



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

TASSIANE ANTUNES MOREIRA

**TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES:
Um estudo sobre as medidas legais de proteção e conciliação no Brasil**

FLORIANÓPOLIS

2014

TASSIANE ANTUNES MOREIRA

TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES:
Um estudo sobre as medidas legais de proteção e conciliação no Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito de avaliação do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) para obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

Professora orientadora: Dra. Liliane Moser

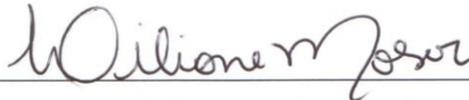
FLORIANÓPOLIS

2014

TASSIANE ANTUNES MOREIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, de acordo com as normas do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

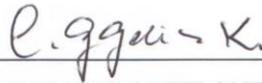
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dra. LILIANE MOSER
Departamento de Serviço Social — UFSC
Presidente



Prof.^a Dra. RÚBIA DOS SANTOS RONZONI
Departamento de Serviço Social — UFSC
1^a Examinadora



Prof.^a Dra. CARMEN ROSARIO ORTIZ GUTIERREZ GELINSKI
Departamento de Economia — UFSC
2^a Examinadora

FLORIANÓPOLIS

2014

Ao meu pai, Valdomiro, maior mestre que tenho.

À minha mãe, Marlene, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Ao meu avô, Henrique (in memoriam), um exemplo a ser seguido. Saudades eternas.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo dom da sabedoria.

Agradeço imensamente aos meus pais, Valdomiro e Marlene, pelo incentivo e apoio constantes. Dedico este TCC, bem como minhas demais conquistas, a vocês, que não mediram esforços para que eu chegasse até aqui. Pai e mãe, obrigada por tudo! Não existem palavras que possam descrever tamanha gratidão.

Ao meu irmão, Evandro, presente de Deus. Pessoa com quem amo compartilhar a vida. Com você me sinto segura. Obrigada pela cumplicidade, pelo carinho e pela capacidade de trazer paz na correria de cada semestre.

Aos meus tios, Jairo e Lenir, que sempre me deram força e coragem ao longo desta caminhada. E também aos demais familiares que sempre estiveram comigo me apoiando nos momentos difíceis.

Gostaria de agradecer de maneira especial às minhas amigas: Adriana, Ana Carla, Catiani, Débora, Juliana, Lisiane, Manuela, Marina e Priscila, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhoraram tudo o que tenho produzido na vida.

Agradeço ainda às minhas amigas Larissa, Milena e Wellyanna que, mesmo distantes, sempre estiveram presentes. Obrigada pelos momentos felizes compartilhados.

E o que dizer a você, Pedro Enrique? Obrigada pela paciência, pelo incentivo, pela força e principalmente pela ternura. Sem você meus dias não seriam tão alegres.

Agradeço a esta universidade, seu corpo docente, direção e administração, que oportunizaram a janela da qual hoje vislumbro um horizonte superior. Foi aqui onde aprendi a refletir e encarar a realidade de forma crítica e distinta. Aqui aprendi que, se você pode sonhar, você pode fazer.

Agradeço à minha professora orientadora, Dra. Liliâne Moser, pela paciência, dedicação e incentivo para conclusão desta monografia. Com toda a certeza, posso dizer que minha formação, inclusive pessoal, não teria sido a mesma sem a sua pessoa.

Agradeço também aos demais professores que me acompanharam durante a graduação. Eles foram essenciais para minha formação acadêmica. Iluminando meus pensamentos de maneira especial, sempre me incentivaram na busca por mais conhecimento.

Deixo aqui registrado um agradecimento especial às professoras Dra. Rúbia dos Santos Ronzoni e Dra. Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski, examinadoras da banca, as

quais aceitaram carinhosamente participar do processo de avaliação deste trabalho. Obrigada pelas contribuições.

Às minhas supervisoras de campo: Judizeli Baigorria e Juliana Garcia Hackebart, por confiarem a mim a atribuição de estagiária e compartilharem comigo toda experiência e sabedoria adquirida. Só tenho a agradecer pelos momentos de aprendizado e pela amizade construída.

Aos demais profissionais do Hospital Universitário e da Escola de Aprendizes Marinheiros de Santa Catarina, que me acolheram contribuindo para meu crescimento profissional e intelectual, meu singelo reconhecimento.

Enfim, a todos os demais que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

“De todas as coisas seguras, a mais segura é a dívida”.

Bertolt Brecht

RESUMO

Este estudo tem como principal objetivo caracterizar o sistema legal brasileiro no que se refere à relação entre trabalho, vida familiar e os desafios para sua conciliação. O ponto de partida teórico metodológico para entender a relação entre trabalho e família, consiste na compreensão de que essas duas dimensões, no modo de produção capitalista, estão em permanente conflito, e que a natureza desse conflito se modifica historicamente. A inserção das mulheres no mercado de trabalho assalariado coincidiu com as transformações da organização do trabalho e da produção, incrementando essas tensões. Associada a essa questão, os desdobramentos relacionados às mudanças sociodemográficas, geraram variações na estrutura das famílias, criando uma nova relação entre demanda e oferta de cuidados. Partindo dessas questões, este estudo de natureza qualitativa, apoiado em pesquisa teórica, bibliográfica e documental tem como propósito caracterizar o sistema legal brasileiro no que se refere à relação entre trabalho e responsabilidades familiares, tendo por referência as normas internacionais de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras. A legislação trabalhista e as convenções coletivas de trabalho no Brasil apresentam algumas medidas que facilitam o equilíbrio entre essas duas esferas, no entanto, tais normativas se aplicam apenas aos trabalhadores que possuem contrato de trabalho formalizado, excluindo uma grande parcela de brasileiros dos direitos consagrados por lei. Além disso, o viés de gênero fortemente presente nas leis trabalhistas concentra a maioria dos benefícios na fase reprodutiva, deixando uma lacuna na provisão de bem-estar social das famílias ao longo de toda vida laboral dos indivíduos. Ao constatar que o Estado ainda não reconheceu e assumiu as práticas conciliadoras como uma questão de ordem pública, considera-se que o maior desafio a ser enfrentado no Brasil, é a transformação dos direitos trabalhistas em direitos universais.

Palavras-chave: Trabalho e Família. Políticas de Conciliação, Legislação Trabalhista. Trabalho e Gênero.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 Distribuição percentual de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho formal e informal, segundo o sexo — Brasil 2001/ 2011

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 Convenções da OIT que possuem relação com a questão do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares não ratificadas pelo Brasil

QUADRO 2 Artigos previstos na CLT de suporte e proteção à maternidade

QUADRO 3 Dispositivos presentes na Constituição Federal Brasileira sobre os direitos de trabalhadores e trabalhadoras

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas — Brasil 2012

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal Brasileira de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE	Plano Nacional de Educação
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SIS	Síntese de Indicadores Sociais
STF	Supremo Tribunal Superior
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	TRABALHO E FAMÍLIA: OS DILEMAS DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	15
2.1	Trabalho e Família: configurações da divisão sexual do trabalho	17
2.2	Inserção diferenciada da mulher no mercado de trabalho: desigualdades de gênero	20
3	A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E VIDA FAMILIAR	26
3.1	Breves apontamentos sobre o conflito entre trabalho e vida familiar na produção e reprodução social capitalista	28
3.2	Breves apontamentos sobre o trabalho doméstico e o trabalho do cuidado	30
3.3	Medidas de equilíbrio entre trabalho e vida familiar numa perspectiva comparada	32
4	MEDIDAS LEGAIS RELATIVAS A TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES	37
4.1	As normas internacionais que regulam a relação entre trabalho e responsabilidades familiares e o protagonismo da OIT	37
4.1.1	<i>Proteção à maternidade</i>	<i>39</i>
4.1.2	<i>Responsabilidades familiares</i>	<i>42</i>
4.2	Marco legal referente a trabalho e responsabilidades familiares no Brasil	48
4.2.1	<i>Medidas de apoio à maternidade</i>	<i>50</i>
4.2.2	<i>Legislação trabalhista e as responsabilidades familiares</i>	<i>55</i>
4.2.3	<i>Medidas relacionadas à Educação Infantil no Brasil</i>	<i>61</i>
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
	REFERÊNCIAS	70

1. INTRODUÇÃO

Na vida de homens e mulheres, desempenhar ao mesmo tempo tarefas profissionais e responsabilidades familiares pode ser fonte de permanentes conflitos e problemas. As mulheres com responsabilidades familiares enfrentam dificuldades adicionais para compatibilizar de maneira satisfatória os trabalhos produtivos e reprodutivos. Isto ocorre em razão da compreensão, ainda hegemônica na sociedade brasileira, de que o trabalho reprodutivo é considerado uma habilidade natural e de responsabilidade exclusiva das mulheres. Essas noções desempenham papel central na estruturação dos padrões de discriminação de gênero e constituem um fator restritivo para o acesso ao mercado de trabalho e participação política das mulheres (OIT, 2010).

Debruçar-se sobre o tema da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil implica refletir acerca de uma temática com pouca visibilidade e fraca legitimidade no país.

As últimas três décadas foram marcadas por mudanças no mercado de trabalho e na estrutura das famílias. A participação feminina no mercado de trabalho aumentou significativamente. Com o crescimento da participação de ambos os cônjuges no mercado de trabalho, amplia-se o contingente de famílias que têm o desafio de dar conta das demandas relativas ao trabalho e às responsabilidades familiares.

Além das mudanças no mercado de trabalho, profundas mudanças sociodemográficas também estão acontecendo, as quais geraram variações na organização interna das famílias, criando uma nova relação entre demanda e oferta de cuidados (GAMA, 2012c)

Nesse cenário, as alterações ocorridas no padrão de organização familiar suscitaram o questionamento sobre os papéis tradicionais exercidos por homens e mulheres no interior das famílias. Da mesma forma, a maior diferenciação dos arranjos familiares criou novas expectativas e necessidades em relação ao Estado.

Ao constatar que o conflito entre vida familiar e trabalho está cada vez mais evidente no interior das famílias brasileiras, e que a esfera pública ainda não reconheceu e assumiu a questão das práticas conciliadoras como uma questão de ordem pública, coloca-se a necessidade de pautar esse debate no âmbito da sociedade brasileira, especialmente no campo do Serviço Social. Para tanto, situa-se o interesse em realizar uma discussão sobre o conflito entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil, e propõe-se como objeto de pesquisa mapear quais são as normativas legais que favorecem essa conciliação.

Desvelar a problemática entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares poderá promover uma reflexão acerca da pouca relevância dada a essa temática no Brasil.

A escolha do tema em questão não aconteceu de forma arbitrária. A necessidade de ampliar a discussão dos conflitos decorrentes da relação entre trabalho e vida familiar surge desde a conclusão da disciplina de Serviço Social: Famílias e Segmentos Sociais Vulneráveis, no primeiro semestre de 2013. O interesse pelo tema aumentou dada a inserção desta acadêmica enquanto pesquisadora no Projeto intitulado: “A conciliação entre trabalho e vida familiar: demandas às políticas sociais e ao Serviço Social”, coordenado pela professora Liliane Moser. Consequentemente as discussões realizadas pelo Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa Sociedade, Família e Políticas Sociais confirmaram o interesse em estudar e compreender como as responsabilidades familiares podem se constituir fonte de conflitos e problemas durante toda vida laboral de homens e mulheres. Mais tarde, as experiências adquiridas nos campos de estágio da Maternidade do Hospital Universitário Polydoro Ernani de São Thiago e no Núcleo de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha contribuíram de maneira decisiva para a construção deste trabalho.

O objetivo central da presente pesquisa consiste em caracterizar o sistema legal brasileiro no que se refere à relação entre trabalho e vida familiar. Nessa perspectiva, destacamos os objetivos específicos que também indicam o percurso teórico-metodológico que alçamos neste Trabalho de Conclusão de Curso, sendo eles:

- analisar a problemática da conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares no recente processo de transformação da estrutura das famílias;
- estabelecer comparações entre o sistema legal brasileiro sobre a conciliação entre trabalho e vida familiar e as normativas previstas pela OIT;
- identificar na Constituição Federal, na CLT e no Código Civil Brasileiro referências normativas acerca do trabalho e da família.

A análise que apresentamos procura responder, a partir de nosso intento teórico, a seguinte interrogação: Quais são as normativas legais que regulam a relação entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil?

Para a realização dos objetivos propostos, optamos pela pesquisa bibliográfica, que implica exame da literatura científica para levantamento e análise do que foi produzido sobre o tema em questão. Realizamos uma revisão bibliográfica cuidadosa, buscando na produção literária sobre o tema “trabalho e vida familiar” referências relacionadas à temática, tendo por base a pesquisa em livros, artigos científicos, periódicos, revistas, sites, etc. Conforme Lima e Mito (2007, p. 47), o objetivo da pesquisa bibliográfica consiste em conhecer e analisar as

principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema, tornando-se um instrumento indispensável para esse tipo de pesquisa. Permite ainda a análise teórica do objeto de estudo e "difere da revisão bibliográfica uma vez que vai além da simples observação dos dados contidos nas fontes pesquisadas, pois imprime sobre eles a compreensão crítica do significado neles existente."

Um segundo procedimento metodológico utilizado consiste na pesquisa documental. Esta faz o levantamento e análise de textos e documentos sobre o tema ou próximos a ele, referentes às últimas décadas do século XX, em fontes diversas, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Constituição Brasileira de 1988 (CF/88), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil de 2002, entre outros. De característica semelhante à bibliográfica, o que particulariza a pesquisa documental é a fonte de coleta de dados, classificada como secundária, cujos materiais podem ser de primeira mão (que ainda não receberam tratamento analítico) e de segunda mão (materiais reelaborados conforme o objeto/problema de pesquisa). A pesquisa documental foi realizada em textos oficiais de instituições responsáveis pela elaboração, execução, proposição e defesa do sistema legal brasileiro no que tange à conciliação entre trabalho e vida familiar. Cabe ressaltar que a pesquisa documental objetiva reunir e classificar documentos de todo gênero relacionados ao tema de estudo.

Este estudo corresponde a uma pesquisa de natureza qualitativa. De acordo com as análises de Minayo, a pesquisa qualitativa preocupa-se "menos com a generalização e mais com o aprofundamento e a abrangência da compreensão, seja de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma política ou de uma representação" (MINAYO, 2001, p.102).

No que se refere ao referencial teórico-metodológico, este estudo alinha-se à perspectiva crítica-dialética, que possibilita contemplar categorias, como contradição, historicidade e totalidade.

No tocante à apresentação, o presente trabalho encontra-se estruturado em três seções. Na primeira, buscamos aprofundar a discussão sobre trabalho e família e os dilemas da sociedade contemporânea. Para tanto, foram analisadas categorias, como a divisão sexual do trabalho, desigualdades de gênero, a invisibilidade dos afazeres domésticos, assim como os principais desafios e dificuldades encontrados para conciliação/ articulação entre essas duas esferas. A segunda seção abarca elementos referentes à articulação entre trabalho e vida familiar a partir de uma análise da produção e reprodução social no sistema capitalista. Apresentam-se alguns apontamentos sobre o trabalho doméstico e o trabalho do cuidado. Na

sequência, se tecem algumas comparações acerca dos diferentes regimes de bem-estar social e a relação destes com a questão do trabalho remunerado e das responsabilidades familiares. A terceira seção tem como proposta analisar as medidas legais que guardam relação com a questão do conflito entre trabalho e vida familiar no Brasil. Nessa seção, é analisada a legislação trabalhista e previdenciária quanto à proteção à maternidade e a conciliação entre trabalho e família, tendo por referência as normas internacionais de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras. Realizamos ainda alguns apontamentos com relação à política de educação infantil no país.

Por fim, nas considerações finais, alguns aspectos debatidos e problematizados ao longo do trabalho são retomados, e as principais sugestões e recomendações acerca do tema proposto são organizadas.

2. TRABALHO E FAMÍLIA: OS DILEMAS DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Nas últimas décadas, cresceu o interesse pelo tema do equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares. Cada vez mais se reconhece que os conflitos entre vida laboral e vida familiar têm efeito negativo sobre a qualidade de vida dos indivíduos. Nesse sentido, o equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares constitui um tema de grande desafio na sociedade contemporânea e tem sido abordado por ângulos distintos.

Trabalho e família constituem-se aparentemente como duas esferas regidas por lógicas distintas — uma pública e outra privada — mas que, no entanto, se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar para satisfazer suas necessidades econômicas e pessoais e, ao mesmo tempo, cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. O uso do tempo, na maioria das vezes escasso, torna a relação entre essas duas esferas tensa e conflituosa.

No Brasil, as últimas duas décadas foram profundamente marcadas por mudanças na esfera do trabalho e da vida privada. Segundo Sorj (2004), essas mudanças não foram acompanhadas na mesma medida por ações do Estado e das empresas voltadas para responder aos novos desafios que as famílias vêm enfrentando. O Brasil não está entre os 34 países que ratificaram a Convenção 156,¹ adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)² em 1981 e, diferentemente de muitos países Europeus e da América do Norte, o reconhecimento de que a articulação entre a esfera do trabalho e as responsabilidades familiares constitui um problema, ainda é incipiente. Nesse caso, a regulação entre essas esferas permanece em boa medida como um assunto privado das famílias.

Nas últimas duas décadas, as mudanças nas composições das famílias foram profundas. Elas passaram por transformações na sua estrutura, nas suas relações e na sua organização. Embora o núcleo familiar formado por pai, mãe e filhos ainda seja o principal na sociedade brasileira, em muitos lares não existe mais esse modelo conjugal nuclear. Essas mudanças começam a se destacar no final da década de 1960, quando se iniciou uma rápida e generalizada redução na fecundidade em todas as classes sociais (SORJ, FONTES, MACHADO, 2007).

¹Convenção 156, que trata sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981.

² A OIT é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), cujo objetivo é promover justiça social e direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos. Foi fundada após a Primeira Guerra Mundial, em 1919, juntamente com a antiga Liga das Nações, sendo a única agência que restou do Tratado de Versalhes (BRUSCHINI, 2007, p. 12).

