aplicam aos trabalhadores formais no país, sendo que 45% dos trabalhadores na América Latina estão inseridos no mercado informal. Ainda assim, segundo Sorj (2004), essas medidas são um mecanismo que beneficia todas as classes sociais, mas as famílias mais pobres são as mais favorecidas quando comparadas aos grupos de renda superior. Essas medidas são as licenças do trabalho:

- Licença de casamento: Em razão do casamento o/a funcionário/a tem direito a 03 dias de licença.
- Estabilidade da gestante: É vedada a dispensa da funcionária gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto e função compatível com a gestação.
- Licença maternidade: de 120 dias (16 semanas), com salário maternidade no valor igual ao último salário pago pela Seguridade Social. E por meio do Programa Empresa Cidadã, há prorrogação da licença-maternidade de 120 para 180 dias mediante a concessão de incentivos fiscais.
- Licença maternidade para mãe adotante de 120 dias independente da idade da criança, com recebimento de salário no mesmo valor da remuneração mensal.
- Licença Paternidade: o pai tem 5 dias corridos após o nascimento ou adoção do filho, com ônus para o empregador, medida essa, que visa assegurar a partilha das funções parentais entre pai e mãe desde o nascimento dos filhos, criada pela Constituição Federal de 1988.

- Intervalos para Amamentação: A mãe tem o direito a dois descansos especiais de meia hora cada, para amamentar o filho até seis meses de idade, durante a jornada de trabalho. Prazo que poderá ser dilatado no caso da saúde da criança exigir a critério da autoridade competente.

As licenças maternidade foram criadas para proteção à maternidade e para proteger as mães frente à discriminação devido a esta condição, o que segundo a OIT (2009), teve efeitos muito importantes no âmbito da conciliação entre o trabalho e a vida familiar mesmo não tendo sido estabelecida com esse objetivo.

De acordo com a CLT, estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade devem ter local apropriado para manterem os filhos sob vigilância e assistência no período de amamentação até seis meses de idade. Essa exigência poderá ser suprida através de convênios com entidades públicas ou privadas ou através do “reembolso-creche”. O auxílio-creche ou reembolso creche é um valor que a empresa repassa diretamente às trabalhadoras, de forma a não ser obrigada a manter uma creche. Nesse caso, o benefício deve ser concedido a toda funcionária-mãe, independentemente do número de trabalhadoras existente no estabelecimento, e deve ser objeto de negociação coletiva.

A legislação trabalhista como aponta Sorj (2007), ao focar os benefícios prioritariamente na fase reprodutiva da mulher e no cuidado com os filhos nos primeiros meses de vida, é pouco efetiva, para garantir a articulação entre trabalho e responsabilidades familiares ao longo de todas as etapas da vida do trabalhador: “Concentrando os benefícios apenas no momento inicial da procriação, a legislação não garante facilidades para que o trabalhador possa tratar das demandas familiares como um evento normal e regular da sua vida pessoal (p.576).” E ainda reflete que apesar dos benefícios serem assegurados pela legislação não é garantido que sejam efetivados devido à falta de fiscalização.

Outro mecanismo amparado pela legislação trabalhista é a flexibilização da jornada de trabalho que no Brasil foi promulgado na forma de Medidas Provisórias que

regulam novas modalidades de contrato de trabalho. Essas modalidades são o Banco de Horas, o Trabalho em Regime de Tempo Parcial, o Trabalho por Prazo Determinado e o Trabalho Temporário. Para Sorj (2007) houve uma descaracterização deste mecanismo no Brasil e afirma que as modalidades de flexibilização que mais se desenvolveram no mercado de trabalho do país desconsideram o vínculo empregatício e assumem diversos regimes como a contratação de autônomos para prestação de serviços e remuneração por tarefa e outros. O Banco de Horas segundo Sorj (2004) não é um arranjo que favorece os trabalhadores a conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, pois é a empresa que define o uso do tempo de trabalho. Contudo, foi a modalidade de flexibilização que teve melhor aceitação nas empresas, principalmente no meio industrial, mas quando a produção tem o nível acelerado traz riscos a saúde do trabalhador que acumula muitas horas seguidas de trabalho.

De acordo com Arriagada (2007), as formas de flexibilização do trabalho facilita a inserção das mulheres no mercado de trabalho, porém, é preciso prevenir para que isso não agudize as desigualdades trabalhistas e domésticas entre homens e mulheres se tornando uma maneira de precarizar o emprego de forma geral. Ao se preocupar com isto, a OIT destaca em uma nota sobre as políticas de conciliação sobre trabalho e família:

Políticas e leis orientadas para melhorar condições de trabalho, como, por exemplo, desestimular jornadas de trabalho excessivamente longas tanto para homens como para mulheres, ajudariam a harmonizar o emprego com a vida pessoal ou familiar. Uma iniciativa cada vez mais popular que possibilita a compatibilização entre o expediente normal de trabalho e as responsabilidades familiares (e outros interesses pessoais) é o chamado sistema de horas flexíveis de trabalho (*flexitime*), que oferece alguma liberdade às pessoas na organização de seus horários. (OIT, 2009, p.2)