As principais características das famílias contemporâneas podem ser identificadas pelo número reduzido de filhos, o aumento da concepção em idade mais jovem, o aumento da união consensual e da coabitação, a população proporcionalmente mais velha, o aumento do número de pessoas que vivem sozinhas, assim como o aumento das famílias monoparentais,³ compostas por mulheres e filhos sem a presença do cônjuge (MIOTO, 2004; MOSER, 2013; NASCIMENTO, 2006).

Segundo dados processados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012b) na comparação entre 2000 e 2010, houve um crescimento na proporção das unidades domésticas unipessoais,⁴ que passaram de 9,2% para 12,1%. No Brasil, predominavam em 2010 as famílias de duas ou mais pessoas com parentesco (54,3 milhões). Além disso, verificou-se um aumento na proporção de famílias sob responsabilidade exclusiva da mulher (22,2% em 2000, contra 37,3% em 2010).

Referenciando os dados do IBGE, constata-se, portanto, que, em dez anos, houve um aumento das famílias tendo a mulher como responsável, inclusive com a presença do cônjuge. Os motivos podem ser creditados a uma possível mudança de valores relativos ao papel da mulher na sociedade, bem como o ingresso maciço no mercado de trabalho e o aumento da escolaridade em nível superior, combinados com a redução da fecundidade.

As análises de Sorj (2004) apontam que o ingresso massivo das mulheres cônjuges no mercado de trabalho pode ser considerado a principal mudança, do ponto de vista da família. A estratégia que as famílias encontram para enfrentar esse desafio é alocar seus membros em empregos de naturezas distintas nos quais a jornada de trabalho torna-se um elemento diferenciador. Para os homens, prevalecem os empregos formais, resguardados pelas leis trabalhistas e com os benefícios decorrentes dessa relação contratual assegurados. Já para as mulheres, há a predominância de ocupação em postos de empregos informais, com jornadas de trabalho e salários menores e sem a garantia dos benefícios consagrados na legislação trabalhista.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho indica que o papel feminino tradicional vem mudando rapidamente sem que o masculino tenha se alterado. Ao levar em consideração que as mulheres já não estão tão disponíveis para cuidar de seus

³A família monoparental é reconhecida na Constituição Federal de 1988 como entidade familiar e conceituada como “a comunidade formada por qualquer um dos pais e seus descendentes”. Assim, por família monoparental entende-se uma pessoa adulta, homem ou mulher responsável por uma ou várias crianças (IBGE, 2012).

⁴Domicílios com um só morador (IBGE, 2012).

dependentes, torna-se necessário então que a sociedade redefina a forma como as responsabilidades familiares são atendidas.

2.1 Trabalho e Família: configurações da divisão sexual do trabalho

Embora a divisão sexual do trabalho tenha sido objeto de trabalhos precursores em diversos países, foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas desse conceito. Primeiro, na Etnologia, depois, na Sociologia e na História (HIRATA, KERGOAT, 2007). Houve uma tomada de consciência de que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres e, ainda, que esse trabalho é invisível e não realizado para elas mesmas, mas sim em nome da natureza, do dever e do amor materno.

Conforme Hirata e Kergoat, a divisão sexual do trabalho pode ser caracterizada como

[...] uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; ou mais do que isso, constitui-se como fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Para as autoras, essa forma é modulada histórica e socialmente e tem como características a designação prioritária dos homens para a esfera produtiva e das mulheres para a reprodutiva. Sob a ótica da divisão sexual do trabalho vigente, são complementares a tradicional atribuição à mulher das responsabilidades sobre a administração doméstica e o cuidado dos filhos, e a atribuição ao homem das responsabilidades no âmbito público e o mundo do trabalho (MONTALI, 2012).

Faria (2011) aponta que há dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho. Um deles é a separação, ideia que separa o que é trabalho de homens e de mulheres. O outro seria a hierarquia, que considera o trabalho dos homens valendo mais do que o das mulheres.

Nessa perspectiva, Hirata e Kergoart (2007) concordam ao afirmar que esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia naturalista. No entanto, isso não significa afirmar que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Para essas autoras, as modalidades concretas da divisão sexual do trabalho variam conforme tempo e espaço. Assim, estudar e pensar essa categoria implica em

1. Mostrar que as desigualdades entre homens e mulheres são sistemáticas; e 2. Articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades e os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero (HIRATA, KERGOART, 2007, p. 97).

Para Gama (2012c), a ideologia de gênero dificulta a percepção da relevância do trabalho doméstico das mulheres, deixando a impressão de que elas são dependentes dos maridos, embora a organização do trabalho deles e a mais-valia do seu empregador também se beneficiem desse trabalho invisível.

Conforme a referida autora, pode-se considerar que o trabalho remunerado exerceu papel determinante na redução da dependência das mulheres em relação aos homens, reforçando seu poder de negociação no interior das famílias e abrindo novas possibilidades fora do casamento. No entanto, os mercados de trabalho se modificaram rapidamente. O processo de reestruturação produtiva trouxe consigo uma “flexibilização” considerável. Assim, as mulheres, que sempre tiveram tendência a ocupar empregos precários e que geralmente oferecem poucos direitos sociais, viram em muitos países o número desses empregos aumentar. Paralelamente, nos anos de 1990, a retração dos Estados de Bem-Estar Social teve uma importância particular para as mulheres, na medida em que estas dependiam fortemente de uma “renda social”, sob a forma do usufruto de serviços públicos orbitando entre suas diferentes responsabilidades no trabalho remunerado e não remunerado.

A partir dos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE (2010a), constatou-se o aumento do ingresso de mulheres no mercado de trabalho, especialmente a partir da década de 1980. No Brasil, em 2008, os resultados mostram uma taxa de atividade bastante elevada: de cada 100 mulheres, 52 estavam ocupadas ou procurando trabalho.

Ao analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro nos últimos 30 anos, a Fundação Carlos Chagas (s/d) verificou que houve uma “espantosa progressão” a partir da década de 1970. Se em 1970 havia apenas 18% das mulheres trabalhando, chega-se a 2008 com mais da metade delas em atividade: 52,4%. Essa tendência continua presente nos primeiros anos do novo milênio e aponta que o nível da ocupação feminina foi mais acentuado do que o da masculina, passando de 35,4% para 43,9% de 2000 a 2010, enquanto o dos homens foi de 61,1% para 63% (IBGE, 2010).

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 1970 revela que o papel feminino tradicional tem sofrido alterações rapidamente, ao contrário do masculino (SORJ, 2004). Apesar dessas transformações, a incorporação das mulheres no mercado de trabalho pouco alterou suas atribuições domésticas, que passaram a ser assumidas então como dupla jornada.

Para Sorj (2004), o ingresso massivo das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno irreversível, ainda que esse acesso seja profundamente marcado pelas desigualdades

sociais. Segundo dados da OIT (2009a), 44,9% da população urbana laboral na América Latina está inserida na economia informal. As mulheres representam 50,7% desse total, enquanto os homens, 40,5%. Mais da metade das mulheres que trabalham estão no setor da informalidade. Nesses casos, a qualidade de emprego é inferior à dos homens, os salários são mais baixos e com menor cobertura de seguridade social.

Conforme evidenciado por Montali (2003; 2012), nas famílias monoparentais de referência feminina, a mulher tem participação mais elevada entre os ocupados na família e responde por mais da metade da provisão familiar. Nessa busca por conciliar família e trabalho, mulheres-cônjuges e mulheres responsáveis pela família apresentam-se em maiores proporções absorvidas em trabalho precário.

O mercado de trabalho não está organizado para pessoas com responsabilidades familiares. Concorde Sorj (2007), ao observar que, enquanto a participação feminina 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.

Para Moser (2013), são muitas as dificuldades de acesso ao trabalho formal para as mulheres, uma vez que elas, muitas vezes, optam pelo trabalho informal pela facilidade de conciliação da vida laboral com as responsabilidades familiares. Por isso, a maioria das mulheres encontra-se ainda em ocupações que permitem maior flexibilidade na jornada de trabalho. Como aponta a OIT (2009b), a ausência de lugares e horários fixos de trabalho permite às mulheres assumirem simultaneamente um trabalho remunerado, a totalidade das responsabilidades familiares e as tarefas domésticas.

De acordo com análises de pesquisas sobre a divisão do trabalho doméstico no Brasil, Ribeiro (2005, p. 45) conclui: “não resta dúvidas 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”.

Segundo Hirata e Kergoat (2007), as razões da permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continuam sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo e gênero.

Montali (2012) considera que os caminhos para a mudança dessas desigualdades passam, de um lado, pelas mudanças nas relações de gênero e nas atribuições domésticas e, por outro, por políticas sociais que possibilitem essa equidade. Para a autora, enquanto a mudança nas relações de gênero depende de um processo mais longo de desenvolvimento social,

determinadas políticas sociais poderiam de forma mais imediata propiciar a conciliação entre família e trabalho e possibilitar uma inserção mais igualitária no mercado de trabalho.

2.2 Inserção diferenciada da mulher no mercado de trabalho: desigualdades de gênero

As responsabilidades familiares podem constituir uma barreira importante para o acesso ao mercado de trabalho, restringir opções de emprego e limitar a capacidade de gerar renda. Elas afetam particularmente as mulheres, já que, historicamente, essas responsabilidades recaem proporcionalmente sobre elas.

Para Abramo (2011), a manutenção e a reprodução das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho são influenciadas por diversos fatores, derivados da divisão sexual do trabalho e de uma ordem de gênero — que inclui não só o trabalho, mas também todas as outras dimensões da vida social — que destinam à mulher a função básica e primordial de cuidar da vida privada e da esfera doméstica e, ao mesmo tempo, atribuem a esse universo um valor social inferior ao mundo público, desconsiderando seu valor econômico. Segundo a autora, isso significa para as mulheres não apenas uma limitação de tempo e recursos para investir na própria formação e no trabalho remunerado como também está relacionado a uma forte subvalorização do trabalho feminino e de seu papel na sociedade.

A conquista de um espaço no mercado de trabalho é uma realidade cada vez maior para as mulheres em geral. Os homens ainda ocupam com mais destaque o mercado de trabalho. Entre 2001 e 2011, mesmo tendo crescido sua atividade econômica, as mulheres ainda apresentaram diferenças substantivas na participação (Gráfico 1).

Segundo dados da Síntese de Indicadores Sociais (SIS) (IBGE, 2011), o percentual de mulheres no mercado de trabalho formal — que têm carteira assinada, incluindo domésticas, militares e funcionárias públicas estatutárias, empregadoras ou trabalhadoras por conta própria que contribuía para a previdência social — subiu de 43,2% em 2001, para 56,8% em 2012. Já entre os homens, houve um incremento de 46,7% para 56,8%.

Entre as jovens de 16 a 24 anos, 69,2% das ocupadas estavam em trabalhos informais. A taxa era mais elevada entre as mulheres de 60 anos ou mais: 82,2%. As diferenças eram ainda mais expressivas na comparação regional: no Sudeste, 57,2% das mulheres jovens estavam inseridas em trabalhos informais; no Nordeste, chegavam a 90,5%.

GRÁFICO 1- Distribuição percentual de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho formal e informal, segundo o sexo - Brasil 2001/ 2011



Fonte: IBGE (2011;2010b; 2013)

Nota 1: Para classificação dos trabalhos formais e informais, foi utilizada a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009a).

No que tange à cor ou raça, os indicadores apontam que a inserção das mulheres também se dava de forma diferenciada. Entre as de cor branca, cerca de 44,0% estavam na informalidade; percentual que era de 54,1% entre as negras e de 60,0% entre as pardas. A maior diferença na taxa de formalidade entre as mulheres, segundo sua cor ou raça, ocorreu na região Norte, onde 55,9% das brancas estavam no mercado informal contra 67,1% das pretas e 68,3% das pardas. A menor diferença era a do Sul, cujos percentuais eram de 44,2% para brancas, 43,4% para pretas e 50,5% para pardas.

Outra atividade de trabalho preponderantemente realizada pelas mulheres e praticamente invisível na sociedade é a realização dos afazeres domésticos. Conforme os resultados da pesquisa, do total das mulheres ocupadas, 87,9% declararam cuidar dos afazeres e, do total dos homens, 46,1%. O número médio de horas na semana no país dedicado a esses afazeres é de 20,8 para as mulheres e de apenas 10 para os homens. Esses resultados evidenciam de forma inegável as diferenças de gênero, bem como diferenças entre as regiões do país. Enquanto no Nordeste os homens gastam 10,6 horas com essas atividades, e as mulheres gastam 23,2, no Sul esse número cai para 9,3 entre os homens e 19,9 para as mulheres (Tabela 1).

TABELA 1: Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas- 2012

Grandes Regiões, Unidades da Federação e Regiões Metropolitanas	Pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo								
	Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal			Média de horas gastas em afazeres domésticos			Jornada total		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Brasil	39,6	42,1	36,1	16,3	10,0	20,8	55,9	52,1	56,9
Norte	38,2	41,1	33,7	16,6	10,5	21,8	54,8	51,6	55,5
Rondônia	38,0	40,9	33,5	15,7	9,0	21,5	53,7	49,9	55,0
Acre	37,5	41,2	32,5	15,5	8,7	21,1	53,0	49,9	53,6
Amazonas	40,0	41,9	36,9	17,5	12,1	22,7	57,5	54,0	59,6
Roraima	37,8	40,1	34,6	14,5	10,0	18,5	52,3	50,1	53,1
Pará	37,5	40,8	32,5	16,2	9,9	21,2	53,7	50,7	53,7
Região Metropolitana de Belém	39,3	41,6	36,3	16,7	11,5	20,6	56,0	53,1	56,9
Amapá	39,9	41,7	37,2	17,5	12,5	21,7	57,4	54,2	58,9
Tocantins	37,7	41,5	32,4	18,6	11,7	24,3	56,3	53,2	56,7
Nordeste	37,1	39,9	33,0	18,3	10,6	23,2	55,4	50,5	56,2
Maranhão	34,7	38,5	29,2	21,0	11,9	26,0	55,7	50,4	55,2
Piauí	34,2	38,2	28,8	18,0	9,5	24,1	52,2	47,7	52,9
Ceará	37,2	39,6	33,7	19,0	11,4	23,7	56,2	51,0	57,4
Região Metropolitana de Fortaleza	40,4	42,2	38,1	18,6	11,9	23,1	59,0	54,0	61,2
Rio Grande do Norte	38,8	41,9	34,3	18,9	10,1	24,6	57,7	52,0	58,9
Paraíba	37,0	40,0	32,8	18,1	11,0	22,8	55,1	51,0	55,6
Pernambuco	39,5	41,5	36,5	18,2	11,0	22,6	57,7	52,5	59,1
Região Metropolitana de Recife	41,4	43,2	38,9	19,0	12,5	23,2	60,4	55,7	62,1
Alagoas	38,0	40,2	34,3	19,1	10,5	24,0	57,1	50,7	58,3
Sergipe	36,4	39,2	32,4	19,0	11,3	24,1	55,4	50,5	56,5
Bahia	36,9	39,6	33,0	16,6	9,9	21,4	53,5	49,5	54,4
Região Metropolitana de Salvador	39,9	42,1	37,4	15,8	10,3	20,5	55,7	52,4	57,9
Sudeste	40,7	43,1	37,6	15,8	9,9	20,0	56,5	53,0	57,6
Minas Gerais	39,8	42,9	35,6	16,8	9,5	22,2	56,6	52,4	57,8
Região Metropolitana de Belo Horizonte	40,2	42,5	37,4	15,3	9,3	20,2	55,5	51,8	57,6
Espírito Santo	40,2	42,7	36,9	16,3	9,3	20,9	56,5	52,0	57,8
Rio de Janeiro	40,6	42,7	37,9	16,6	10,7	20,1	57,2	53,4	58,0
Região Metropolitana do Rio de Janeiro	40,5	42,3	38,0	16,3	10,7	19,7	56,8	53,0	57,7
São Paulo	41,2	43,3	38,5	15,1	9,9	18,8	56,3	53,2	57,3
Região Metropolitana de São Paulo	41,2	43,0	39,0	14,1	9,5	17,3	55,3	52,5	56,3
Sul	40,6	43,3	37,1	15,2	9,3	19,9	55,8	52,6	57,0
Paraná	40,5	43,3	36,9	15,0	8,5	19,9	55,5	51,8	56,8
Região Metropolitana de Curitiba	40,4	42,5	37,8	14,3	8,5	18,7	54,7	51,0	56,5
Santa Catarina	41,8	43,9	39,0	15,1	9,3	18,9	56,9	53,2	57,9
Rio Grande do Sul	39,9	43,0	36,2	15,5	10,0	20,4	55,4	53,0	56,6
Região Metropolitana de Porto Alegre	40,7	42,7	38,5	15,2	10,3	19,4	55,9	53,0	57,9
Centro-Oeste	40,9	43,5	37,4	15,0	9,3	19,1	55,9	52,8	56,5
Mato Grosso do Sul	41,0	44,1	36,8	15,4	9,6	19,8	56,4	53,7	56,6
Mato Grosso	41,1	44,0	36,8	15,9	9,9	20,4	57,0	53,9	57,2
Goiás	41,3	44,0	37,5	14,5	8,7	18,6	55,8	52,7	56,1
Distrito Federal	39,7	40,9	38,4	14,7	9,6	18,5	54,4	50,5	56,9

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012.

A PNAD (IBGE, 2010a) define como afazeres domésticos a realização de tarefas no domicílio de residência, tais como arrumar ou limpar toda a parte da moradia; cozinhar ou preparar alimentos; passar roupa; lavar roupa ou louça, utilizando ou não aparelhos eletrodomésticos para executar tarefas para si ou para outros moradores; orientar ou dirigir trabalhadores domésticos na execução das tarefas domésticas; cuidar de filhos ou menores moradores e limpar o quintal ou terreno que circunda a residência. Assim, a categoria “afazeres domésticos” abriga uma ampla gama de atividades, nem sempre detalhada nos levantamentos oficiais.