Também a OIT (2009) pontua a importância da regulação e supervisão adequada do trabalho em tempo parcial e no domicílio de forma a impedir que homens e mulheres que trabalham nessas condições fiquem expostos a situações de vulnerabilidade e acabem assumindo custos desproporcionais por suas responsabilidades familiares. Bruschini e Ricoldi (2009) ao se referirem a uma pesquisa mais recente realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2006) sobre a ação social das

empresas afirmam que os resultados “mostram que o investimento do empresariado se resume a ações pulverizadas, de caráter emergencial, de cunho assistencial e visando principalmente à população mais carente (p.119)”. E que em pesquisas anteriores já haviam constatado que mesmo em grandes empresas os benefícios vão pouco além do que exige a legislação. Segundo as autoras no setor privado as trabalhadoras revelam a urgência de que as empresas cumpram com seus direitos legais, como licença maternidade, creche e local para amamentação e também reforçam a importância de jornadas de trabalho flexíveis, que lhes facilitem a conciliação entre o trabalho e a família. E ainda afirma que “as políticas públicas de conciliação entre trabalho e família devem levar em consideração não só facilidades familiares que possibilitem às mulheres as mesmas oportunidades de trabalho existentes aos homens, mas também mecanismos de responsabilização masculina nessas tarefas (p.121)”.

Por outro lado, ao investigar o efeito que a disponibilização das práticas conciliadoras do trabalho e da família por parte das organizações, tem na satisfação que os trabalhadores vivenciam no seu trabalho, as autoras Chambel e Santos (2009) apresentam uma explicação sobre o impacto positivo na satisfação dos empregados. Em seus estudos mostram que o fato de a organização disponibilizar práticas de conciliação entre o trabalho e a família é uma forma de conseguir ter trabalhadores mais satisfeitos, com melhor nível de desempenho, com comportamentos de cidadania organizacional, que menos faltam e menos abandonam a organização. E concluem que essa relação ocorre porque as práticas de conciliação são percebidas pelos empregados como um modo de facilitação do trabalho junto à família.

4.1 CONCILIAÇÕES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA EM PAÍSES DA AMÉRICA LATINA E CARIBE

Segundo a OIT (2009), a licença maternidade é basicamente a única medida de proteção com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista de todos os países³ da América Latina e Caribe e incluem a estabilidade para a mãe e períodos para a amamentação. A legislação de quase todos os países observam ao menos 12 semanas de descanso pós-parto com exceção de Antigua e Barbuda, com 6 semanas e Honduras com 10 semanas. As mais amplas são do Chile, Cuba, Venezuela com 18 semanas e no Brasil com 180 dias. Em muitos países o direito à licença e os benefícios exige tempo mínimo com o mesmo empregador como, por exemplo, em Granada que é de 18 meses. Nas Bahamas o direito à licença só pode ser obtido a cada 3 anos e em Trinidad e Tobago, a cada 2 anos. Destaca-se Cuba, Chile e Equador, que em casos de falecimento da mãe durante o parto, os benefícios da maternidade estendem-se ao pai.

Países com o Brasil, Costa Rica, Guatemala, Uruguai e Colômbia, estendem a licença maternidade regular às mães adotivas em sua totalidade, o que não se dá da mesma forma, na maioria dos países, como no Peru que é de apenas 30 dias. A licença paternidade varia de 2 a 14 dias entre os países e alguns estendem a pais adotivos, porém, segundo a OIT (2009) geralmente não está sendo usada, pois ainda existem receios e pressões para que não se utilizem desse benefício.

³ Os países da América Latina e Caribe considerados nos estudos da OIT são 30: Antigua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Santa Lúcia, Trinidad e Tobago, Uruguai e Venezuela.

QUADRO 1

Comparativo sobre Licenças Parentais entre países da América Latina e Caribe

Países	Licença maternidade (semanas)	Benefício durante a licença/salário	Licença Paternidade
Argentina	13 semanas	100%	5 dias
Bolívia	13 semanas	100%	-
Brasil	17 semanas	100%	5 dias
Chile	18 semanas	100%	5 dias
Cuba	18 semanas	100%	-
Equador	12 semanas	100%	-
Guiana	13 semanas	70%	-
México	12 semanas	100%	-
Peru	13 semanas	100%	-
Uruguai	12 semanas	100%	3 dias
Venezuela	18 semanas	100%	14 dias

Fonte: Elaboração da autora com base no site da OECD (www.OECD.org)

Países como o Brasil, Cuba, Chile e Venezuela se destacam quanto ao tempo da licença maternidade, porém a licença paternidade da Venezuela diferencia-se por representar um total de três vezes mais do que os outros. De acordo com a Convenção 183 da OIT (2009), os benefícios relativos à maternidade devem ser custeados pelo Estado como forma de impedir a discriminação contra mulheres no mercado de trabalho, mas em muitos casos em que a trabalhadora não cumpre com os requisitos de sua contribuição acaba custeando uma parte dos subsídios ou sua totalidade.

Quanto à estabilidade da mãe no trabalho, está prevista na legislação da maioria dos países com exceção da Antigua e Barbuda, Guiana e México. Esta proteção cobre desde a gravidez até o tempo de amamentação em quase todos os países, sendo que na Bolívia e Venezuela dura um ano a partir do nascimento do filho e no Chile e Panamá cobre um ano, porém após o período da licença. Evidencia-se o caso de Cuba, em que no período imediatamente posterior à licença maternidade, um dos pais pode ficar em casa cuidando do (a) filho (a) até completar um ano de idade recebendo 60% do

benefício da licença maternidade. E ainda é concedido um dia de licença remunerada para levar a criança ao médico. Esse direito é concedido também na Venezuela.

A proteção à amamentação é garantida em quase todos os países exceto algumas nações do Caribe e variam quanto ao tempo disponível para amamentar. Segundo a OIT (2009), somente a metade dos países da América Latina exige a disponibilização pelo empregador de espaços para amamentação no local de trabalho, dependendo do número de trabalhadoras.

As formas tradicionais de proteção que facilitam a conciliação família e trabalho em toda América Latina e Caribe se limitam aos trabalhadores formais de forma a excluir o grande contingente de trabalhadores que estão inseridos na informalidade. Assim mais de 50% das trabalhadoras que estão no setor informal da economia não contam com o direito de proteção a maternidade e o direito a amamentação. Além disso, estas medidas tendem a focar somente a proteção à maternidade sem abordar outras questões como o cuidado em outros períodos da vida do trabalhador e o cuidado com os idosos que tem sido uma demanda crescente em toda a região.

Os serviços de cuidados ou as creches são explícitos como dever do empregador nas leis trabalhistas de vários países, seja no local de trabalho ou por meio de contratação de um provedor externo. Com exceção da Bolívia, Equador e Paraguai essa obrigação geralmente se define em função do número de mulheres trabalhadoras. Apesar de existirem diversas iniciativas públicas relativas aos cuidados e principalmente ao infantil, nenhuma delas segundo a OIT (2009), considera a necessidade dos pais e mães trabalhadores de forma a facilitar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

De acordo com a Convenção nº 156 da OIT, cabe ao Estado a responsabilidade de desenvolvimento de serviços comunitários públicos ou privados, de assistência à infância o que necessita de recursos públicos. Os investimentos sociais são desiguais entre os países relacionados, oscilando entre menos de US\$ 10 por habitante (Equador, Nicarágua), até US\$ 1.500 (Argentina), como aponta OIT (2009, p. 90). Os recursos para o cuidado infantil como creches ou de transferências de renda para que as mães e

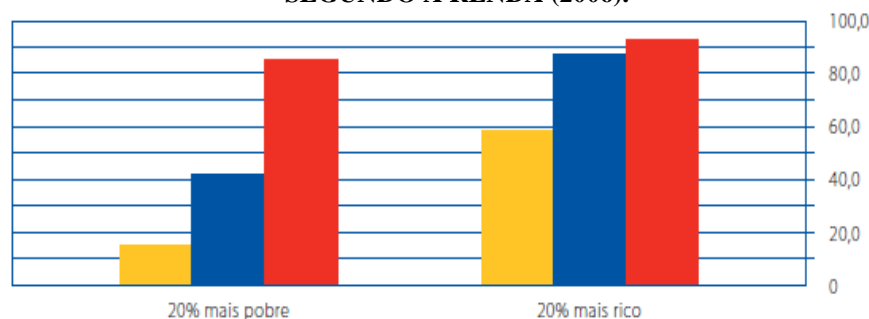
países recorram a serviços privados são escassos e representam a principal diferença entre os países da América Latina e Caribe e a Europa, com relação ao gasto social. A grande maioria das crianças nesta região não tem acesso a creches ou jardim de infância principalmente na idade de 0 a 3 anos. No Caribe 80% da educação pré-escolar é oferecida pelo setor privado. Em alguns países como Chile e Costa Rica já existem programas de extensão da jornada escolar como no Brasil. Em toda a América Latina e Caribe “as crianças de ambientes sociais mais desfavorecidos são as que mais necessitam e se beneficiam dos programas de educação primária, embora sejam, justamente, as que menos têm acesso a estas iniciativas”. (OIT, 2009, p. 93).

Uma das principais barreiras do acesso das mulheres no mercado de trabalho é a inexistência ou insuficiência de serviços de cuidado e constitui fator de reprodução da desigualdade de gênero e socioeconômica. No Brasil as famílias com renda inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, só 8,4% das crianças tem acesso a serviços de cuidado enquanto que nas famílias com renda superior a dois salários mínimos a porcentagem se eleva a 30%. E que segundo a OIT (2009) acontece da mesma forma na Argentina onde há grande desigualdade no acesso à educação pré-escolar primária que só se reduz à medida que se torna obrigatória.

O gráfico da OIT a seguir mostra a diferença de acordo com a renda:

GRÁFICO VI

TAXA DE ASSISTÊNCIA DE CRIANÇAS DE 3 A 5 ANOS, SEGUNDO A RENDA (2006).



Fonte: Elaboração própria com base na EPH - INDEC

■ 3 anos ■ 4 anos ■ 5 anos

O acesso às creches e pré-escolas ainda é muito limitado para as camadas mais pobres na América Latina e Caribe e são as que mais dependem destes serviços para viabilizarem a participação no mercado de trabalho, como acentua Sorj (2007, p. 576): “a eficácia desse mecanismo quanto a facilitar a conciliação entre demandas do trabalho e da família é notável, com repercussões importantes no aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na renda e na ampliação da jornada de trabalho”.

As leis dos países da América Latina em sua maioria são centradas em medidas conciliatórias específicas e apenas relativas à gravidez, maternidade e cuidados infantis sem considerar outras necessidades familiares que correspondam aos pais e às mães. Segundo a OIT (2009), “a noção de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares não está presente nas legislações”. De acordo com Arriagada (2007), a flexibilidade no trabalho é promovida em muitos países da América Latina representada na oferta de trabalhos em tempo parcial e temporários. Foi uma forma de incentivar o ingresso ou retorno das mulheres no mercado de trabalho por possibilitar a combinação de tarefas domésticas com o trabalho remunerado e com certeza representa um importante instrumento que oportuniza continuar em conexão com o mercado e com as atividades remuneradas.