Além das pressões exercidas pelo trabalho e da constante necessidade de qualificação profissional, a maioria das mulheres ocupadas ainda tem que se comprometer com a realização das atividades domésticas, principalmente, quando não contam com ajuda dos homens.

No imaginário social em geral, permanece a ideia de que um dos membros do casal, geralmente o homem, tende a ser considerado como o “trabalhador ideal”, ou seja, tende a trabalhar sem as limitações domésticas e familiares; o outro membro, geralmente a mulher, busca oportunidades de trabalho compatíveis com suas responsabilidades familiares: cuidar de filhos e filhas e outras pessoas dependentes e realizar tarefas domésticas. Dessa forma, busca um emprego em tempo parcial, por conta própria ou no próprio domicílio. Sua renda, portanto, tende a ser mais baixa, fator que se agrava nos lares em que a mulher é a principal responsável pela família, e assim encontra maiores dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar.

Segundo notas da OIT⁵(2009a), essa divisão do trabalho no interior das famílias é particularmente acentuada pelos seguintes fatores: estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função natural da mulher; ausência ou insuficiência de serviços públicos de apoio acessíveis e convenientes, como creches, horários escolares compatíveis com as jornadas de trabalho, assistência a adultos ou pessoas idosas com doença ou deficiência e exigências dos locais de trabalho, que muitas vezes impedem que ambos os membros do casal dediquem mais tempo a eles mesmos e às suas famílias.

Diante desse contexto, a principal estratégia encontrada pelas famílias para enfrentar esse desafio é recorrer à solidariedade familiar e comunitária, que consiste em contar com o

⁵ As notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série Work and Family Information Sheets do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto “Gender equality with in the world of work”, financiado pelo governo Norueguês. Essa iniciativa teve a participação do escritório da OIT - Lisboa. Divididas em oito temas, as notas trazem informações, conceitos e boas práticas relacionadas à proteção da maternidade, ações de sindicatos, promoção da igualdade de gênero e melhores locais de trabalho, envelhecimento da população, entre outros.

apoio e ajuda de parentes e vizinhos, principalmente quando se trata de família monoparental feminina.

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, 2007).

Ao analisar os dados sobre trabalho doméstico no Brasil, Bruschini (2007) 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)

A autora constata ainda 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, esse 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.

Em suas análises, Moser (2013) observa que as mulheres que têm filhos apresentam menor ingresso no mundo do trabalho, principalmente nas situações em que não há o compartilhamento dos afazeres domésticos e dos cuidados com as crianças. Conforme 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 têm filhos pequenos (DIEESE, 2011, p. 13).

As responsabilidades familiares com filhos atuam como obstáculos ou desincentivos à inserção das mulheres no mercado de trabalho e confirmam 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 monoparentais de referência feminina. As taxas de desemprego relativamente baixas das mulheres em famílias monoparentais de referência feminina que têm filhos, principalmente filhos pequenos, sugerem que essas mulheres tendem a diminuir suas exigências profissionais, já que estão em condições de provedoras únicas da família.

Tendo em vista esse panorama, acredita-se que o conflito entre trabalho e vida familiar está cada vez mais evidente no interior das famílias brasileiras e que a esfera pública ainda não assumiu as práticas conciliadoras como uma questão de ordem pública.

Reconhece-se que houve profundas alterações no âmbito das famílias nas últimas décadas, principalmente com relação à inserção feminina no mercado de trabalho, conjuntura que se assemelha aos países desenvolvidos. Contudo, também se observa que, no tocante à conciliação entre trabalho e vida familiar, o Brasil ainda se encontra em desvantagem com relação a eles. Enquanto a temática da conciliação trabalho e família tem ganhado centralidade nos países desenvolvidos, sobretudo na Europa,⁶ no Brasil ela continua invisível. Aqui, os conflitos existentes ainda são considerados como problemas de ordem privada, e a busca por alternativas para enfrentá-los é delegada às mulheres. Estas, diante do insuficiente apoio da esfera pública, apelam para arranjos dentro de sua rede social primária, ou seja, na própria família, nos vizinhos e amigos (ABRÃO, 2013). Todavia, cabe destacar que as transformações que vêm ocorrendo nas estruturas das famílias têm afetado a disponibilidade de contar com esse recurso.

⁶Em 9 de março de 2004, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução sobre a conciliação da vida profissional e familiar (DOC 102 E de 28/4/2004, p. 492). Em 11 de março de 2013 foi publicado no Diário Oficial da União Europeia uma declaração convocando a Comissão Europeia e todas as instituições europeias para que proclamem o ano de 2014 como o ano europeu da conciliação da vida laboral e vida familiar (DO C 162/ E/19) (ESPANHA, 2013).

3. A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E VIDA FAMILIAR

Estudos sobre a família apontam inúmeros elementos que têm provocado redefinições em sua estrutura e também em sua dinâmica. Com o crescimento da participação de ambos os cônjuges no mercado de trabalho, amplia-se o contingente de famílias que têm o desafio de dar conta das demandas relativas ao trabalho e às responsabilidades familiares.

Além das mudanças no mercado de trabalho, profundas mudanças sociodemográficas também têm ocorrido, as quais geram variações nas organizações internas das famílias, criando uma nova relação entre demanda e oferta de cuidados (GAMA, 2012c).

Ainda que nunca tenha havido de fato um modelo puro de “homem provedor e mulher cuidadora”, esse modelo estabeleceu durante longo período histórico a diretriz da divisão sexual do trabalho. Concorda Cordeiro, ao afirmar que

O equilíbrio entre trabalho e vida familiar era, até as últimas décadas do século 20, mantido através da domesticidade das mulheres e sua exclusão formal e informal do mercado de trabalho. [...] No entanto, a partir da entrada e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, deu-se uma ruptura em tal conciliação (ou equilíbrio) entre trabalho e família, e novos desafios se impuseram não só às famílias que passaram a ter dois provedores mas, também, aos sistemas de bem-estar social, que tiveram suas bases postas em questão (CORDEIRO, 2008. p. 73).

Com a difusão do modelo “homem provedor e mulher cuidadora”, outros padrões emergiram, com destaque para as famílias monoparentais de referência feminina, fenômeno marcante, principalmente nos países da América Latina. Diante desse contexto, os sistemas de bem-estar social, que tinham como modelo esse contrato social, passaram a ser questionados e impactados pelas alterações comportamentais da população e também pelos movimentos feministas.

Na atual conjuntura, o tema da conciliação entre trabalho e família se faz presente na agenda de discussão em inúmeros países que possuem estratégias diferenciadas e que lhes conferem legitimidade em níveis diversos. Foco de atenção em contexto internacional, essa problemática tem obtido historicamente no Brasil fraca legitimidade (CORDEIRO, 2008).

Em geral, as noções de conciliação e articulação entre trabalho e família são apresentadas quase sempre com o mesmo sentido. Moser (2013), citando Ricoldi (2010), acentua que existe entre ambas algumas diferenças que merecem ser mencionadas. Frequentemente citada como conciliação, a ideia de articulação é defendida por alguns autores para denotar uma dimensão mais ampla de equilíbrio entre os mundos do trabalho e da família. Sendo assim, a noção de articulação entre trabalho e família remete às políticas, públicas ou privadas, direcionadas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e

familiares, enquanto a noção de conciliação denota uma dimensão mais individual, remetendo às práticas e às formas de conciliar os papéis familiares e profissionais.

No presente trabalho, interessa-nos problematizar essas duas concepções, tanto no que se refere às normas legais de apoio aos trabalhadores com responsabilidades familiares como compreender as práticas e formas de conciliação utilizadas pelas famílias.

Na vida de homens e mulheres, desempenhar ao mesmo tempo tarefas profissionais e responsabilidades familiares pode ser fonte de muitos problemas. Segundo a OIT (2009b), as mulheres com responsabilidades familiares enfrentam dificuldades adicionais para compatibilizar de forma satisfatória os trabalhos produtivos e reprodutivos, ou seja, as tarefas de cuidado desempenhadas no espaço da casa e as funções desempenhadas no mercado de trabalho. Isso ocorre em razão da compreensão ainda hegemônica na sociedade brasileira de que o trabalho reprodutivo é de responsabilidade exclusiva das mulheres e uma habilidade “natural”.

Essas noções desempenham papel central na estruturação dos padrões de discriminação de gênero e constituem um fator restritivo para o acesso ao mercado de trabalho, tipo de inserção, rendimento, ascensão profissional e participação política das mulheres (OIT, 2009b).

Nas últimas décadas, podemos observar, em nível global, uma ampla transformação na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Em muitos países, o modelo "tradicional" do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados da família foi sendo substituído por um modelo no qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho. Embora tais transformações tenham provocado mudanças na organização interna das famílias, o cuidado com estas permanece, em grande medida, como tarefa delegada apenas ao sexo feminino (SORJ, 2007).

A maior participação das mulheres no mercado de trabalho e os movimentos feministas da história recente conferiram relevância na agenda de muitos países à questão da conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal. Da mesma forma, as alterações ocorridas nas últimas décadas no padrão de organização familiar suscitaram o questionamento sobre os papéis tradicionais exercidos por homens e mulheres, adultos, jovens e crianças (OIT, 2009b).

O modelo de famílias com duplo rendimento criou novas oportunidades para as mulheres participarem da esfera pública, porém não foi acompanhado por uma transferência correspondente do tempo investido pelos homens na esfera privada, mantendo, desse modo, uma divisão sexual do trabalho com forte viés de gênero.

Embora a construção da domesticidade feminina tenha sido mais cultural do que real, ela permanece tão consolidada que serviu de inspiração para as políticas públicas, legislações do trabalho, práticas sociais e negociações familiares. Permanece na sociedade em geral a ideia de que o principal papel das mulheres é cuidar da sua família e dos filhos, que as mulheres constituem uma força de trabalho secundária, e o seu salário serve apenas como complemento ao do chefe do domicílio (OIT, 2009b).

Nesse cenário, o modelo de família baseado no binômio homem provedor/ mulher cuidadora tem sido questionado. Segundo Abramo,

Esse padrão de organização familiar, predominante em um período histórico demarcado, vem sendo modificado lentamente, movendo-se na direção de admitir a mulher como provedora da família, ainda que, na maioria dos casos, em uma função secundária. A realidade da inserção feminina no mercado de trabalho e da contribuição das mulheres à superação da pobreza e à composição da renda familiar, expressas de forma cada vez mais precisa e evidentes em cifras e estatísticas, tem questionado a noção, ainda fortemente vigente, de que o trabalho feminino é secundário e de que as mulheres conformariam uma força de trabalho “secundária” (ABRAMO, 2007, p. 42).

As famílias continuam sendo as instituições basilares na socialização das pessoas e um dos espaços por excelência de negociações e conflitos, definição e distribuição de direitos e deveres. A família, juntamente com o Estado e o mercado, é um dos âmbitos da produção e da distribuição do bem-estar na sociedade. A análise atual da participação feminina no mercado de trabalho indica que a incorporação das mulheres não foi acompanhada com a mesma velocidade pelo remodelamento da divisão sexual do trabalho doméstico. Em todos os países, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, incluindo as atividades de cuidado e assistência aos membros da família (OIT, 2009b).

Uma vez que a participação feminina no mercado de trabalho é incontestável, permanecem os desafios da desconstrução da visão que atribui às mulheres um papel e um lugar secundário nesse mercado e a responsabilidade exclusiva pela articulação entre trabalho e vida familiar.

3.1 Breves apontamentos sobre o conflito entre trabalho e vida familiar na produção e reprodução social capitalista

No seio de toda transformação social coexistem uma produção social de bens e uma produção social de seres humanos. Embora distintas, estão sempre relacionadas uma à outra.

Compreendidas dessa forma, produção e reprodução constituem-se como elementos indissociáveis (GAMA, 2012a).

Conforme Pateman (1993), o advento de produção capitalista subverte as condições de produção material, mas também as condições de produção de seres humanos. Esse modo de produção enseja uma nova concepção de trabalho e de reprodução social: o trabalho como uma atividade que pode ser objetificada, mediada pela relação de assalariamento que se desenrola pela apropriação do tempo do assalariado pelo capitalista, constituindo interesses de distintas classes sociais. Para o autor, essa relação de assalariamento também estabelece uma série de alterações na relação entre produção e reprodução social, tais como o contrato sexual, a invisibilidade do trabalho reprodutivo, o status inferiorizado das mulheres e a natureza e o teor das relações familiares. Nessa perspectiva, elas passam a ser vistas e interpretadas como unidade de consumo, subsumidas e separadas de maneira desigual, de forma que a produção tenha mais importância que a reprodução social.

Para Gama (2012c), a mercantilização da vida social atinge dimensões distintas: no âmbito da produção, a extração de mais valor, e no âmbito da reprodução social, a produção indireta de mais valor pela não mercantilização do trabalho doméstico realizado gratuitamente pelas mulheres no interior das famílias. Nessa direção, a autora esclarece que

A família e o Estado são mecanismos indiretos de produção de mais valia pela divisão do custo social de exploração da força de trabalho. Na família, este custo é inviabilizado, naturalizado socialmente e absorvido iminentemente pelas mulheres. O preço de mercado da força de trabalho, portanto, é constituído pela parte paga da extração da mais valia e pela parte não paga produzida pelo trabalho doméstico não remunerado das mulheres. Este participa da produção de valor pelo seu papel na produção da força de trabalho, bem como no seu papel socializador na sociabilidade capitalista. [...] Ademais, outro elemento de caráter ideológico se apresenta, que é a noção do trabalho doméstico não remunerado concebido como oposto da objetificação. Essa noção está ligada às relações afetivas no interior da família e baseada na disponibilidade de tempo das mulheres. Sendo a forma privilegiada de expressão do “amor” na esfera dita “privada”, os gestos repetitivos e os atos cotidianos de manutenção do lar, da saúde e da educação de crianças, idosos e doentes são naturalizados e atribuídos às mulheres (GAMA, 2012c, p. 151-152).

Assim, o trabalho não remunerado é composto por toda uma gama de atividades que garantem a reprodução social do sistema. Ignorar o trabalho não remunerado cria distorções quanto à avaliação da real capacidade produtiva de um país e reforça o descaso para com aqueles que o executam, mulheres em sua grande maioria (GELINSKI, PEREIRA, 2005).

As concepções econômicas convencionais, assim como as estatísticas nacionais utilizadas para o desenho das políticas macroeconômicas, não consideram e nem contabilizam o universo da economia do cuidado não remunerado, devido ao fato de esta não estar orientada para o mercado. Sendo o fruto desse trabalho praticamente invisível, ele também não é objeto

de políticas públicas, e a inclusão das necessidades daqueles que o efetuam na elaboração dos orçamentos públicos é praticamente inexistente (GELINSKI, PEREIRA, 2005).

A partir dessa compreensão acerca dos processos de produção e reprodução social, pode-se apreender o conflito que se estabelece entre essas duas esferas e destacar a necessidade de romper com a lógica que separa o mundo do trabalho do mundo privado (família) (GAMA, 2012c). Dessa forma, a solução não se encontrará apenas em conteúdos profissionais ou no fato de “conciliar” os papéis, mas em uma redefinição global da relação de subordinação da reprodução social à produção na sociedade capitalista, como uma ação que conjuga de forma sincrética as relações no trabalho e na família.

3.2 Breves apontamentos sobre o trabalho doméstico e o trabalho do cuidado

As condições atuais em que se operam o trabalho assalariado e o trabalho do cuidado não remunerado e a crescente participação feminina no mercado de trabalho junto à retração do Estado na provisão de políticas sociais de caráter universal agudizam a problemática do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares. Para Gama (2012b), o trabalho doméstico pode ser entendido como “[...] um conjunto de atividades relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família ou domicílio — trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres (GAMA, 2012b, p. 30).

Segundo a autora, o trabalho doméstico não foi, inicialmente, mercantilizado, mas faz parte do circuito do capital, ao participar ativamente da reprodução da força de trabalho. Apesar de não ter sido, de início, mercantilizado, esse trabalho foi subsumido e historicamente considerado não trabalho por não se encontrar na lógica de produção estrita de valor. No entanto, ele participa da produção de valor pelo seu papel na reprodução da força de trabalho, bem como no seu papel socializador na sociabilidade capitalista.

O processo de trabalho doméstico não remunerado produz então valor de uso, que será posteriormente consumido tendo como valor de troca a força de trabalho. Esse trabalho requer habilidades, conhecimentos, bem como meios de produção particulares para sua realização (GAMA, 2012b).

O movimento feminista, principalmente a partir da década de 1960, denuncia a invisibilidade do trabalho doméstico não remunerado realizado pelas mulheres. Dialogando com Gama (2012a), percebe-se que essa invisibilidade decorre de dois grandes fatores: primeiro, a família foi definida como lugar de consumo — com a industrialização, ela teria

perdido seu papel produtivo — e, segundo, a naturalização da divisão sexual do trabalho no interior dela.

Razavi e Staab (2008) diferenciam o trabalho não remunerado e o trabalho do cuidado. Ao desenvolverem uma análise socioeconômica, assim definem o trabalho do cuidado:

Trabalho do cuidado — inclui: (a) o cuidado direto às pessoas, como alimentá-las e limpá-las; (b) o cuidado indireto onde uma pessoa é responsável por e supervisiona as necessidades de cuidado de uma pessoa, mas sem interagir diretamente e (c) serviços de suporte, tais como cozinhar e limpar, que provê as condições para o cuidado mais direto. Aqueles com intensas necessidades de cuidado incluem crianças pequenas, idosos fragilizados e pessoas com variados tipos de doenças e incapacidades, também requerem e recebem cuidados. Cuidados diretos e indiretos algumas vezes são vistos como separados de outras atividades que proveem as condições para o cuidado pessoal, tais como a preparação de refeições, as compras, lavar roupas e limpar a casa (trabalho doméstico). Porém, tais fronteiras são arbitrárias, especialmente se as pessoas que necessitam de cuidado intensivo são incapazes de realizar tais tarefas. O trabalho do cuidado pode ser remunerado ou não remunerado (RAZAVI, STAAB, 2008, p. 5).

Guimarães, Hirata e Sugita (2011) apontam que, no Brasil e nos países de língua espanhola, a palavra cuidado é usada para designar “atitude”. Assim, a autora afirma que “cuidado”, ou “atividade do cuidado”, ou ainda “ocupações relacionadas ao cuidado” como substantivos, têm vários significados, sendo expressões de uso cotidiano. Mais recentemente, foram introduzidas na língua corrente as noções de “cuidar” e “tomar conta”, as quais designam, no Brasil, um espectro de ações plenas de significado nativo longa e amplamente difundidas, embora difusas no seu significado prático. O “cuidar da casa” (ou “tomar conta da casa”), assim como o “cuidar das crianças” (ou “tomar conta das crianças”), ou até mesmo o “cuidar do marido” ou “dos pais”, têm sido tarefas exercidas por agentes subalternos e femininos, os quais, no léxico brasileiro, têm estado associados com a submissão, seja dos escravos, inicialmente, seja das mulheres brancas ou negras, posteriormente.

Gama (2012b) afirma que, em termos gerais, pode-se conceber o cuidado como uma atividade feminina geralmente não remunerada, sem reconhecimento nem valoração social. Destaca ainda que o termo compreende

[...] tanto o cuidado material como o imaterial que implica um vínculo afetivo e emocional. Supõe um vínculo entre quem presta e quem recebe o cuidado. Baseia-se no relacional e não somente em uma obrigação jurídica estabelecida por lei, mas também emoções que se expressam nas relações familiares, ao mesmo tempo em que contribuem para construí-las e mantê-las. Pode ser fornecido de forma remunerada ou não. Porém, mesmo fora do marco familiar, o trabalho de cuidados está marcado pela relação de serviço com um caráter de proximidade. O cuidado pode ser remunerado ou não como consequência de escolhas políticas, valores culturais e do regime de gênero imperante (GAMA, 2012b, p. 34).

Murillo (2003 *apud* GAMA, 2012b) classifica duas categorias de cuidado: primeiro, o cuidado proporcionado a crianças e adolescentes, em que, junto com a obrigação, há uma fonte de gratificação e, segundo, o cuidado que se destina àqueles portadores de enfermidades, crônicas ou agudas, denominado cuidado assistencial. Segundo esses autores, no cuidado infantil existe uma fronteira difusa entre as atividades de cuidado e aquelas próprias da educação inicial; já no cuidado de pessoas dependentes, este geralmente está imerso em uma lógica de sacrifício, envolvendo ou não algum grau de reconhecimento social.

Essas definições implicam que as análises sobre a condição de vida das populações devem incluir não somente bens e serviços produzidos na esfera do mercado mas também uma clara conceitualização da contribuição do trabalho não remunerado e do trabalho do cuidado.

3.3 Medidas de equilíbrio entre trabalho e vida familiar numa perspectiva comparada

Os conflitos que se instalaram a partir das demandas competitivas entre trabalho remunerado e cuidados familiares deram origem a diferentes soluções que variam entre os países. Segundo Sorj (2007),

Em muitos países industrializados, particularmente no norte da Europa, observa-se o desenvolvimento de políticas públicas que apoiam a conciliação de trabalho e família, atenuando os efeitos negativos das transformações sobre a igualdade de gênero. Em outros, como nos Estados Unidos, o governo desempenha um papel mínimo no suporte às famílias, perpetuando a crença de que os cuidados com a família é um assunto privado e, sobretudo, afeito às mulheres (SORJ, 2007, p. 574).

O panorama atual mostra-se complexo e contraditório. Para Gama (2012a, p. 104), “a compatibilidade trabalho-vida familiar está contingenciada pela natureza do suporte institucional”. As comparações internacionais das diferentes respostas públicas frente à divisão sexual do trabalho profissional e doméstico nos permitem apreender as problemáticas referentes a essa questão.

Analisando os diferentes regimes de bem-estar social com relação a trabalho remunerado e “cuidados”, Gornick e Meyers (2007) apresentam resultados relativos, principalmente em relação a três formas de intervenção pública: as políticas de licença família, as regulamentações da jornada de trabalho e os serviços de educação e cuidado infantil. Ao sugerir a adoção de um modelo com dois provedores de renda/dois provedores de cuidado, as autoras destacam os países social-democratas como os mais bem-sucedidos na promoção de igualdade de gênero que valorizam tanto o trabalho remunerado quanto o bem-estar infantil.

Em suas análises, Gama (2008) aponta que uma questão crucial para qualquer arquitetura básica do bem-estar é como alocar a sua produção a partir da interdependência dos seus três pilares: a família, o mercado e o Estado. Conforme a autora, apesar da inexistência de uma concepção unívoca de direitos sociais quanto aos distintos papéis atribuídos a cada um desses pilares, a crítica feminista vai incidir contundência sobre o papel das mulheres na provisão de bem-estar, por meio do trabalho doméstico não remunerado e do trabalho do cuidado exercido na esfera da reprodução social.

Patemam (2000) observa as implicações democráticas do direito ao trabalho, as quais não podem ser compreendidas sem a devida atenção às conexões existentes entre o mundo público do trabalho e da cidadania e o mundo privado das relações familiares. Destaca que o salário é o traço característico da cidadania moderna, pois garante autonomia, o que significa que as mulheres correm o risco de serem “cidadãs de segunda classe” quando trabalham em tempo parcial ou quando permanecem na inatividade para cuidar de filhos pequenos, de idosos e doentes. A construção do trabalhador masculino como provedor e de sua esposa como dependente foi oficialmente consagrada por uma série de legislações que conformaram e consolidaram o Estado de Bem-Estar Social. Logo, este se estrutura sobre uma divisão do trabalho por gênero.

Para Gama (2012a), no debate sobre o Estado de Bem-Estar Social, o salário é usualmente tratado como um retorno pela venda da força de trabalho individual. Entretanto, com a intensificação da exploração da força de trabalho e da consolidação do modelo marital provedor/dona de casa, a luta entre capital e trabalho passou a se estabelecer pelo salário socialmente necessário para subsistência do trabalhador e de sua família. Patemam (2000, p. 137) afirma que “o salário não é aquele suficiente para reproduzir a capacidade de trabalho, mas o que é suficiente, na combinação com o trabalho não remunerado da mulher, para reproduzir a força de trabalho presente e futura”.

Diante dessa conjuntura, percebe-se que a relação das mulheres com o Estado moderno é bem mais complexa que a dos homens, pois elas são, ao mesmo tempo, trabalhadoras remuneradas e não remuneradas, enquanto os homens exercem muito pouco trabalho não remunerado.

Para amenizar os conflitos decorrentes dessa relação entre trabalho e responsabilidades familiares, Orloff (s/d) sugere, como alternativa, o modelo do “cuidador universal” para homens e mulheres e a transversalização da política do cuidado entre Estado, família e mercado.

Lewis (2001) reconhece a relação entre trabalho remunerado, não remunerado e bem-estar social e sugere a construção de modelos de Bem-Estar Social a partir de uma tipologia alternativa: países em que o padrão homem provedor é forte, modificado ou fraco. Para pensar os diferentes regimes de Bem-Estar Social, a autora elege as principais variáveis, sendo respectivamente: a) os Estados de Bem-Estar Social estão fundados no padrão do homem provedor e da mulher dependente do homem trabalhador pelas pensões e outros benefícios; b) deve-se colocar no centro da análise as relações de gênero em associação com a relação capital x trabalho; c) trazer a família e o trabalho não remunerado como parte do regime de proteção social; d) nas análises comparativas dos Estados de Bem-Estar Social, considerar a participação feminina no mercado de trabalho e o nível de empregabilidade das mulheres como um indicador do nível de bem-estar; e) deve-se analisar a cobertura dos Estados de Bem-Estar Social para o trabalho de assistência, por meio dos serviços e das provisões geradas pelo Estado, família e mercado para aqueles que necessitam de cuidados.

Fechando suas análises, a autora propõe algumas alternativas para promoção de outra posição no mercado de trabalho para as mulheres: considera que seja por meio do estímulo ao trabalho em tempo integral ou complementando a renda daquelas que não conseguem sair do trabalho parcial, bem como de políticas direcionadas ao trabalho não remunerado, combinadas entre provisão de serviços e benefícios em dinheiro.

A falta de políticas públicas que facilitem a gestão das demandas conflitivas entre os cuidados da família e o trabalho, aliada à baixa participação dos homens na divisão do trabalho não remunerado, acaba repercutindo nas oportunidades laborais das mulheres e reforça ainda mais as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

No Brasil, o baixo desenvolvimento de serviços coletivos que permitam socializar os custos dos cuidados com a família contribui para o agravamento dessa questão. Diante desse contexto, trabalhadores e trabalhadoras encontram um grande desafio de conjugar o seu envolvimento no trabalho e na família buscando alcançar um equilíbrio.

Conforme Ricoldi,

Há diversas políticas sociais que podem auxiliar na articulação entre trabalho e família, direta ou indiretamente. O cerne dessas 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).

Gornick e Meyers (2003) destacam três tipos de políticas públicas mais comuns, sobretudo nos países desenvolvidos, que favorecem a conciliação de trabalho e cuidados

familiares: as licenças do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a manutenção do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes; a regulação do tempo do trabalho, que permite aos pais reduzir ou realocar as horas de trabalho quando as necessidades de cuidados com os filhos são mais prementes, sem custos econômicos, e para o desenvolvimento da carreira profissional; o acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para o cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho.

No Brasil, a legislação trabalhista é pouco efetiva para garantir a articulação entre trabalho e necessidades familiares ao longo de todas as etapas da vida familiar dos trabalhadores. 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 (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

É difícil saber como conceber melhor as políticas que tratam da complexa questão da relação entre trabalho remunerado e não remunerado, especialmente porque o problema é repleto de desigualdades entre os sexos. Atualmente já se pensa na redução da jornada de trabalho, não apenas como medida de enfrentamento do desemprego e da exploração do trabalho, mas introduzindo também a utilização do tempo de vida, abrindo caminho para valorização da esfera da reprodução social e para a partilha do cuidado entre homens e mulheres (GAMA, 2012a).

Sabe-se que a possibilidade de redução das desigualdades, em especial as de gênero, passa pelo edifício de proteção social, que pode afetar positivamente a inserção produtiva feminina, reduzindo vulnerabilidades decorrentes da divisão social e sexual do trabalho. Em suas análises, Gama (2012a) aponta que o sistema de proteção social pode atuar efetivamente na redução das disparidades de gênero, naquilo que atua em detrimento das mulheres, promovendo incentivos que alavanquem sua autonomia financeira, familiar e profissional-ocupacional. Assim, integrar a cidadania feminina na arquitetura do sistema de proteção social, de forma a superar os impasses derivados do conflito trabalho-família em que vivem cotidianamente as mulheres, constitui-se como tarefa essencial.

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

Medidas para facilitar a conciliação entre vida laboral e familiar são fundamentais para a promoção da igualdade de gênero. A Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e a Recomendação relacionada nº 165⁷, ambas de 1981, consideram a igualdade de oportunidades como objetivo geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para sua formulação. O Estado tem, portanto, papel central a desempenhar na configuração de políticas públicas que promovam uma maior conciliação entre trabalho e família. Ele deve promover a adoção de um marco legal que contribua para a consecução de objetivos de igualdade e estimular mudanças na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado.

⁷A Recomendação nº 165 especifica medidas de apoio para garantir o acesso, a permanência, e a reintegração do trabalho de trabalhadores/as com responsabilidades familiares. Inclui também medidas para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores/as, como jornadas de trabalho mais reduzidas e flexibilidade de horários. Propõe ainda medidas que levem em consideração as condições de trabalhadores e trabalhadoras em regime de tempo parcial, temporários ou que trabalham no domicílio. A Recomendação propõe que, com base em estatísticas e pesquisas, os serviços de assistência à infância e de assistência à família sejam ampliados gratuitamente ou com custo razoável. Prevê que tanto homens como mulheres são responsáveis por seus filhos e, por essa razão, ambos devem ter direito a uma licença parental em um período posterior à licença maternidade. Estabelece também que homens e mulheres deveriam ter direito de obter uma licença para se ausentar do trabalho em caso de enfermidade de seu filho ou filha ou de outro membro da sua família.

4. MEDIDAS LEGAIS RELATIVAS A TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

O objetivo desta seção é analisar as medidas legais que guardam relação com a questão do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil, tendo por referência as normas internacionais de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras.

As normas sociais que norteiam as relações entre trabalho e família são construídas socialmente, e a construção das políticas destinadas a atender esse objetivo sinaliza a maneira como a sociedade entende e valoriza a conciliação entre essas duas dimensões (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

O tema da igualdade de gênero, como parte integrante das preocupações sobre trabalho, esteve no século XX entre as principais normas internacionais que regulamentam a relação capital e trabalho. Mesmo que essa temática nunca tenha saído da agenda de discussões, contemporaneamente ganha ênfase a questão do equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares como uma dimensão fundamental para a promoção da igualdade e o enfrentamento da pobreza a partir do mundo do trabalho (GAMA, 2012b).

4.1 As normas internacionais que regulam a relação entre trabalho e responsabilidades familiares e o protagonismo da OIT

Em nível internacional, a noção de responsabilidades familiares figura em vários documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mas surgiu como preocupação específica a partir da década de 1960, associada ao avanço das mulheres no mercado de trabalho (GAMAb, 2012).

A OIT é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), cujo objetivo central é o de promover justiça social e direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos (OIT, 2009b). Fundada após a 1ª Guerra Mundial, em 1919, é mantida pelas contribuições dos Estados-membros, sendo a única agência do sistema das Nações Unidas com sistema tripartite de participação, com representantes de governos, de empregadores e trabalhadores (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

Historicamente foram consideradas três motivações para a criação da OIT, segundo Bruschini e Ricoldi (2008):

A motivação inicial era de caráter humanitário, uma preocupação com a condição dos trabalhadores, que eram cada vez mais numerosos e explorados, sem que fossem

levadas em consideração sua saúde e vida familiar. A segunda motivação era política, já que sem uma melhora na condição dos trabalhadores, cujo número crescia como consequência da industrialização, haveria um aumento da intranquilidade social, ou “até mesmo revolução”. A terceira era de ordem econômica, ou seja, devido a um efeito inevitável no custo da produção, qualquer indústria ou país que adotasse a reforma social encontraria desvantagens frente aos seus competidores (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008, p. 12).

A OIT está organizada em nove grandes setores.⁸ No interior do setor de Cooperação Regional e Técnica, existem cinco escritórios regionais⁹ e 26 escritórios de área, entre eles o do Brasil, além de doze equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e onze correspondentes nacionais que apoiam a execução e administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais (OIT, 2014).

O papel desempenhado pela OIT compreende formular padrões internacionais de trabalho na forma de convenções e recomendações, definindo padrões mínimos de direitos trabalhistas básicos: liberdade de associação, direito de organização, negociação coletiva, abolição do trabalho forçado, igualdade de oportunidade e tratamento, entre outras condições reguladoras, dentro do espectro relacionado ao trabalho (OIT, 2014).

Existem três tipos de documentos elaborados pela OIT que dispõem sobre padrões internacionais de trabalho, quais sejam: convenções,¹⁰ protocolos e recomendações. Conforme Bruschini e Ricoldi (2008),

As convenções são tratados internacionais abertos à ratificação para os Estados-membros da OIT. Quando um Estado ratifica uma convenção, compromete-se a colocar em prática suas determinações. Já o protocolo é adotado para suplementar o conteúdo de uma convenção existente — mas é considerado um novo documento, com ratificação separada, e com o mesmo peso legal de uma convenção. E por fim, a recomendação, que também suplementa as convenções, no entanto, não é um instrumento aberto à ratificação — nela estão dispostas diretrizes de caráter geral ou técnico que podem ser aplicadas em escala nacional, podem complementar princípios existentes nas convenções ou orientar sobre temas que estas deixaram de abordar (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008, p. 13).

Para a realização desta seção, foram selecionadas algumas convenções, protocolos e recomendações da OIT que têm relação com o conteúdo da pesquisa. Esses documentos foram resumidos e organizados por temas, conforme apresentação a seguir.

⁸ 1) Normas, princípios e direitos fundamentais no trabalho; 2) Emprego; 3) Proteção Social; 4) Diálogo Social; 5) Gestão e Administração; 6) Reportando-se ao Diretor Geral; 7) Tribunal Administrativo; 8) Associação; 9) Regiões e Cooperação Técnica (OIT, 2014).

⁹ Situados na África; Américas; Estados Árabes; Ásia e Pacífico e Europa e Ásia Central (OIT, 2014).

¹⁰ Ao contrário de outros documentos internacionais, as convenções da OIT não admitem reservas, isto é, os países-membros não podem fazer ressalvas ao cumprimento deste ou daquele ponto. Porém, é permitido que a sua implementação seja parcial e progressiva, de acordo com as condições do país-membro. (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

4.1.1 Proteção à maternidade

Desde a sua fundação (1919), a OIT demonstrou uma constante preocupação com a proteção à maternidade e às mães que trabalham. Com efeito, a 3ª Convenção adotada pela OIT, durante a 1ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Washington, diz respeito à proteção à maternidade (Convenção nº 3, 1919, Proteção à Maternidade) (GAMA, 2012b).

A Convenção nº 3 trata-se de um texto curto e com princípios importantes, cujo principal enfoque é a questão do trabalho na indústria. Por esse motivo, define o que deve se entender por empreendimento industrial. Apresenta também uma definição clara do que se entende por mulher e criança¹¹ (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

Conforme conteúdo apresentado pelas notas da OIT (2009b), a proteção à maternidade tem como objetivo resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, assim como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe.