4.2 CONCILIAÇÕES ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO NA EUROPA

Manter o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar é uma prioridade nos planos da União Europeia, ao defender que ao aumentar o índice de trabalho feminino fora do lar criará mais empregos no cuidado e nos trabalhos domésticos, aumentando o índice geral de empregabilidade, segundo Crompton e Lyonette (2007). Também porque considera que os rendimentos das mulheres mantém as famílias acima do nível da pobreza além de aumentar a contribuição da previdência social. E ainda, a conciliação do trabalho remunerado com as responsabilidades da vida familiar e do apoio à família tem sido crescentemente reconhecida como um aspecto essencial à qualidade da vida profissional. Para a OIT:

As políticas de conciliação contemplam inúmeros elementos: serviços de cuidados a crianças, direito a férias, duração do trabalho, regimes fiscais, prestações e subsídios da segurança social, políticas ativas no mercado de trabalho e medidas de organização do trabalho (2009b, p.72).

A combinação desses componentes, o seu peso relativo e resultados variam significativamente em toda a região da Europa, gerando diferentes modelos de conciliação entre trabalho-família.

Entre os países da Europa, as políticas sociais e do mercado de trabalho variam drasticamente no que diz respeito à ajuda oferecida aos pais e nos incentivos à divisão do cuidado doméstico e ao trabalho remunerado com igualdade de gênero. Segundo Crompton e Lyonette (2007) existem muitas variações na natureza e no alcance da assistência que os diversos países oferecem às famílias com dois provedores.

De acordo com Gornick e Meyers (2004), existem três áreas da política familiar que influenciam o modelo dominante de cuidados dos pais, bem estar infantil e divisão e trabalho por gênero. São as políticas de licença-família, a regulamentação da jornada de trabalho e Educação e Cuidado de Crianças Pequenas.

As políticas de licença-família concedem aos pais o direito a um tempo livre para cuidar dos filhos, principalmente quando estiverem em idade escolar, substituindo todo ou parte do salário durante a licença dos pais. Para Gornick e Meyers (2004, p.199), “os objetivos da política de licença-família variam dramaticamente entre os países ao menos em dois aspectos fundamentais: quanto à generosidade da licença disponível às novas mães e no quanto incentiva os homens a se comprometer com a prestação de cuidados”. Segundo os autores, as políticas de licença-família mais amplas e com maior igualdade de gênero são nos países onde as mães podem dispor de mais de 40 semanas de licença com remuneração integral e os pais recebem benefícios também generosos como incentivo para tirar a licença. Estes países são Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia. Já os que oferecem benefícios menores como licença para as mães de 12 a 16 semanas de remuneração integral, com pequenos incentivos aos pais, são os seguintes países: Bélgica, França, Alemanha e Holanda. Os autores destacam os EUA

como o único (ou um dos poucos do mundo) sem qualquer política nacional de licença maternidade remunerada.

QUADRO 2

Comparativo sobre Licenças Parentais entre países da Europa

Países	Licença maternidade (semanas)	Benefício durante a licença/salário	Licença Paternidade
Suécia	Até 68 semanas	100%	2 semanas
Dinamarca	Até 50 semanas	90%	2 semanas
Noruega	44 semanas	100%	2 semanas
Finlândia	47,5 semanas	80%	4 semanas
França	16 semanas	84%	11 dias
Holanda	16 semanas	100%	2 semanas
Alemanha	14 semanas	100%	-
Bélgica	15 semanas	82%	2 semanas
Itália	16 semanas	80%	-
Portugal	16 semanas	100%	3 semanas
Suíça	14 semanas	80%	-
Irlanda	26 semanas	100%	-
Reino Unido	39 semanas	100%	2 semanas

Fonte: Elaboração da aluna com base no site da OECD (WWW.OECD.org)

A regulamentação da jornada de trabalho pode aumentar o tempo reservado aos cuidados tanto de mães quanto de pais, ao limitar a jornada de trabalho regular reduzindo as horas trabalhadas de forma estável por todo o ano e ao garantir as férias que proporcionam mais tempo com os filhos. Em toda a Europa é estabelecido como número normal de horas de trabalho entre 35 e 39 horas por semana, e ainda existem as formas de flexibilização, compactação de horas e ajustamento de acordo com cada empresa. Na Bélgica e na Finlândia existem acordos coletivos que reduziram as jornadas para a faixa de 35 a 38 horas. Todos os países oferecem um mínimo de 20 dias (correspondente a 4 semanas) sendo que a França, Dinamarca, Finlândia e Suécia oferecem pelo menos uma quinta semana a mais. E ainda existem acordos coletivos em países como Holanda, Dinamarca e Alemanha que oferecem até 30 dias (corresponde a

6 semanas) que se estendem geralmente durante o verão quando as escolas estão fechadas.