Conforme Bruschini e Ricoldi (2008), as principais definições em relação à proteção referem-se ao período de licença-maternidade, aos benefícios da seguridade social e à amamentação. Segundo o artigo 3 dessa Convenção, é assegurada uma licença- maternidade de 12 semanas (seis semanas antes do parto e seis semanas em período após parto), o direito de receber durante esse período um salário capaz de manter a trabalhadora e seu filho “em boas condições de saúde e higiene” e o direito de interromper a jornada de trabalho durante uma hora diária para amamentação, embora não defina por quanto tempo o benefício deva se estender. A gestante é protegida de demissão durante o período regular de licença ou quando esta for estendida por motivo de doença.

Essa primeira Convenção de Proteção à Maternidade foi revisada duas vezes. A primeira, em 1952, dando origem à Convenção nº 103 sobre Proteção à Maternidade, e a segunda, no ano de 2000, dando origem à Convenção nº 183 sobre Proteção à Maternidade, suplementada pela Recomendação nº 191 (GAMA, 2012b).

A Convenção nº 103 foi ratificada pelo Brasil em 1965 — período de pleno emprego, em que a OIT volta-se para o combate da discriminação no trabalho. Seu texto é maior e mais complexo, ampliando conceitos e garantias, e é aprovado em conjunto com a Recomendação nº 95, que a suplementa. Logo no primeiro artigo, verificam-se tais alterações: os setores de atividades a que se aplicam são ampliados — empreendimentos industriais e não industriais, ocupações agrícolas e inclusive “mulheres que ganham seu salário trabalhando em casa”. A

¹¹ Mulher: qualquer pessoa do sexo feminino, independente de idade ou nacionalidade, se casada ou não. Criança: qualquer criança, filho legítimo ou ilegítimo. Não se refere aos filhos adotivos (OIT, 2009b).

definição de mulher altera-se para “qualquer pessoa do sexo feminino, independente de idade ou nacionalidade, raça ou credo, se casada ou não”. A definição de criança é pouco alterada: “qualquer criança, filho/a se nascido/a dentro do casamento ou não” (OIT 2, 2009b).

O período de licença-maternidade permanece sendo de doze semanas. Caso a gestante adoeça, a licença deverá ser estendida, sem redução dos benefícios de seguridade social. Se for instituído algum tipo de contribuição para assegurar os benefícios sobre folha de pagamento, ela deverá ser calculada sobre o total de funcionários e não sobre o número de mulheres, assim como deve ser evitada qualquer forma de responsabilização do custo social da maternidade sobre aqueles que empregam mulheres. Já a interrupção do trabalho para amamentação não explicita intervalos de tempo, deixando a definição a cargo de cada país, com a ressalva de que devem ser remunerados como hora de trabalho. Por fim, o artigo determina que o empregador não pode demitir a empregada que estiver em licença-maternidade (OIT 2, 2009b).

A Recomendação nº 95 encontra-se dividida em cinco tópicos, que ampliam os pontos da Convenção: 1) Licença-Maternidade; 2) Benefícios à Maternidade; 3) Facilidades para Mães em Amamentação e Bebês; 4) Proteção ao Emprego; e 5) Proteção da Saúde de Mulheres Empregadas durante o Período da Maternidade.

Para Bruschini e Ricoldi (2008), os pontos principais compreendem

[...] a recomendação de uma licença-maternidade de catorze semanas e a ampliação do período em condições anormais de risco à gravidez a cargo de órgãos supervisores. Entre os benefícios à maternidade, recomenda-se a garantia em 100% dos ganhos salariais quando possível, serviço médico especializado e cuidados domiciliares, conforme a necessidade; o custeio de despesas médicas, além de benefícios, em espécie ou dinheiro, tais como enxovais, suprimento de leite e/ou pensão, amamentação. Os períodos para amamentação deveriam ser de, pelo menos, uma hora e meia durante um dia de trabalho, ajustando-se a frequência e os intervalos conforme necessidade atestada por médico. Para tanto, facilidades deveriam ser estabelecidas, em relação às condições para amamentação e cuidado da criança, preferivelmente fora dos empreendimentos onde as mulheres estão trabalhando (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008, p. 25).

O item “Proteção ao Emprego” estabelece que a proteção contra demissão deve ser estendida para o período em que fosse notificada a gravidez até um mês após o término da licença-maternidade.

As proteções relativas à saúde compreendem a proibição de trabalho noturno para trabalhadoras grávidas e em período de amamentação, e seus períodos de descanso devem ser planejados para assegurar descanso adequado. Também devem ser proibidos os serviços prejudiciais à sua saúde e à da criança até três meses após o parto, e isso deve ser estendido caso haja amamentação (OIT, 2009b).

Para Réa (2002), foram poucas as mudanças entre a Convenção nº 3 e a Convenção nº 103. Apenas em 1997 se inicia o processo da segunda revisão, que dá origem ao texto da Convenção nº 183 (suplementada pela recomendação nº 191). Para essa autora, a motivação expressa pela OIT é a de reformular o texto da Convenção, adaptando-a aos dias atuais, num contexto de globalização econômica, alto desemprego e realização de acordos trabalhistas nem sempre favoráveis aos trabalhadores.

Bruschini e Ricoldi (2008) observam que o texto final da Convenção amplia novamente as concepções de mulher e de criança. A primeira passa a ser definida como “qualquer pessoa do sexo feminino”, enquanto a segunda é alterada para “qualquer criança”, ambas acompanhadas da expressão “sem discriminação”. A definição de setores de atividade desaparece, dando lugar à definição do artigo 2: “todas as mulheres empregadas, inclusive aquelas em formas atípicas de trabalho dependente”.

Com relação à Convenção anterior, alguns pontos são incluídos. Dentre eles, um artigo específico (art. 3) sobre proteção à saúde, o qual determina que mulheres grávidas ou amamentando não sejam obrigadas a executar trabalho prejudicial a si e à criança (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

O período de licença-maternidade aumenta em relação à Convenção anterior, passando para catorze semanas, das quais seis compulsoriamente após o parto. Em caso de doenças ou complicações, licenças adicionais poderão ser concedidas, sob regras especificadas em leis e regulações nacionais (OIT, 2009a).

Os artigos 8 e 9 preocupam-se com a proteção ao emprego e à não discriminação, estabelecendo que deve ser ilegal a demissão durante a gravidez ou licença-maternidade e até um período — a ser determinado por cada país — após o retorno ao trabalho.

Assim, estabelece-se que cada país deve adotar medidas para garantir que a maternidade não seja fonte de discriminação no emprego e no acesso a ele. Fica proibido o exame de gravidez para candidatar-se a emprego, exceção feita àqueles trabalhos restritivos ou prejudiciais à saúde da gestante e da criança.

O artigo 10 determina que a trabalhadora que estiver amamentando deve ter direito a intervalos para amamentar ou redução das horas de trabalho. Essas horas devem ser remuneradas normalmente, e os intervalos devem ser determinados por cada país.

A Recomendação nº 191, por sua vez, recomenda que os países-membros devem empreender esforços para estender a licença-maternidade para, pelo menos, dezoito semanas.

Referenciando Bruschini e Ricoldi (2008), percebe-se que alguns aspectos constantes da Recomendação nº 95 não constam na de nº 191, como o incentivo para que as mulheres

avaliem os serviços de saúde oferecidos pelas autoridades públicas ou outros organismos reconhecidos. Verifica-se outro retrocesso ao analisar a disposição que estabelecia que as contribuições compulsórias para financiar os benefícios de licença-maternidade deveriam ser fixadas sobre o número total de empregados, evitando a discriminação de sexo, contida na Convenção nº 103, a qual desaparece do texto da Convenção nº 183, ficando apenas como recomendação.

A proteção ao emprego também é reduzida em alguns pontos. Enquanto a Recomendação anterior (nº 95) afirmava a necessidade de se garantir, no pós-parto, um período de, no mínimo, um mês de estabilidade no emprego, essa disposição desaparece na Recomendação nº 191, que, por sua vez, acrescenta a contabilização do período da licença na determinação de direitos, como a contagem de tempo para aposentadoria, por exemplo (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

Para Réa (2002), houve perdas e ganhos com a última revisão do texto de proteção à maternidade, porém, para a autora, o maior passo a ser dado é a extensão da proteção à maternidade a todas as mulheres que trabalham, inclusive em “formas atípicas de trabalho dependente”, ou seja, todas as formas de trabalho não formal, de maneira a universalizar o acesso a esse direito.

4.1.2 Responsabilidades familiares

A noção de responsabilidades familiares aparece em vários documentos da OIT, porém só surge como preocupação específica desse órgão na década de 1960, associada ao ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho. Os documentos analisados relativos ao tema foram: a Recomendação nº 123 (OIT, 1965), sobre o emprego de mulheres com responsabilidades familiares; a Convenção nº 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, e a Recomendação nº 165, também de 1981, que a suplementa (OIT, 1981).

Referindo-se diretamente ao tema das responsabilidades familiares, o primeiro documento elaborado pela OIT, em 1965, foi a Recomendação nº 123 sobre Emprego das Mulheres com Responsabilidades Familiares. Essa recomendação contém noções que estavam presentes na discussão sobre trabalho e família à época de sua elaboração. O texto assinala o crescente emprego feminino, destacando sua importância para a força de trabalho: “muitas mulheres têm problemas especiais que emergem da necessidade de conciliar suas responsabilidades duais de família e trabalho”. Mais adiante, afirma que: “muitos dos problemas especiais enfrentados pelas mulheres com responsabilidades familiares não são

peculiares a elas, mas problemas da família e da sociedade como um todo”. Trata-se de um texto longo, que aborda inúmeros aspectos da questão, no entanto não conta com uma definição a respeito do que se deveria entender por “responsabilidades familiares” (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008). O objetivo geral da Recomendação nº 123 é de que as autoridades competentes, em cooperação com organizações públicas e privadas, devem implementar políticas apropriadas para possibilitar às trabalhadoras o exercício do direito ao trabalho sem ser objeto de discriminação, além de encorajar, facilitar ou empreender o desenvolvimento de serviços para permitir a conciliação de trabalho e família (OIT, 2014).

Bruschini e Ricoldi (2008) observam que, nessa Recomendação, o tópico denominado “Educação e Informação Pública” recomenda que as autoridades competentes tomem medidas no sentido de encorajar a preocupação com os problemas das mulheres trabalhadoras decorrentes das responsabilidades familiares, para a sua efetiva integração à força de trabalho em igualdade de condições com outros trabalhadores; realizar ou promover pesquisas para orientar políticas e medidas a serem adotadas; promover sensibilização pública para o problema e desenvolver políticas públicas.

O terceiro tópico, intitulado “Serviços e facilidades para o cuidado infantil”, recomenda medidas, tais como: o levantamento e a publicação de estatísticas sobre o trabalho das mães e o número e idade de seus filhos; investigação de necessidades e preferências das mães em relação aos cuidados das crianças; incentivo a políticas que estabeleçam serviços e facilidades para o cuidado das crianças a um custo adequado ou sem ônus, desenvolvidos de acordo com as necessidades de crianças de diversas idades e de seus pais trabalhadores (OIT, 2014).

O quarto tópico, que trata do ingresso e reingresso no emprego das mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares, sugere que as autoridades competentes devem tomar medidas para assegurar que as trabalhadoras integrem e permaneçam integradas à força de trabalho, bem como assegurar seu reingresso no trabalho. Conforme informações contidas no site da OIT, as medidas incluem: acesso das jovens à educação regular; orientação e treinamento, livre de discriminação com base no sexo; incentivo à sólida preparação profissional, assim como o esclarecimento de pais e educadores sobre sua necessidade, e a facilitação do primeiro emprego e/ou reingresso daquelas que saíram do mercado de trabalho em razão das responsabilidades familiares. Diante do recomendado, essas políticas devem ser garantidas a todos os trabalhadores, e os serviços devem ser alvos de constante avaliação para garantir a adequação às necessidades das trabalhadoras.

Por fim, são feitas as considerações gerais, tais como: a necessidade de cooperação

entre as organizações públicas e privadas, em especial a de trabalhadores e empregadores, no sentido de conciliar trabalho e família, sem prejuízo de oportunidades de emprego e promoção. Algumas medidas especiais são sugeridas, dentre elas a organização do transporte público, a compatibilização de horário de trabalho com escolas e creches e a oferta de serviços e facilidades para aliviar tarefas domésticas, assim como o desenvolvimento de serviços de ajuda doméstica a baixo custo (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

O tema é retomado em 1981 pela OIT através da Convenção nº 156, sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com responsabilidades Familiares, e pela Recomendação nº 165, sobre o mesmo tema.

Bruschini e Ricoldi (2008) destacam que, ao contrário da Recomendação anterior, o escopo do documento abrange homens e mulheres com responsabilidades familiares, com base no princípio de igualdade de oportunidades e tratamento, já estabelecido desde 1958 pela Convenção nº 111. Conforme as autoras, o preâmbulo do documento é bastante extenso, evocando diversos documentos já produzidos pela OIT, dentre eles a Declaração de Igualdade de Oportunidade e Tratamento para as Mulheres Trabalhadoras, de 1975, dando ênfase ao que foi manifestado no 14º parágrafo da CEDAW:¹² “são necessárias mudanças nos papéis tradicionais de homens e mulheres na sociedade e na família para alcançar total igualdade entre homens e mulheres”.

Conforme Gama (2012b), a Convenção nº 156 foi influenciada pela Década das Nações Unidas para a Mulher (1975-1985)¹³ incentivando políticas que fossem disponíveis para homens e para mulheres, com o propósito de garantir a ambos o direito ao trabalho sem que suas responsabilidades familiares fossem um obstáculo ou constituíssem fonte de discriminação. Para a autora, a consecução desse objetivo está diretamente associada à possibilidade de eliminar as barreiras enfrentadas pelas mulheres para se inserirem e permanecerem no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito à sobrecarga de trabalho doméstico.

¹²Sigla em inglês para Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Convention for the Elimination of All forms of Discrimination Against Women) (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

¹³A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou os anos de 1975 a 1985 como a Década da Mulher. Foi em finais da década de 1960 e meados de 1970 que se iniciou o processo de conscientização sobre a necessidade da criação de mecanismos institucionais para a melhoria das condições de vida das mulheres de todo o mundo, esboçando-se as primeiras definições a esse respeito. Em 1967 foi criada a *Declaração para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres*, que está na gênese da *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*, de 1979. Nesse mesmo processo, o ano de 1975 foi proclamado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como *Ano Internacional da Mulher* e realizou-se a *I Conferência sobre as Mulheres*, na Cidade do México, na qual o período compreendido entre os anos 1976 e 1985 foi declarado como a *Década das Mulheres* e aprovou-se o *Plano de Ação Mundial* (LOPES, 2005).

Assim, a ideia que perpassa todo o texto da Convenção é a de que se deve garantir a trabalhadores e trabalhadoras o direito ao trabalho, sem que as responsabilidades familiares sejam um empecilho ou fonte de discriminação entre homens e mulheres, ou mesmo entre aqueles que têm responsabilidades familiares e outros trabalhadores/as (OIT, 2014).

Para isso, a Convenção estabelece algumas medidas a serem tomadas, na forma de uma política nacional, entre elas o desenvolvimento ou promoção de serviços comunitários (cuidado infantil e facilidades familiares) e a promoção de informação e educação sobre o problema (OIT, 2014).

Ao contrário da Recomendação nº 123, a Convenção 156 explicita que as responsabilidades familiares abrangem não só o cuidado de crianças dependentes, mas também de outros membros da família “imediata” que necessitem de cuidado ou apoio.

De maneira geral, a Convenção nº 156 estabelece a necessidade de que os Estados desenvolvam mecanismos de assistência familiar dentro do sistema de seguridade social, considerando as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Define também que os Estados deverão promover medidas de orientação e formação profissional para possibilitar a inserção, a manutenção e a reintegração desses trabalhadores e trabalhadoras ao setor produtivo. Por sua vez, a recomendação nº 165, que complementa a Convenção nº 156, ressalta a importância da ampliação de oferta de serviços de proteção social e da melhoria de sua infraestrutura para garantir o bom desempenho das responsabilidades familiares e fomentar a repartição equitativa das responsabilidades no grupo familiar (OIT, 2009b).

No campo do treinamento e orientação vocacional, todas as medidas devem ser tomadas para permitir que trabalhadores (as) com responsabilidades familiares integrem-se ao mercado de trabalho e assim permaneçam. O mesmo deve ocorrer após ausências provocadas por responsabilidades familiares, as quais não devem constituir razão válida para o término do contrato de trabalho (OIT, 2009a).

A Recomendação nº 165, por sua vez, especifica medidas de apoio para garantir o acesso, permanência e reintegração ao trabalho para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Reúne medidas destinadas ao melhoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida, bem como de redução e flexibilidade da jornada de trabalho. Propõe medidas que levem em conta as condições de trabalho dos trabalhadores em tempo parcial, temporários e trabalhadores em domicílio (OIT, 2009b).

Outros aspectos importantes se relacionam à ampliação dos serviços de cuidado infantil e de apoio às famílias, orientados por estatísticas e pesquisas sobre as necessidades e

preferências dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. No item que trata dos “Serviços e Facilidades de Cuidado Infantil e Familiar”, as autoridades competentes devem estabelecer planos para o desenvolvimento sistemático e para facilitar a organização dos serviços, bem como meios adequados e suficientes, gratuitos ou a um custo razoável, que respondam às necessidades desses trabalhadores e trabalhadoras e das pessoas sob a sua responsabilidade (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

Assume-se que tanto os homens como as mulheres sejam responsáveis por seus filhos (e filhas) e, em razão disso, propõe-se que ambos possam fazer uso de uma licença parental posterior à licença-maternidade. Estabelece-se que homens e mulheres deveriam poder obter uma licença em caso de enfermidade do filho ou de outro membro de sua família direta, e ainda explicita no item “Termos e Condições de Emprego” uma série de recomendações com o objetivo de facilitar a conciliação entre trabalho e família — dentre elas a progressiva redução de horas extras e a consideração das responsabilidades familiares quando do arranjo de turnos ou de trabalho com jornada noturna (OIT, 2009b).

Uma questão inovadora no documento diz respeito à Seguridade Social. Conforme Bruschini e Ricoldi (2008), as disposições presentes na Recomendação nº 165 incluem proteção aos trabalhadores em relação aos afastamentos em razão de responsabilidades familiares. Essas medidas incluem benefícios, descontos em impostos e outras medidas condizentes com a realidade de cada país.

O último item do documento, que trata da ajuda no exercício das responsabilidades familiares, recomenda que as autoridades competentes promovam ações públicas e privadas no sentido de aliviar a sobrecarga causada pelas responsabilidades familiares. Essas ações incluem serviços de ajuda e cuidado doméstico, supervisionados e a preço acessível, transporte público, abastecimento de água e energia nos domicílios ou próximos a estes, entre outros (OIT, 2009b).

Para Gama (2012b), a Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165 avançam em comparação à Recomendação nº 123, em dois aspectos principais. Primeiro, porque não consideram a conciliação trabalho e família como um problema enfrentado apenas pelas mulheres, e segundo, porque definem o direito à igualdade de oportunidades para os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Além disso, enquanto a Recomendação nº 123 se vinculava quase que estritamente às responsabilidades familiares, àquelas de cuidado com os filhos, a Convenção nº 156 amplia essa definição incluindo também aquelas relacionadas a outros membros da família que dependam do cuidado ou sustento do

trabalhador ou trabalhadora, fator que apresenta importância singular no atual contexto de crescente envelhecimento da população.

Apesar dos avanços, é importante ressaltar que as Recomendações configuram documentos não sujeitos à ratificação, o que, conforme Bruschini e Ricoldi (2008, p. 29), pode “demonstrar a pouca relevância ainda atribuída ao tema”.

O Brasil até hoje não ratificou a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, bem como outras que possuem relação com a questão do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares, expostas no quadro abaixo:

QUADRO 1. Convenções da OIT que possuem relação com a questão do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares não ratificadas pelo Brasil

Convenção nº 171, de 1990	Sobre o Trabalho Noturno, trata de medidas e benefícios relacionados aos trabalhadores(as) noturnos a fim de proteger sua saúde, ajudá-los a cumprir suas responsabilidades familiares e sociais, possibilitar-lhes melhorias na carreira e compensá-los adequadamente.
Convenção nº 177, de 1996	Sobre o Trabalho no Domicílio, visa à proteção em matéria de discriminação no emprego, igualdade de tratamento em relação a todos os outros trabalhadores assalariados, à proteção em razão de segurança e saúde no trabalho, remuneração e proteção à maternidade, entre outras.
Convenção nº 175, de 1994	Sobre o Trabalho a Tempo Parcial, visa assegurar a esses trabalhadores que recebam a mesma proteção dos trabalhadores a tempo integral em situação comparável nas seguintes esferas: direito de sindicalização, negociação coletiva e afins; seguridade social e saúde no trabalho, não discriminação em matéria de emprego, ocupação e remuneração; proteção à maternidade; término da relação de trabalho; férias remuneradas; licença saúde.

Fonte: OIT, 2009b.

Com relação à não subscrição do Brasil em todas essas normativas, Marconsim (2009) aponta vários fatores que, para ele, estão interligados. Primeiro, destacam-se as transformações do mundo do trabalho, as quais caracterizam um momento histórico de retração dos direitos sociais e do trabalho. Medidas voltadas à desregulamentação da legislação social e trabalhista adotadas nas décadas de 1990 e 2000 reafirmam a quebra de direitos historicamente conquistados. O autor observa que as novas medidas de contratação e de regimes de trabalho no Brasil desenvolvem-se no mesmo período de tempo em que surgem as convenções citadas, como forma de enfrentamento das refrações da desregulamentação do trabalho no mundo. Um segundo elemento diz respeito à parca pressão do movimento feminista brasileiro e de outros movimentos relacionados, como o sindical, por exemplo. A baixa participação das trabalhadoras nas organizações sindicais e a falta de lideranças capacitadas para negociações coletivas que pressionem pela realização desses direitos são alguns dos motivos que podem ser elencados.

Sãos sérias as dificuldades para que essas demandas sejam veiculadas em um contexto de ajuste estrutural e diminuição dos gastos públicos em políticas sociais. Diante desse cenário, Gama (2012c) aponta que, além de tais mecanismos legais não serem subscritos, eles não seriam eficientes sem medidas de acompanhamento e fiscalização desses direitos e de setores organizados da sociedade preocupados e focados na reivindicação dessas temáticas.

4.2 Marco legal referente a trabalho e responsabilidades familiares no Brasil

A proposta deste item é analisar o marco legal referente a trabalho e responsabilidades familiares no Brasil, tendo como base a Constituição Federal Brasileira de 1988¹⁴ (BRASIL, 1988), a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943¹⁵ (BRASIL, 1943) e o Código Civil Brasileiro de 2002¹⁶ (BRASIL, 2002).

Nesse esforço, apresentamos os principais dispositivos legais que guardam relação com a temática. A partir da sistematização dessas normativas, pudemos identificar as proposições do legislativo brasileiro quanto ao conflito entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares. Essa legislação reflete limites e possibilidades nas formas de intervenção do Estado brasileiro referentes ao assunto.

Conforme Gama (2012c), do ponto de vista dos direitos do trabalho, o cenário social no Brasil para onde devem ser direcionadas as demandas relativas ao conflito entre trabalho e responsabilidades é muito desfavorável. Em um contexto de crise, como o atual, atrelado ao refluxo dos movimentos sindicais no país, reivindicar a relação entre trabalho e vida familiar como um tema central para o direito dos trabalhadores e trabalhadoras torna-se secundário. A ausência de regulações sobre o funcionamento do mercado de trabalho relacionadas à questão

¹⁴ A Constituição é a lei maior de um Estado, é aquela que orienta todas as outras (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008). A atual Constituição Federal é a sétima na história do Brasil e foi promulgada em 5 de outubro de 1988. O documento é um conjunto de regras de governo que rege o ordenamento jurídico de um país. A versão atualmente em vigor marcou o processo de redemocratização do país após o período do regime militar (1964-1985). A Constituição deve regular e pacificar os conflitos e interesses de grupos que integram uma sociedade. Para isso, estabelece regras que tratam desde os direitos fundamentais do cidadão, até a organização dos Poderes; defesa do Estado e da Democracia; ordem econômica e social (BRASIL, 2014d).

¹⁵ A CLT foi promulgada em 1º de maio de 1943, no governo de Getúlio Vargas, em plena ditadura do Estado Novo. Trata-se de um período de garantia de diversos direitos trabalhistas, inovadores à época, tais como a instituição da Carteira de Trabalho, do salário mínimo, da jornada de 48 horas, das férias remuneradas, etc. O caráter da CLT à época de sua promulgação era de proteção ao trabalho da mulher, o que gradualmente foi sendo reformado (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

¹⁶ O Código Civil brasileiro (Lei 10.406 de janeiro de 2002) encontra-se em vigor desde 11 de janeiro de 2003. Trata-se de uma obra extensa, dividida em duas partes. A primeira, Geral, composta por três livros: (I- Das Pessoas; II- Dos Bens; III- Dos Fatos Jurídicos), e a Parte Especial, por cinco livros (I- Do Direito das Obrigações; II- Do Direito de Empresa; III- Do Direito das Coisas; IV- Do Direito de Família; Do Direito das Sucessões), mais um livro Complementar, com Disposições Gerais e Transitórias. No total, são 2046 artigos. Dentre eles, o direito de Família está disposto nos artigos 1511 a 1783 (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

das responsabilidades familiares tem consequências para o desenvolvimento econômico do país, pelo subaproveitamento de uma parte importante da força de trabalho: a feminina. A sobrecarga de responsabilidades familiares resulta na discriminação e nas desvantagens que as mulheres vivenciam no mercado de trabalho.

Para Bruschi e Ricoldi (2008, p. 48), “A Constituição de 1988 é, sem dúvida, o marco mais importante na definição de direitos e na institucionalização dos direitos humanos no Brasil”. Ela contempla as principais reivindicações de vários movimentos sociais, inclusive o das mulheres.

No texto constitucional, a família é tratada nos artigos 226 a 230, denominados “Da Família, da Criança e do Adolescente e do Idoso”. Esses princípios irão nortear o Código Civil que, por sua vez, dispõe nos artigos 1511 a 1783 questões referentes ao Direito de Família.

Para a Constituição, a família é a base da sociedade e tem especial proteção do Estado. A sociedade familiar é entendida a partir da união do homem e da mulher, sendo reconhecida a família constituída por um deles e seus descendentes. Os direitos e deveres em relação à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (BRASIL, 1988). Não são citados outros tipos de arranjos familiares, como homoafetivos, socioafetivos ou mesmo comunidades formadas somente por irmãos/irmãs.

O artigo 1723 do Código Civil dispõe que “É reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família”.

Em maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a família homoafetiva, conferindo aos casais homossexuais o direito à união estável. O STF afastou a expressão "homem e mulher" do artigo 1723 do Código Civil, permitindo a interpretação extensiva aos casais do mesmo sexo.

Pelo art. 1566, ficam estabelecidos os deveres recíprocos dos cônjuges, a saber: fidelidade recíproca; vida em comum no domicílio conjugal; mútua assistência; sustento, guarda e educação dos filhos; respeito e consideração mútua. Assim, pelo Código Civil Brasileiro, os cônjuges têm iguais deveres em relação ao sustento da unidade familiar e educação dos filhos.

Seguindo a ideia do item anterior, selecionamos alguns dispositivos presentes na legislação trabalhista relacionados ao objeto de estudo. Eles foram resumidos e separados por tema, conforme exposto a seguir.

4.2.1 Medidas de apoio à maternidade

Historicamente, o principal vetor das políticas sociais foi o desenvolvimento de ações de ajustamento do padrão de emprego da população economicamente ativa às novas demandas da sociedade urbana industrial. Nessa direção, os segmentos da população considerados vulneráveis para o mercado de trabalho (crianças, mulheres, idosos e doentes) foram beneficiados por importantes mecanismos de proteção e garantia de renda, fator que permitiu o enfrentamento da dependência das estritas regras do mercado pela via das políticas públicas (GAMA, 2012b).

Com seu constante crescimento, a oferta de mão de obra foi sendo regulada publicamente, o que possibilitou que no mercado de trabalho competissem apenas os trabalhadores com condições equivalentes de produtividade. Assim, a homogeneização desse mercado dependeu de políticas públicas voltadas à garantia de renda para determinados grupos da população, entre eles, as mulheres.

Conforme Gama (2012b), após o advento do capitalismo industrial, a mulher trabalhadora passou a ser percebida como um problema social que necessitava de intervenção pública. Nessa direção, os movimentos das mulheres lutaram por um tipo de cidadania que reconhecesse os direitos e as necessidades relacionadas com os riscos, não só dos assalariados masculinos mas, principalmente, das mães assalariadas ou não. Essas manifestações inspiraram e modelaram uma legislação sobre proteção social em diversos países, como licenças e subsídios de maternidade, abono, salário família, etc. Além disso, o crescente declínio da taxa de fecundidade contribuía para proliferação dessa legislação. Assim, a pobreza das famílias e a questão populacional configuraram-se como as causas mais importantes para a multiplicação das medidas públicas de proteção social à maternidade.

Datada dos anos 1940, a legislação trabalhista brasileira adotou desde a sua formulação uma posição protecionista em relação às mulheres trabalhadoras. Baseada em princípios como a fragilidade feminina, a defesa da moralidade, a proteção à prole, a natural vocação da mulher para o lar e o caráter complementar do salário feminino, fundamentou-se em um ideal de família patriarcal chefiada pelo homem, tendo por objetivo proteger a trabalhadora no seu papel de mãe (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

Apesar de o Brasil não ter ratificado a Convenção nº 183 da OIT sobre a proteção à maternidade, a legislação brasileira sobre a matéria já contempla os principais direitos nela estabelecidos.

No âmbito internacional, o Brasil assumiu vários compromissos, dentre os quais se

destaca a Convenção nº 111 da OIT sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação (1958), ratificada em 1968 pelo governo brasileiro, e a Convenção nº 100, também da OIT, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadoras por trabalho de igual valor (1951), ratificada pelo Brasil em 1957 (GAMA, 2012b).

A Constituição Brasileira rejeita qualquer forma de discriminação, ao proclamar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo inviolável o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A CLT, no tocante ao trabalho da mulher, constitui uma legislação notadamente antidiscriminatória. Conforme as análises de Gama,

Orienta-se pelo princípio da igualdade entre o trabalho masculino e feminino e veda a discriminação entre homens e mulheres no acesso e manutenção no mercado de trabalho, na remuneração, na jornada de trabalho, entre outras atividades que tenham o sexo, a cor, a idade ou a situação familiar como condição impeditiva ou obstaculizadora da igualdade de condições entre os trabalhadores (as) (GAMA, 2012b, p. 82).

Atualmente a legislação trabalhista brasileira dispõe de uma série de dispositivos legais que protegem as mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho, bem como lhes garantem direitos específicos. Conforme Gama (2012b), esses direitos estão regulados pelo Capítulo II do Título III da CLT, com destaque para o art. 373-A, que veda, dentre outros: publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos públicos e em empresas privadas por esses mesmos motivos. Além disso, a Lei nº 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e veda adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Não obstante, o artigo 5º ainda preconiza: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Com relação à proteção à maternidade, os dispositivos expostos na legislação brasileira visam permitir que as mulheres combinem suas funções procriativas e produtivas, tendo como objetivo central impedir o trato desigual no emprego por conta da sua função reprodutiva.

O Brasil possui uma disposição legal que protege o emprego durante a maternidade. A CLT e a Constituição preveem a proteção à maternidade como um direito do trabalho. Vejamos o que a legislação trabalhista e a previdenciária preveem sobre o assunto.

QUADRO 2. Artigos previstos na CLT de suporte e proteção à maternidade

Art. 391
<p>Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.</p> <p>Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.</p> <p>Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advinda no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória. <u>(Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013.)</u></p>
Art. 392
<p>Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. <u>(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002.)</u></p> <p>§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste; <u>(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002.)</u></p> <p>§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico; <u>(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002.)</u></p> <p>§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo; <u>(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002.)</u></p> <p>§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: <u>(Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999.)</u></p> <p>I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. <u>(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999.)</u></p> <p>II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. <u>(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999.)</u></p> <p>Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. <u>(Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013.)</u></p> <p>§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã; <u>(Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002.)</u></p> <p>§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães: empregado ou empregada; <u>(Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013.)</u></p> <p>Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. <u>(Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013.)</u></p> <p>Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.</p>

QUADRO 2 (continuação)
Art. 393
Art. 393- Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.
Art. 394
Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.
Art. 395
Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.
Art. 396
Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.
Art. 397
Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. <u>(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967.)</u>

Fonte: Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

A extensão da licença-maternidade brasileira é maior do que a de vários países, entre eles: China (90 dias); Índia (12 semanas); Alemanha (14 semanas); França (16 semanas); Argentina (90 dias); México (12 semanas) e Uruguai (12 semanas). (OIT, 2010).

Gama (2012b, p. 84) considera “a licença-maternidade brasileira abrangente, maleável, condicionada às condições de saúde da mulher, garantidora da integralidade e estabilidade do salário e do emprego”, especialmente quando comparada a outros países, que, muitas vezes, condicionam a integralidade do salário ao tempo de utilização da licença ou, quando a fornecem na sua totalidade, o número de semanas é menor. Para a autora, o maior problema da legislação brasileira é a sua restrição às trabalhadoras formais, excluindo uma enorme parcela de trabalhadoras desses direitos. Ressalta portanto, que o grande problema consiste no acesso não universal a esses direitos, ou seja, no acesso vinculado à contribuição pretérita da trabalhadora.

Têm direito ao salário-maternidade: empregada, doméstica, avulsa, contribuinte individual, facultativa, segurada especial. Como carência de contribuição exigida, a contribuinte individual e facultativa tem carência de dez contribuições mensais e a segurada especial (trabalhadora rural) terá direito ao benefício, desde que comprove o exercício da atividade rural mesmo que de forma descontínua nos últimos dez meses anteriores ao requerimento do benefício. Nos casos em que a criança venha a óbito durante a licença-maternidade, o salário-maternidade não será interrompido. A segurada aposentada que permanecer ou retornar à atividade tem direito ao pagamento do salário-maternidade. Aquela que não contribui para a Previdência Social não tem cobertura para licença-maternidade. O valor do salário-maternidade é o valor igual à sua remuneração integral, exceto em outros casos onde esse valor é calculado sobre os últimos salários de contribuição. A trabalhadora desempregada poderá ter acesso ao benefício, desde que esteja contribuindo para a Previdência Social.¹⁷

Mesmo não alterando a CLT, o projeto de Lei nº 2.513/07 foi aprovado por unanimidade na Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados, ampliando a licença-maternidade de 120 dia para 180 dias para trabalhadoras do setor privado em troca de renúncia fiscal para as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã.

Para Gama (2012c), tal lei já nasce sob a égide da controvérsia, uma vez que se trata de um incentivo fiscal dado às empresas que instituírem essa norma para suas funcionárias, mas com uma série de controles e condicionalidades (é obrigatória a exigência de estar amamentando, é vedado colocar os filhos em creche durante período da licença-maternidade estendida, etc.), ferindo princípios importantes da seguridade social.

Lavinás tece críticas contundentes ao projeto. Segundo o autor,

A mistificação do seio materno vai para o colo daqueles que disciplinaram o trabalho. Agora poderão disciplinar o comportamento materno no que tange ao aleitamento. Às novas mães que eventualmente venham a se beneficiar desse programa é vedado colocar os filhos em creche ou qualquer outro tipo de “day care durante a vigência da licença-maternidade estendida, sob pena de incorrer em penalidades. (...) Trocam-se 20 anos por dois meses – para uma parte reduzida das mulheres trabalhadoras (mais da metade das ocupadas estão na informalidade) — e fica-se à mercê da iniciativa de um ou outro empresário, que deixa de contribuir para o sistema de seguridade social, este sim responsável por financiar alternativas de guarda para todas as crianças ou benefícios universais que possam viabilizá-las (LAVINAS, 2008 *apud* Gama 2012b, p. 86).