Segundo a OIT (2009) apenas alguns países, como a Dinamarca, a Islândia e a Suécia, destinam mais de metade das despesas públicas relacionadas aos serviços com a família. As despesas por parte das instituições de ensino (quer privadas quer públicas) com a educação e os cuidados à primeira infância representam uma média de 0,7% do PIB nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE). Os seguintes países são significativamente superiores à média: Dinamarca, Finlândia, França, Hungria, Islândia, Luxemburgo, Noruega e Suécia, e no caso da Irlanda é significativamente abaixo da média. Quanto à educação e cuidado de crianças pequenas no serviço público são limitados em todos os lugares às crianças no primeiro ano de vida. Em alguns países há investimento a partir dessa idade e a maioria tem políticas mais abrangentes para crianças acima de três anos até cinco. Nos países da Suécia e Dinamarca o cuidado é maior atingindo cerca de 80% a 90% das crianças com idade acima de três anos. E também na França e Bélgica que tem período integral na pré-escola (crianças acima de 3 anos) garantido pelos serviços públicos. Segundo Guerreiro (2006), na Dinamarca, Portugal, França e Alemanha, já existem creches 24 horas em convênio com empresas em que os funcionários trabalham de turno.

Os países da Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia como apontam Gornick e Meyers (2007) são os que têm mais benefícios para os pais que trabalham e também tem maior igualdade entre trabalho remunerado e trabalho doméstico. Oferecem as mais longas licenças maternidade remuneradas e limitam o número de horas trabalhadas, além de serem os países que oferecem maior tempo de licença paternidade encorajando os pais a utilizá-la. E os serviços de cuidado infantil são amplamente oferecidos de forma pública incluindo a idade entre um e dois anos. Segundo Crompton e Lynette (2007), os países escandinavos se classificam no topo da escala no que se refere ao apoio ao modelo de família em que ambos os pais trabalham, com alta provisão de serviços públicos de creches e cuidados infantis e para idosos, assim como licença remunerada para pais.

A respeito da Itália, Saraceno (2004) considera que, apesar da crescente atenção e de alguma importante inovação legislativa, as questões da igualdade de oportunidade e de gênero e da conciliação entre trabalho familiar e remunerado estão ainda longe de ser uma prioridade na agenda política do país. Há um processo de liberalização dos serviços sociais, que tem se mostrado comum a muitos países da Europa, com a introdução de critérios administrativos na organização dos serviços sociais, que na Itália tem características históricas e culturais do terceiro setor no país. Como analisa Campanini (2011), a cultura italiana é profundamente voltada para a solidariedade social onde as famílias desempenham um papel importante como principais cuidadoras e a natureza específica dos serviços sociais de pouca produtividade e trabalho intensivo, faz com que sua lucratividade não seja suficiente para empreendedores privados.

Em Portugal a criação de licenças para pais trabalhadores, com a manutenção dos vínculos contratuais, e o reconhecimento de que também os homens têm direito a assumirem responsabilidades familiares e cuidar dos filhos e de outros membros da família, são tidas como boas práticas para incentivar os pais trabalhadores na maior participação na vida familiar de forma que estas práticas sejam seguidas pelas empresas. O Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social criou um manual dirigido às empresas intitulado “Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar” e se refere a um leque de princípios e práticas que favorecem o equilíbrio entre os sexos. Tem o objetivo de levar os empregadores a repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores. Porém, de acordo com Crompton e Lyonette (2007), Portugal tem um índice relativamente alto de mulheres no mercado de trabalho inclusive em período integral, com baixo índice de atendimento à infância provido pelo Estado e com um nível considerado bom de atendimento desta provisão por parte dos empregadores.

Em todo o continente europeu, principalmente em países do norte da Europa os pais se beneficiam de políticas de licença família que permite terem tempo remunerado para o cuidado de filhos pequenos e se beneficiam também de regulamentações do

mercado de trabalho que diminuem a jornada de trabalho para dar assistência aos filhos e de políticas públicas garantindo o acesso a creches de alta qualidade para deixar os filhos enquanto trabalham. E ainda, em alguns países, as legislações públicas que facilitam a conciliação entre família e trabalho, além de concederem estes benefícios, incentivam a maior participação dos pais no cuidado dos filhos como também assegura a participação das mães no mercado de trabalho. Como concluem em seus estudos sobre trabalho e família na Europa, Torres, Mendes e Lapa (2007), afirmam que nos países onde há políticas mais amplas e com maior igualdade de gênero, os pais têm mais tempo com seus filhos e as mães e pais dividem igualmente o trabalho remunerado e não remunerado, de forma que as crianças obtêm melhores resultados em pontos essenciais da sua formação, gerando consequências positivas nas relações entre pais e filhos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao trabalhar com um tema concernente a família parte-se da compreensão de que a mesma é considerada responsável pelo cuidado e proteção de seus membros, da organização doméstica, além de ser a fonte de suporte material e afetivo. Independentemente da forma como se configura a família, ela ainda é o espaço privilegiado em toda história humana onde podemos aprender a ser e a conviver, como assinala Miotto (1997). Suas funções e papéis se relacionam a processos sociais, econômicos e culturais, ocupando um papel central na reprodução social.

As mudanças de pensamento ocorridas nos campos ético, religioso e cultural, que levaram os indivíduos a uma maior autonomia individual e independência, alterando profundamente as relações familiares e sua composição, foram consequências de elementos como o avanço no campo científico e tecnológico e as alterações nos processos produtivos como a globalização da economia gerando novos padrões de trabalho e consumo. Compreende-se que tanto a sociedade como a família vem passando por diversas transformações e surge na contemporaneidade uma nova forma de organização familiar. Aumentou consideravelmente o número de mulheres responsáveis pela família, destacando-se o aumento do arranjo monoparental feminino. As famílias chefiadas por mulheres na América Latina representam hoje, em média, cerca de 30% do total de domicílios. O conceito de família se tornou mais amplo abrangendo diversos arranjos que levam a novos padrões de convivência e sociabilidade.