Além disso, segundo dados apresentados por Gama (2012b), apenas 15% das crianças brasileiras de até três anos de idade têm acesso à creche. Assim, com reduzida possibilidade

¹⁷ Informações retiradas do site: www.planalto.gov.br.

de creches e pré-escolas entre os seis meses e cinco anos de idade, contraturno escolar integral e outros serviços públicos, gratuitos ou subsidiados, que possam dar maior segurança e autonomia, essas soluções são parciais e pouco efetivas na resolução do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares.

Para Gama (2012b), mais uma vez se mantém a desigualdade social, pois se estabelece um padrão de proteção aos filhos das mulheres mais privilegiadas — aquelas que ocupam postos de trabalho formalizados e em empresas com condições para levar a cabo tal benefício. Nessa direção, vai-se na contramão do Sistema de Seguridade Social, o qual uniformiza benefícios e assegura a equidade de acesso.

Ademais, a inadequação dessa lei também se explica pela ausência de incentivo de uma prática do compartilhar efetivo entre pais e mães no cuidado com o bebê. Nessa perspectiva, a ampliação da licença paternidade ou mesmo a instauração da licença parental no país, colocaria o Brasil em melhores condições frente a outros países na observância da maior igualdade de gênero no mercado de trabalho e no trabalho do cuidado. Em suas reflexões, Gama (2012b) conclui que

A obrigatoriedade da amamentação para se ter acesso a um benefício de cobertura reduzida, que aparentemente mais beneficia o bebê do que pavimenta as possibilidades de enfrentamento do conflito entre trabalho e vida familiar, e nem mesmo incorpora os homens, mantém o atraso do Brasil no tocante às legislações internacionais referentes aos trabalhadores com responsabilidades familiares (GAMA, 2012b, p. 87).

Ao verificar direitos, contrapartidas e a cobertura dos benefícios relacionados à proteção à maternidade, constata-se que, apesar de o Brasil encontrar-se entre os poucos países com no mínimo 14 semanas de licença-maternidade remunerada e possuir um salário-maternidade que garante a integralidade do salário, mas com contribuição pretérita, a proteção à maternidade exclui grande parcela das trabalhadoras no país. Para Gama (2012b), deveria ser uma prioridade que todas as trabalhadoras, sem nenhuma discriminação, incluindo aquelas que exercem formas atípicas de trabalho, tivessem acesso a essa proteção, bem como a necessidade de ampliar aos homens os tipos disponíveis de licença (paternidade, parental, entre outras) de modo que estas se configurem como instrumentos eficazes para o fomento à igualdade de gênero.

4.2.2 Legislação trabalhista e as responsabilidades familiares

A Constituição brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) tem sido constantemente alterada por emendas constitucionais. Do extenso texto constitucional, extraímos alguns pontos das

partes dedicadas à família e aos direitos sociais.

Os direitos sociais são tratados nos artigos seis a onze, assim definidos no artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Vejamos o que a CF/88 prevê em seu artigo 7º sobre os direitos dos (as) trabalhadores (as).

QUADRO 3. Dispositivos previstos na Constituição Federal Brasileira sobre os direitos de trabalhadores e trabalhadoras

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - fundo de garantia do tempo de serviço;
IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; <u>(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998.)</u>
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; <u>(vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.)</u>
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; <u>(Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)</u>
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
XIX - licença paternidade, nos termos fixados em lei;
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

QUADRO 3. (Continuação)
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
XXIV - aposentadoria;
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; <u>(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)</u>
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; <u>(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)</u>
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; <u>(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998.)</u>
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. <u>(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)</u>

Fonte: Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Entre os direitos à proteção social, podem-se destacar alguns: o salário-família contido no inciso XII; a licença-gestante de 120 dias, sem prejuízo de emprego e de salário, assegurada no inciso XVIII e a introdução da licença-paternidade, expressa no inciso XIX. Fica proibida a diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, questão que coloca o país em alinhamento com as regulações internacionais do trabalho. A Constituição também estendeu aos trabalhadores domésticos vários direitos por meio do parágrafo único do artigo 7º.

No tocante aos direitos sociais, Bruschini e Ricoldi (2008) apontam que foram poucas as emendas a partir do texto original da Constituição. As alterações feitas tratam do salário-família (restringindo-o aos trabalhadores de baixa renda), do prazo de prescrição para recorrer à justiça do trabalho (igualando prazos de trabalhadores rurais e urbanos em cinco anos, até o limite de dois anos após o fim do contrato, e da proibição do trabalho de menores de dezesseis anos, exceto como aprendiz na faixa etária de catorze a dezesseis anos).

A despeito da restrição ao salário-família, cabe tecer algumas considerações. A

Emenda Constitucional nº 20, de 1988, modifica o salário-família,¹⁸ limitando o acesso aos trabalhadores de baixa renda, cessando seu caráter universal, exemplo típico das reformas da proteção social brasileira na contemporaneidade.

Segundo O'Connor (1999 *apud* GAMA, 2012b, p. 92),

[...] a instituição do salário-família é um marco importante nas políticas sociais desenvolvidas pelos *Welfare States*, na Europa. O marco regulatório dessa mudança é a Lei dos Abonos de Família universais financiados pelo Estado, como o recomendado pelo Relatório de Beveridge em 1942. Esse benefício tinha o claro intuito de manter a capacidade de consumo do trabalhador com filhos. A despeito das inúmeras mudanças nesse tipo de benefício, muitos países ainda o mantêm.

No Brasil, a instituição do salário-família data da década de 1930. Em 1963, a Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963 (BRASIL, 1963), estendeu o benefício a todos os trabalhadores brasileiros, e correspondia a 5% do salário-mínimo local para cada filho menor, de qualquer condição, até 14 anos de idade. A Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (BRASIL, 1973), integrou o salário-família ao elenco das prestações asseguradas pela Previdência Social, delegando aos empregadores o encargo de conceder e pagar as quotas aos respectivos empregados.

Entretanto, por meio da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, o salário-família passou a ser um benefício restrito aos trabalhadores de baixa renda. Passou a ser um benefício pago pela Previdência Social aos segurados empregados, exceto aos trabalhadores avulsos para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade. (São equiparados aos filhos os enteados e tutelados.) De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 19 de 2014, o valor do salário-família será de R\$35,00 por filho de até 14 anos incompletos ou inválido para quem ganhar até R\$ 682,50. Para o trabalhador que receber de R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos ou inválido de qualquer idade será de R\$ 24,66 (BRASIL, 2014).

Atualmente tem direito ao benefício o empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade; o empregado e o trabalhador avulso aposentado por invalidez, idade ou em gozo de auxílio-doença; o trabalhador rural que tenha se aposentado por idade aos 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher e os demais aposentados. Os desempregados não têm direito ao benefício. O segurado recebe uma quota por filho e por emprego, e ambos os pais recebem,

¹⁸ Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei. Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1988. Essa EC modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Trata-se, na verdade, daquela que foi considerada como a primeira reforma da Previdência Social. A grande modificação é que esse direito passa a ser apenas para os trabalhadores de baixa renda e não mais universal (GAMA, 2012b).

quando segurados, empregados ou trabalhadores avulsos. Para a concessão do benefício, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição. O salário-família é pago mensalmente ao empregado pela empresa junto com o salário. Além disso, o Decreto nº 3.265, de 29 de novembro de 1999, condiciona a concessão do salário-família à comprovação da vacinação obrigatória e da frequência escolar nos meses determinados pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (BRASIL, 1999).

Pelos dados apresentados, verifica-se que o benefício que tinha um caráter mais universal, transforma-se em focalizado e repleto de condicionalidades para seu acesso.

Com relação a essa questão, e segundo dados apontados por Lavinias e Dain (2005), cabe ressaltar que há uma variação negativa (-27%) nos benefícios que englobam o salário-família, cujo número já é reduzido no âmbito dos direitos previdenciários. Tal queda afeta especialmente as mulheres, que representam somente 12% dos beneficiários, uma vez que a grande maioria encontra-se inserida no setor informal. A maioria das mulheres que trabalham hoje têm filhos. Diante dessa perspectiva, o salário-família não chega às mulheres.

Tendo em vista que os grupos mais vulneráveis são os adultos em idade ativa com filhos e levando em consideração a inexpressividade do salário-família, que é insuficiente em termos de renda para garantir seu objetivo central, pode-se concluir que as famílias de trabalhadores com crianças são as que se encontram proporcionalmente mais desprotegidas.

Com relação ao conflito entre trabalho e responsabilidades familiares, de maneira pontual, há alguns artigos da CLT que têm relação com as questões familiares e que permitem ao empregado deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo da remuneração.

O art. 473 da CLT prevê até dois dias consecutivos de ausência ao trabalho em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica; até três dias consecutivos em razão de casamento, e um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana. Para Gama (2012b), são todos eventos familiares episódicos e com poucos dias de não comparecimento ao trabalho, e não tratam do conflito trabalho e vida familiar.

Vale ressaltar que no Brasil, no Estatuto dos Servidores Públicos, há uma licença prevista para tratamento de saúde. Tal dispositivo preconiza ao servidor afastamento do posto de trabalho para tratamento da própria saúde, sem prejuízo da remuneração. Nesse caso, a licença é concedida com base em perícia médica, e nos casos em que a soma dos dias de afastamento dos atestados atingirem entre 15 e 120 dias. Nesse mesmo Estatuto, há a previsão de outra licença que poderá ser concedida ao servidor por motivo de doença em cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta, enteado ou dependente que viva às suas

expensas. Intitulada de Licença para Tratamento de Saúde em Pessoa da Família, também é concedida mediante avaliação médica.

Ainda na CLT, o art. 397 preconiza que é facultado às entidades patronais, como o SESI e o SESC e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância, a manutenção ou subvenção, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos em zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das empregadas. Em suas análises, Gama (2012b) aponta que tal mecanismo legal não obriga as empresas a criarem e manterem espaços de cuidado às crianças, mas o faculta a entidades de assistência social das empresas (SESI, SESC), sem um caráter universal e obrigatório a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, o art. 399 da CLT consagra o caráter residual e assistencialista na regulação do conflito maternidade-trabalho ao prever um diploma de benemerência fornecido pelo Ministério do Trabalho, aos empregadores que se dispuserem a organizar e manter creches e instituições de proteção às crianças em idade pré-escolar (GAMA, 2012b).

A Constituição Federal de 1988, no capítulo da Educação, prevê a Educação Infantil como “um direito social e dever do Estado”. O Art. 7º, item XXV, prevê assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas (redação dada pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006). A Constituição Brasileira avança no capítulo da Educação, apesar do pouco avanço em termos de provisão desse serviço. No entanto, não regulamenta o art. 7º, não o definindo como um direito do trabalhador (a) (GAMA, 2012c).

Essa Emenda Constitucional versa sobre a regulamentação e inclusão dos artigos referentes à Educação, na definição dos níveis de educação, do seu financiamento, e das atribuições de responsabilidades entre os entes governamentais nessa matéria.

No marco das negociações coletivas, crescem as medidas alternativas previstas pela legislação, como o estabelecimento de convênios com creches públicas e privadas, ou reembolso dos gastos com creches ou acompanhantes (OIT, 2010). Conforme Gama (2012b), a maioria das cláusulas estipula critérios de reembolso para as despesas com creche ou com acompanhantes, e em mais de 60% dos contratos, as mães trabalhadoras são as únicas beneficiárias do auxílio-creche.

Para a autora, esses dispositivos ilustram o caráter na legislação trabalhista quanto ao tema em questão. Para ela, a legislação trabalhista não prevê e não responde às demandas dos conflitos entre trabalho e responsabilidades familiares no país. Nesse sentido, esses mecanismos legais instauram o *locus* da opcionalidade e da benemerência na provisão de serviços de creche

e de cuidados às crianças de idade pré-escolar, não se configurando como um direito na esfera do trabalho.

4.2.3 Medidas relacionadas à Educação Infantil no Brasil

No início do século XX, foram implantadas as primeiras instituições pré-escolares assistencialistas no Brasil e fundadas as primeiras creches. Em termos gerais, as políticas públicas voltadas especialmente para as crianças pequenas, até o início dos anos 1970, limitavam-se a subsidiar instituições privadas que assistiam crianças carentes, com o objetivo de compensar a situação de pobreza das famílias (BRUSCHINI; RICOLDI, 2008).

A partir da década de 1970, o governo federal, com o objetivo de compensar as necessidades da população pobre, incentivou a administração municipal para abrir creches. O resultado foi uma grande expansão de creches e pré-escolas no país.

Em suas análises, Gama (2012b) destaca que a década de 1980 foi marcada por inúmeros esforços de mobilização popular para expansão das creches. Segundo a autora, vários fatores contribuíram para esse processo, que se tornou mais acentuado na década de 1990. Dentre eles, destacam-se: a crescente integração das mulheres ao mercado de trabalho, especialmente aquelas com filhos dependentes; mudanças na estrutura das famílias, com a redução em tamanho; o aumento de divórcios e separações e o crescimento do modelo familiar monoparental feminino. Ainda sobre essa questão, Gama destaca que

O marco político/ legal de alteração de um discurso sobre as creches e pré-escolas como um “direito das mães que trabalham” ou das “famílias pobres” para ser entendido como um “direito da criança à educação” é a Constituição de 1988, que afirmou no Capítulo da Educação, artigo 208, que é dever do Estado garantir “a prestação de serviços de creche e pré-escola para crianças entre 0 e 6 anos de idade” (GAMA, 2012b, p. 110).

Nessa perspectiva, os marcos legais da Política de Educação Infantil no Brasil foram estabelecidos com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) em 1996 e após ela.

A LDB incluiu a educação infantil no sistema escolar, trazendo o município como principal responsável pela sua manutenção, com a cooperação técnica e financeira dos estados e da União. A última alteração da LDB foi em abril de 2013, pela Lei nº 12.796¹⁹. Segundo

¹⁹ A Lei nº 12.796 de 4 de abril de 2013 altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências (BRASIL, 1996).

essa Lei, no art. 4º, “O dever do Estado com a educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de: II - educação infantil gratuita às crianças de até 5 (cinco) anos de idade”. O art. 2º preconiza que a educação é um dever da família e do Estado. Traz ainda no art. 3º que o ensino escolar está baseado em uma série de princípios, dentre os quais se destaca: “Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

Assim, é dever do Estado para com a educação escolar pública a garantia de atendimento gratuito em creches e pré-escolas às crianças de zero a cinco anos de idade. Cabe portanto, ao ente municipal o oferecimento da Educação Infantil que, junto com o Ensino Fundamental e o Ensino Médio, compõem a Educação Básica no Brasil.

Com relação à definição de Educação Infantil, o art. 29 da LDB assim a caracteriza: “A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 5 (cinco) anos, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade”. Conforme o artigo 30, a educação infantil será oferecida em: I - creches, ou entidades equivalentes para crianças de até três anos de idade; e II - pré-escolas, para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade.

Referentemente ao assunto, outro documento que merece destaque é o Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado em 2001 pela Lei nº 10.172. Esse documento teve como principal objetivo melhorar a educação no país. Para tanto, contemplou um diagnóstico, diretrizes, objetivos e metas referentes a cada nível de ensino. Vigorou entre os anos de 2001 a 2011.

Nesse Plano encontra-se, pela primeira vez, “uma concepção de Educação Infantil como uma necessidade da família em contar com uma instituição que se encarregue do cuidado e da educação de seus filhos pequenos, principalmente quando os pais trabalham fora de casa” (GAMA, 2012b, p. 114). Nessa direção, o PNE prevê a Educação Infantil como um direito das crianças e também dos pais como trabalhadores. Destaca também as condições limitantes das famílias trabalhadoras, nucleares ou monoparentais, principalmente entre aquelas de baixa renda, de prover os meios adequados para o cuidado e educação dos filhos pequenos.

Esse documento preconiza ainda a necessidade do atendimento em tempo integral para as crianças de idades menores e daquelas de famílias de mais baixa renda quando os pais trabalham fora de casa. Para Gama (2012b), a restrição desse tipo de atendimento somente aos pais que trabalham dificulta a disponibilização da mão de obra feminina não inserida no mercado de trabalho, galvanizando as oportunidades das mães e gerando impactos consideráveis sobre o nível de renda e bem-estar das famílias.

Gama (2012b) destaca que o PNE trata-se de um plano de fundamental importância para a história da educação no país. Trouxe a Educação Infantil como uma necessidade social, tangenciando o problema do conflito entre trabalho e responsabilidades familiares.

Contudo, não foi possível cumpri-lo à risca, uma vez que questões importantes ficaram de fora ou não foram alcançadas. Um exemplo a ser citado diz respeito ao aumento do Produto Interno Bruto (PIB) para educação. Definiu-se como meta de financiamento o mínimo de 7% do PIB aplicados em educação, porém, em razão do momento econômico desfavorável por que passava o Brasil, essa meta foi vetada. Atualmente, luta-se para destinar 10% das arrecadações para a área.

Diante de tais problemas e visando a uma estratégia na qual houvesse melhores e reais resultados na educação brasileira, o PNE foi refeito. O novo PNE visa alcançar as metas num prazo de dez anos (entre 2011 e 2020). Atualmente foi aprovado na Câmara dos Deputados e aguarda aprovação do Senado.

Conforme a legislação brasileira referente ao assunto, o acesso à educação infantil é um dos direitos a serem assegurados a partir de ações do poder público municipal. Apesar de configurar-se como medida legal, ainda não adquiriu a condição de realização na maioria das cidades brasileiras. Em suas pesquisas, Gama (2012b) aponta que os gastos públicos em educação para crianças entre 0 a 5 anos de idade são mínimos. Em 1997, apenas 4,6% dos recursos alocados para educação foram investidos em programas específicos para crianças entre 0 e 5 anos de idade. Para essa autora, a conclusão que se chega é de que o governo ainda não concede a devida importância à oferta e à qualidade desses serviços.