Além das transformações na estrutura das famílias verificou-se mudanças na composição demográfica da força de trabalho, como o aumento das mulheres na força de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho além de ser uma busca de maior autonomia e realização, também foi para complementar a renda do conjugue ou para a provisão da família na ausência deste. O mercado de trabalho em toda a América Latina caracteriza-se pela insegurança e informalidade. O aumento da precariedade no

trabalho causa déficit de trabalho decente que agregado a economia informal emprega mais da metade de trabalhadores do sexo feminino, o que segundo a OIT resulta em um crescente desequilíbrio entre a vida familiar e o mundo do trabalho.

As condições de vida das famílias e sua forma de inserção social são definidas em grande parte, de acordo com o modo em que estão inseridos no mercado de trabalho. No cuidado da casa e da família as mulheres tiveram que assumir uma dupla jornada de trabalho intensificando o tempo de trabalho. A diferença de gênero no uso do tempo se aprofunda nos grupos socioeconômicos mais pobres, onde as mulheres pobres são as que gastam mais tempo com as tarefas do domicílio. As mudanças assistidas na organização do trabalho e da produção provocam ainda mais tensão entre trabalho e vida familiar o que tem gerando grande insegurança na capacidade de homens e mulheres como provedores para suas famílias. Estes trabalhadores e trabalhadoras encontram um grande desafio de conjugar o seu envolvimento no trabalho e na família buscando alcançar um equilíbrio.

As organizações começaram a implementar determinadas práticas para ajudar os seus trabalhadores a assumirem as suas responsabilidades e desenvolverem o seu papel familiar. As políticas de conciliação regulamentam os mecanismos de facilitação entre trabalho e família para que as organizações desenvolvam estas práticas. Essas práticas, tem sido conhecidas, como práticas de conciliação entre trabalho e família e se da seguinte forma: flexibilidade do tempo de trabalho, serviços de cuidado infantil e de pessoas dependentes e as licenças de trabalho.

Verificou-se que as modalidades de flexibilização que mais se desenvolveram no mercado de trabalho do Brasil e na América Latina, desconsideram o vínculo empregatício e assumem diversos regimes como a contratação de autônomos para prestação de serviços e remuneração por tarefa e é representada na oferta de trabalhos em tempo parcial e temporários, entre outros. Na Europa, principalmente nos países escandinavos, após o nascimento dos filhos, ambos os pais tem a possibilidade de redução de carga horária, compactação de horas e ajustamento de acordo com cada

empresa. Também podem aumentar o tempo reservado aos cuidados tanto de mães quanto de pais, ao limitar a jornada de trabalho regular reduzindo as horas trabalhadas de forma estável por todo o ano e ao garantir as férias maiores que proporcionam mais tempo com os filhos.

Nota-se que a licença maternidade é basicamente a única medida de proteção com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista de todos os países da América Latina e Caribe e incluem a estabilidade para a mãe e períodos para a amamentação. Na Europa os objetivos da política de licença-família variam entre os países em dois aspectos fundamentais: quanto à generosidade da licença disponível às novas mães e no quanto incentiva os homens a se comprometerem com a prestação de cuidados. Nos países Escandinavos os períodos de licença maternidades são maiores que outros países da Europa.

No Brasil e na América Latina, as creches, pré-escolas e instituições educacionais funcionam em tempo parcial e faz com que as famílias dependam de recursos privados para conciliar trabalho e responsabilidades com os filhos. O Estado como o maior responsável pela oferta de estabelecimentos de ensino para crianças de 0-6 anos tem um baixo nível de desenvolvimento das políticas públicas para estes serviços. Atenta-se para a necessidade de oferta de políticas públicas dirigida aos cuidados com crianças, principalmente as menores de dois anos.

Nos países, como a Dinamarca, a Islândia e a Suécia, destinam mais de metade das despesas públicas relacionadas aos serviços com a família e as despesas por parte das instituições de ensino com a educação e os cuidados à primeira infância. Em vários países da Europa já existem creches para crianças em horário integral e de funcionamento 24 horas para pais que trabalham em turnos.

Conclui-se que as políticas de conciliação no Brasil, na América Latina e Caribe, encontram-se em atraso diante da oferta dos países escandinavos. Porém verificou-se que muitos países da Europa também não desenvolveram essas práticas de forma considerável. Quanto a licença maternidade o Brasil está entre as mais generosas da

América Latina e do mundo, mas no cuidado com crianças pequenas tem uma baixa realização.

Acreditamos que este estudo possa contribuir com reflexões iniciais sobre essa temática, tão relevante na sociedade atual, merecendo também tornar-se campo de análise do Serviço Social, no amplo escopo das políticas sociais com as quais trabalhamos.

REFERÊNCIAS

A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000/Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. -- São Paulo: DIEESE, 2012.p.34.

<http://www.dieese.org.br/livroSituacaoTrabalhoBrasil/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>

ABOIM, S. Evolução das estruturas domésticas. **Sociologia Problemas e Práticas**. Nº 43, CIES, ISCTE, CELTA. Lisboa, 2003. p. 13-30.

ALENCAR, M. M. T. **Família, trabalho e reprodução social: limites na realidade brasileira**.In: DUARTE, M. J. O.; ALENCAR, M. M. T. (orgs.). *Família & Famílias: práticas sociais e conversações contemporâneas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

ALMEIDA, M. A. **Notas sobre a Família no Brasil**. In: ALMEIDA, A.M. et al (Org.) *Pensando a Família no Brasil*. R.J.: Espaço e Tempo. UFRRJ, 1987. p. 53-66.

ALVES, José Carlos Moreira. **Direito Romano**. Rio: Forense:1977

ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV. 304p. 2005.

ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (Orgs.). **Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, Família e Trabalho em Perspectiva comparada**. Bauru Sp: Edusc, 2007.

ARIÉS, P. **História Social da Criança e da Família**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

ARRIAGADA, I. *Cambios y Desigualdade em lãs famílias latinoamericanas*. **Revista de La Cepal**, nº 77. 2002. Pag. 153 a 161.

ARRIAGADA, I. *Estruturas Familiares, Trabalho e Bem Estar na América Latina*. In: Araújo, C.; Scalon, C. (Orgs.). **Novas Conciliações e Antigas Tensões?: Gênero, Família e Trabalho em Perspectiva comparada**. Bauru Sp: Edusc, 2007.

BALTAR, P. E. A; SANTOS, A. L; KREIN, J. D et al. **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. [S.n.]: Global Labour University Working Papers, Maio 2010. (Paper, 09). Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working/Papers/. 9.pdf>.

Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. 4 ed. Sítio: www.cite.gov.pt. Lisboa 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.

BRASIL-MEC: Programa Mais Educação.

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=16689&Itemid=1115 - acesso em 04-02-2013 Programa Mais Educação

BRUSCHINI, C. **Uma abordagem sociológica da família**. Revista Brasileira de Estudos da População. São Paulo, v.6, nº1, jan-jun.1989.p.01 a 23.

BRUSCHINI, M. C. A., e A. M. RICOLDI. *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, Departamento de pesquisas educacionais, 2008.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. **Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda**. *Cad. Pesquisas*. [online]. 2009, vol.39, n.136, pp. 93-123. ISSN 0100-1574. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742009000100006>.

O Serviço Social na Itália: problemas e perspectivas. CAMPANINI, A. *Serv. Soc. Soc.* [online]2011,n.108,p.639-655<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-6282011000400004>.

CAPPELLIN, P. Conciliar vida familiar e trabalho em tempo de crise do emprego: territórios e fronteiras entre público e privado. In: **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**, 2005. p. 241-266.

CHAMBEL, M.; SANTOS, M. **Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família**. *Estud. psicol. (Campinas)* [online]. 2009, vol.26, n.3, pp. 275-286. ISSN 0103-166X. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300001>.

CORDEIRO, M. C. Mulher, mãe e trabalhadora: breve balanço de recentes políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar no Brasil. **Revista Ser Social**, Brasília, v.10, n.23, p.71-99; jul./dez. 2008.

CROMPTON,R.; LYONETTE, C. Equilíbrio entre trabalho e vida na Grã-Bretanha e na Europa. In: ARAÚJO, C; SCALON, C.; PICANÇO F. (Orgs.). **Novas Conciliações e Antigas Tensões?:** Gênero, Família e Trabalho em Perspectiva comparada. Bauru. Sp: Edusc, 2007. p.99-132.

DIEESE. Anuário dos Trabalhadores: 2010/2011. 11. ed. São Paulo: DIEESE, 2011

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade e do Estado**. 3ed. Lisboa: Presença, 1976. 236 p.

ESPING-ANDERSEN, G. "Towards the good society once again?", em *Why we need a new welfare state*, ed, (2002), Oxford:Oxford University Press, 1-24

FONSECA, C. Concepções de família e práticas de intervenção: uma contribuição antropológica. Qual o estado? **Saúde e Sociedade**, v.14, n.2, p.50-59, mai./ago 2005.

GUEIROS, D. A. Família e Proteção Social: questões atuais e limites da solidariedade familiar. In: **Revista Serviço Social e Sociedade**. Nº 71, São Paulo: Cortez, 2002. P. 102 – 121.

GOLDANI, A.M. As famílias brasileiras: mudanças e perspectivas. In: **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, nº 91, 1996.

GORNICK, J. C.; MEYERS, M.K. Regimes de bem-estar social com relação a trabalho remunerado e cuidados. In: ARAÚJO, C; SCALON, C.; PICANÇO F. (Orgs.). **Novas Conciliações e Antigas Tensões?** Gênero, Família e Trabalho em Perspectiva comparada. Bauru Sp: Edusc, 2007. p.191-222.

GUERREIRO, M. D., & PEREIRA, I. *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: experiências de prémio igualdade é qualidade*. Lisboa: **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**. 2006.

IBGE. **Síntese dos indicadores sociais**. 1996. Disponível www.ibge.gov.br Acesso em 01/12/12.

IBGE. **Síntese dos indicadores sociais**. 2010. Disponível www.ibge.gov.br Acesso em 05/12/12

IPEA. **Mulher e trabalho: Avanços e continuidade**. Brasília, mar. 2010. (Comunicados do IPEA, 40).

LIMA, E. M. A família em Questão. In: A proteção Social no âmbito da família: um estudo sobre as famílias do Bairro Monte Cristo em Florianópolis. Dissertação de Mestrado. UFSC, 2006. P.18-37.

MEDEIROS, M.; OSÓRIO, R. Arranjos Domiciliares e Arranjos Nucleares no Brasil: Classificação e Evolução de 1977 a 1998. **Texto para Discussão**. Brasília: **IPEA**, 2001.

MIOTO, R. C. T. Família e Serviço Social: contribuições para o debate. **Revista Serviço Social e Sociedade**. São Paulo: Cortez, nº 55, p. 114-130, abr. 1997. p.120.

_____. Cuidados sociais dirigidos à família e segmentos sociais vulneráveis. In: **Cadernos Capacitação em Serviço Social e Política Social** – 04. Brasília: UNB/CEAD, 2000. p.217.

_____. Novas propostas e velhos princípios: a assistência às famílias no contexto de programas de orientação e apoio sócio-familiar. In: SALES, M. A.; MATOS; Maurílio C.; LEAL, M. C. (orgs.). **Política social, família e juventude: uma questão de direitos**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 43-59.

_____. Família e assistência social: subsídios para o debate do trabalho dos assistentes sociais. In: DUARTE, M. J. O.; ALENCAR, M. M. T. (Orgs.). *Família & Famílias: práticas sociais e conversações contemporâneas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

NASCIMENTO, A. M. População e família brasileira: ontem e hoje. In: XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais – ABEP, Minas Gerais, Brasil. 2006.

OCDE (2004), *Babies and Bosses – políticas de conciliação da actividade profissional e vida familiar*, Volume 3, Nova Zelândia, Portugal e Suíça, Paris, OCDE.
http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/grafs11/Det_Look_Parent_Lea.pdf

OIE – Organização Internacional de Empregadores. In.: Trabalho e Família: Rumo a novas formas de conciliação com responsabilidade social/**Organização Internacional do Trabalho**. Brasília: OIT, 2009.

PEREIRA, P. A. P. Mudanças estruturais, política social e papel da família: crítica ao pluralismo de bem estar. In: SALES, M. et al. (orgs.) **Política social família e Juventude: uma questão de direitos**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2006. p. 25-42

PICANÇO, F. S. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e a vida familiar. In: ARAUJO, C.; SCALON, C. (Orgs.) **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

RIBEIRO, C. A. C. Classe e gênero no Brasil contemporâneo: mobilidade social, casamento e divisão do trabalho doméstico. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C.; Gênero, família e trabalho no Brasil. FGV, 2005. P.173 - 202.

RICOLDI, A. M. Nota Técnica, Mercado de Trabalho. IPEA , 2010.

SAMARA, E. M. As mulheres, o poder e a família. São Paulo. Ed. Marco Zero e Secretaria de Estado da Cultura de São Paulo, 1989.

SAMARA, E. M. *O Que Mudou na Família Brasileira da colônia à atualidade*. *Psicol. USP* [online]. 2002, vol.13, n.2, pp. 27-48. ISSN 0103-6564. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642002000200004>. Acesso em 15 de janeiro-2013

SARACENO, C. A igualdade difícil: Mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação. *Sociologia, Problemas e Práticas* [online]. 2004, n.44, pp. 27-45. ISSN 0873-6529.

SARTI, C. A. A família e individualidade: um problema moderno. In: CARVALHO, Maria do C. B. de (org.). **A Família contemporânea em debate**. – 7. ed. – São Paulo: EDUC/Cortez, 2003. p. 39-49.

_____. Famílias enredadas. In: ACOSTA, Ana R. ; VITALE, Maria A. F. (orgs.). **Família: redes, laços e políticas públicas**. – 3. ed. – São Paulo: Cortez: Instituto de Estudos Especiais. PUC / SP, 2007. p. 21-36.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana and MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. *Cad. Pesqui.* [online]. 2007, vol.37, n.132, pp. 573-594. ISSN 0100-1574. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>.

SORJ, B. (2004). *Trabalho e responsabilidades familiares: Um estudo sobre o Brasil*. Rio de Janeiro: OIT.

SZYMANSKI, Heloisa. Viver em família como experiência de cuidado mútuo: desafios de um mundo em mudança. In: **Revista Serviço Social & Sociedade, nº 71**. São Paulo: Cortez, 2002. p. 9-25.

_____. Teorias e “teorias” de famílias. In: CARVALHO, Maria do C. B. de (org.). **A Família contemporânea em debate**. 7. ed. São Paulo: EDUC /Cortez, 2003. p.23-27.

TORRES, A. Casamento gênero: mudanças nas famílias contemporâneas a partir do caso português. *Intercessões*, v.3, n.2, p-53-70, jul./dez.2001.

TORRES, A.; MENDES, R.; LAPA, T. Família e trabalho na Europa. In: ARAÚJO, C; SCALON, C.; PIKANÇO F. (Orgs.). **Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, Família e Trabalho em Perspectiva comparada**. Bauru Sp: Edusc, 2007. p.133-190

Trabalho e Família: Rumo a novas formas de conciliação com responsabilidade social/**Organização Internacional do Trabalho**. Brasília: OIT, 2009.

Tornar o trabalho digno uma realidade na Europa e na Ásia Central. **Organização Internacional do Trabalho**. OIT: Oitava Reunião Regional Europeia, Lisboa, v.1; Fevereiro. 2009.

VIANA, I. A. V. **Investimento produtivo em educação no Brasil: educação infantil para crianças pobres.** 2012. 122f. Dissertação (Mestrado) Escola Nacional de Ciências Estatísticas, IBGE, Brasil. Rio de Janeiro, 2012.