Um último elemento crucial para o debate refere-se ao atendimento em tempo integral na Educação Infantil. A LDB preconiza a implantação crescente do ensino em tempo integral para o Ensino Fundamental. No PNE, o atendimento em tempo integral prevê oportunizar a orientação no cumprimento dos deveres escolares, prática de esportes, desenvolvimento de atividades artísticas e alimentação adequada a fim de diminuir as desigualdades sociais e ampliar as oportunidades de aprendizagem.

Em 2007 foi lançado pelo governo federal o Programa Mais Educação, Portaria Interministerial nº 17 do Ministério da Educação (MEC), visando fomentar a educação integral de crianças, adolescentes e jovens no país, por meio da oferta de atividades socioeducativas no contraturno escolar. De acordo com dados divulgados pelo MEC, em 2008, as atividades contaram com a participação de 1.380 escolas, em 55 municípios nos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal. Em 2014, é prevista a adesão de 60.000 escolas no país, atingindo em torno de sete milhões de estudantes.

Mais recentemente, em 2013, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) lançou uma ação para que os serviços de educação infantil chegassem à população mais pobre. Intitulada de “Ação Brasil Carinhoso”, tem como objetivo dar estímulos financeiros aos municípios e ao Distrito Federal. Assim, prevê o aumento da quantidade de vagas para as crianças de 0 a 48 meses (especialmente as beneficiárias do Programa Bolsa Família²⁰) nas creches públicas ou conveniadas com o poder público, proporcionando a melhoria do atendimento às crianças e suas respectivas famílias (MDS, 2012).

Apesar dos inegáveis avanços, Gama (2012b) destaca que, tanto na LDB quanto nos referidos programas, não há menção sobre as necessidades das famílias, no tocante ao cuidado e formação das crianças, associando-as à inserção no mercado de trabalho dos pais. Todos realçam apenas as famílias em situação de vulnerabilidade social.

Constata-se, portanto, que as iniciativas governamentais desenvolvidas a partir da segunda metade da década de 2000, apesar de estarem presentes na legislação brasileira desde a Constituição Federal (BRASIL, 1988) e da LDB (BRASIL, 1996), mostram que há uma grande distância entre a necessidade social de políticas públicas de educação destinadas às crianças pequenas e as condições sob as quais esse serviço está sendo oferecido à população. Nesse sentido, e conforme Gama (2012b), nota-se que a Educação Infantil adquire uma dimensão não restrita à construção da cidadania da infância, mas sobretudo, como componente imprescindível da interface educação, trabalho e condições de vida das famílias brasileiras.

Pode-se afirmar que, no Brasil, as mudanças no mercado de trabalho e na estrutura das famílias ocorridas nas últimas décadas agravaram os problemas da articulação entre trabalho e responsabilidades familiares. De um lado, as soluções privadas sustentadas no trabalho não remunerado, especialmente o das mulheres, apresentam um custo individual e social elevado. Por outro, a esfera pública ainda não assumiu que a questão das responsabilidades familiares trata-se de assunto de ordem social que deveria ocupar lugar de destaque na agenda de políticas públicas e na formulação e reformulação das leis que regem os direitos trabalhistas no país.

20 O Bolsa Família é um programa de transferência direta de renda que beneficia famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza em todo o país. O Bolsa Família integra o Plano Brasil Sem Miséria, que tem como foco de atuação os milhões de brasileiros com renda familiar *per capita* inferior a R\$ 77 mensais e está baseado na garantia de renda, inclusão produtiva e no acesso aos serviços públicos (MDS, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas, o interesse pelo tema do equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares cresceu significativamente em vários países do mundo. Cada vez mais se reconhece que os conflitos entre vida laboral e familiar têm efeitos negativos sobre a qualidade de vida das pessoas, especialmente sobre o bem-estar de mulheres e crianças.

Diferentemente de muitos países europeus e da América do Norte, no Brasil, o reconhecimento de que a articulação entre a esfera do trabalho e as responsabilidades familiares constitui um problema social ainda incipiente. Consequentemente, existem poucas iniciativas e medidas focalizadas no apoio ao equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família.

Não obstante, as últimas duas décadas foram profundamente marcadas por mudanças na estrutura das famílias e no mercado de trabalho, as quais agravaram a problemática da relação entre a esfera do trabalho e a esfera privada. Essas mudanças não foram acompanhadas, na mesma medida, por ações do Estado para amenizar os problemas que as famílias vêm enfrentando.

Nas últimas duas décadas, o Brasil alterou significativamente seu padrão de desenvolvimento, com importantes repercussões sobre o mercado de trabalho. Embora os dados atuais apresentem a redução do desemprego, ainda permanecem altos níveis de pobreza e desigualdade social. Essas questões associadas ao aumento da informalidade, caracterizam o cenário econômico da relação entre as famílias e o mercado de trabalho na atualidade

As mudanças na estrutura das famílias também foram profundas. Houve uma forte retração do modelo tradicional de família formada por um casal e seus filhos. O modelo de família nuclear baseada nos papéis homem/provedor e mulher/dona de casa, não corresponde mais ao tipo predominante de arranjo familiar contemporâneo existente no Brasil e em outras partes do mundo. A literatura brasileira tem apontado que as famílias estão menores, em razão do descenso da fecundidade. Verifica-se o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, assim como das famílias monoparentais, especialmente aquelas de referência feminina. O número médio de filhos dependentes também apresentou retração.

Do ponto de vista da família, Sorj (2004) destaca que a principal mudança corresponde ao ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho. Com o crescimento da participação feminina neste espaço, as tensões entre as responsabilidades familiares e a vida laboral tendem a aumentar. Embora as mulheres compartilhem com os homens o papel de prover renda, ainda predominam as concepções culturais que consideram a reprodução social

uma responsabilidade exclusiva delas, e não uma necessidade da sociedade em geral. Assim, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos cuidados com o espaço doméstico e familiar sem contar com a corresponsabilidade equivalente dos homens.

A principal estratégia encontrada pelas famílias para enfrentar esses desafios consiste em empregar seus membros em atividades de naturezas diferentes, nas quais a jornada de trabalho é um importante diferenciador. Para os homens, prevalecem os empregos formais, respaldados pela legislação trabalhista, com vários benefícios decorrentes dessa relação contratual. Para as mulheres, predominam os empregos informalizados, que implicam jornadas de trabalho reduzidas e salários menores.

Diante destas circunstâncias, pode-se dizer que a situação da mulher brasileira no mercado de trabalho está longe de atingir uma condição de igualdade com relação à situação masculina.

Embora a composição das famílias tenha mudado nos últimos anos, o modelo homem/provedor e mulher/cuidadora ainda é vigente na legislação trabalhista, permitindo que as mulheres continuem arcando de forma unilateral, quando não exclusiva, com as atividades de cuidado e assistência aos membros da família, reforçando a noção de que estas constituem uma força de trabalho secundária.

Um passo positivo nessa direção foi dado pelo Código Civil Brasileiro de 2002, o qual reconheceu a total igualdade de direitos e obrigações dos cônjuges e ampliou o conceito de família incluindo as famílias monoparentais e as uniões estáveis como entidades familiares reconhecidas pelo Estado.

Outro passo importante na redefinição das responsabilidades familiares entre a esfera pública e privada é promovido pela ampliação do acesso das crianças de zero a cinco anos de idade às instituições de educação infantil, como é o caso de creches e pré-escolas. A eficácia desses mecanismos em equilibrar as demandas do trabalho e da família é notável, dada sua possibilidade de atuar como instrumento capaz de reduzir a sobrecarga de trabalho doméstico enfrentado pelas famílias. Nesse aspecto, os serviços públicos de cuidado com as crianças são fundamentais, uma vez que ampliam o tempo que as mulheres podem se dedicar ao trabalho remunerado ou a sua vida pessoal.

Ao estudar a legislação trabalhista brasileira e as convenções internacionais de trabalho, constatamos algumas medidas que facilitam o equilíbrio entre trabalho e vida familiar. Além do acesso gratuito à educação infantil, destacam-se: a licença-maternidade de 120 dias, a estabilidade no emprego da gestante, a licença-paternidade e o benefício do salário-família.

Todavia, cabe ressaltar que a legislação trabalhista no país se aplica apenas aos trabalhadores que possuem contrato de trabalho formalizado, o que exclui uma grande parcela de brasileiros dos direitos assegurados por lei. Além disso, esses benefícios concentram-se na fase reprodutiva, fator que dificulta o equilíbrio entre trabalho e família ao longo de toda a vida laboral dos indivíduos.

Diante das análises empreendidas, identificamos, portanto, no Brasil, apenas duas medidas na esfera pública voltadas para o suporte às famílias: a legislação trabalhista e o acesso às creches e pré-escola das crianças. No entanto, essas medidas são insuficientes para atender toda a demanda, deixando lacunas em sua provisão. A primeira delas pode ser identificada a partir dos critérios de acesso à legislação trabalhista, uma vez que esta, conforme exposto anteriormente, é destinada somente à população que se encontra no mercado de trabalho formal, parcela minoritária da população. A segunda refere-se ao forte viés de gênero ainda presente em tal legislação, o qual se concentra nos direitos reprodutivos das mulheres.

Frente a essa situação, um dos principais desafios a serem enfrentados pelo Brasil consiste na ampliação e reformulação da legislação nacional referente à temática, que necessita ser ampliada de maneira a atribuir parte das responsabilidades familiares e de cuidado aos homens, especialmente no que se refere à ampliação da licença-paternidade e à instituição de licenças parentais de modo a propiciar métodos eficientes para garantir uma participação masculina mais intensa nas atividades domésticas e na dinâmica de cuidado com os familiares. Outra medida de extrema relevância consiste na ampliação dos investimentos públicos na área da educação infantil.

Na mesma direção, ponderamos que é de extrema importância a ratificação da Convenção nº 156 pelo Brasil, que estabelece a necessidade de que os Estados desenvolvam mecanismos de assistência familiar e à infância, dentro do sistema de seguridade social, considerando as necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Complementando a Convenção nº 156, a Recomendação nº 165 ressalta a importância da ampliação de serviços de proteção social e da melhoria de sua infraestrutura para garantir o bom desempenho das responsabilidades familiares e fomentar a repartição equitativa das atividades domésticas no grupo familiar.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014) tece algumas recomendações com relação ao assunto. Dentre elas, selecionamos as principais medidas referentes à temática da articulação entre trabalho e responsabilidades familiares, as quais se configuram como grandes desafios a serem enfrentados pelos países, especialmente pelo Brasil. Nessa

perspectiva, a OIT considera que as políticas de equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal devem:

- compatibilizar os trabalhos não remunerados com os remunerados por meio de ações que tornem o exercício do trabalho mais compatível com as responsabilidades familiares, de forma explícita e sistemática;
- reconhecer tanto o papel econômico e produtivo das mulheres, quanto o papel dos homens como cuidadores, a partir de intervenções que visem a mudanças comportamentais e culturais, como a garantia à licença-maternidade, o acesso universal às creches, a ampliação da licença-paternidade, a instituição de licenças parentais e a extensão de benefícios como o auxílio creche para os pais;
- promover o compartilhamento de responsabilidades entre homens e mulheres, por meio de ações de sensibilização e conscientização, bem como campanhas educativas;
- ampliar a quantidade e facilitar o acesso a equipamentos sociais de cuidado infantil;
- promover iniciativas públicas e privadas, como serviços de transporte público de qualidade e sistemas de energia e água, que são fundamentais no gerenciamento da vida familiar e na economia do tempo dedicado ao trabalho reprodutivo;
- melhorar as capacidades nacionais dos serviços e sistemas de saúde com foco na assistência à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras;
- promover o diálogo social e coordenação entre as várias instâncias governamentais, organizações de trabalhadores/as e empregadores/as e a sociedade civil no sentido de uma maior compreensão, reconhecimento e compartilhamento das responsabilidades familiares entre o Estado, o setor privado, as famílias e entre homens e mulheres.

Dessa forma, mesmo sendo as mulheres o grupo a demandar, de forma mais evidente, ações no sentido de garantir um equilíbrio mais satisfatório entre trabalho e responsabilidades familiares, políticas públicas voltadas para esse tema beneficiam todas as pessoas.

Chegando ao final deste estudo, podemos concluir que, no Brasil, as mudanças no mercado de trabalho e na estrutura das famílias ocorridas nas últimas duas décadas agravaram os problemas da articulação entre trabalho e família. Por um lado, as soluções privadas sustentadas no trabalho não remunerado das mulheres, envolvem custos sociais e individuais elevados. Por outro, as políticas públicas ainda não assumiram que a questão das responsabilidades familiares é um assunto social que deve ocupar lugar de destaque na agenda de políticas sociais.

Ao desvelar a temática entre trabalho e responsabilidades familiares, foi possível apreender como essa discussão tem sido realizada, em âmbito mundial, e particularmente no

Brasil. Ao constatar o baixo desenvolvimento de serviços coletivos que permitem socializar os custos dos cuidados com a família, pôde-se refletir acerca da pouca relevância dada a esse tema no país.

Diante desse quadro, coloca-se a necessidade de ampliar esse debate no âmbito da sociedade brasileira, sobretudo no campo do Serviço Social. O aprofundamento dessa discussão torna-se impreterível ao se considerarem os limites desta pesquisa.

Ampliar o conhecimento no campo teórico eleito implica apreender as políticas sociais como um direito de cidadania, reforçando a premissa de que o exercício das responsabilidades familiares é um direito das pessoas, homens e mulheres. O equilíbrio entre trabalho e vida familiar não se constitui, portanto, como um problema apenas feminino, mas, acima de tudo, uma questão social.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?*. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/>>. Acesso em: 28 set. 2014.

ABRAMO, Lais Wendel. *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária. Seminário Oficina câmbios del Trabajo: Condiciones para un Sistema de Trabajo Sustentable*. 18 a 20 de abril de 2011. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago do Chile. 2011.

ABRÃO, K. C. L. *Políticas de Conciliação entre trabalho e vida familiar: um estudo sobre o Brasil*. Florianópolis. Projeto de Pesquisa - Programa de Pós Graduação em Serviço Social. UFSC, 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 nov. 2014.

BRASIL. *Decreto nº 3.265, de 29 de novembro de 1999*. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3265.htm>. Acesso em: nov. 2014.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional - LBD. 1996. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br>>. Acesso em: 02 nov. 2014.

BRASIL. *Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963*. Institui o salário família do trabalhador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4266.htm>. Acesso em: nov. 2014.

BRASIL. *Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973*. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5890-8-junho-1973-357986-norma-pl.html>>. Acesso em: nov. 2014.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 12 nov. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. *Programa mais Educação*. 2014a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=16690&Itemid=1113>. Acesso em: 22 out. 2014.

BRASIL. *Ministério da Previdência Social*. 2014b. Disponível em: <www.mpas.gov.br>. Acesso em: 17 nov. 2014.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS. *Ação Brasil Carinhoso*. 2012. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/brasilsemmiseria/brasil-carinhoso>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

BRASIL. *Plano Nacional de Educação - PNE*. 2014c. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br>>. Acesso em: 28 out. 2014.

BRASIL. *Portal da Legislação*. 2014d. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 01 nov. 2014.

BRASIL. Receita Federal. *Portaria MF nº 19, de 10 de janeiro de 2014*. 2014e. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/Portarias/2014/MinisteriodaFazenda/portmf19.htm>>. Acesso em: nov. 2014.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

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

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

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

DIESE. *Anuário dos Trabalhadores: 2010/ 2011*. 11. ed. São Paulo: DIESSE, 2011.

FARIA, Nalu. A divisão sexual do trabalho como base material das relações de gênero. *Sempreviva Organização Feminista*, São Paulo, jun. 2011. Disponível em: <<http://www.sof.org.br/textos/11>>. Acesso em: 19 out. 2014.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. Mulheres, trabalho e família. (s/d). Disponível em: <http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mtf.html>. Acesso em: 19 out. 2014.

GAMA, Andréa S. As contribuições e os dilemas da crítica feminista para a análise do Estado de Bem Estar Social. In: *Ser Social. Brasília*. UNB, v. 1, n. 22, 2008, p. 41-68.

GAMA, Andréa S. Entre o trabalho e a Família: Contradições das Respostas Públicas às Reconfigurações da Divisão Sexual do Trabalho. In: *Família Famílias: Práticas Sociais e Conversões Contemporâneas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2ª ed. 2012a, p. 95-113.

GAMA, Andréa S. *O conflito entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil: reflexões sobre os direitos do trabalho e a política de educação infantil*. Rio de Janeiro. 2012. Tese (Doutorado) - Programa de Pós Graduação em Saúde Pública. ENSP, FIOCRUZ, 2012b.

GAMA, Andréa S. Trabalho e responsabilidades familiares no Brasil: reflexões sobre os direitos do trabalho. In: *Revista em Pauta*. nº 30, v. 10, p. 149-168. Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012c.

GELINSKI, C. R. O.; PEREIRA, R. S. Mulher e trabalho não remunerado. In: *Revistas Eletrônicas FEE*. Rio Grande do Sul, v. 5, 2005, p. 79-87. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2714>>. Acesso em: 12 out. 2014.

GORNICK, J. C.; MEYERS, M. K. *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2003.

GORNICK, J.; MEYERS, M. K. Regimes de bem-estar social com relação a trabalho remunerado e cuidados. In: ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (Org.). *Novas Condições e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. SP: EDUSC, 2007. p. 191-221.

GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, S. H.; SUGITA, K. Cuidado e Cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão. In: *Sociologia e Antropologia*, v. 01, n.01. 2011, p. 151- 180.

HIRATA, H. KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. In: *Ser Social*, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: set. 2014.

IBGE. Censo 2010: *Uniões consensuais já representam mais de 1/3 dos casamentos e são mais frequentes nas classes de menor rendimento*. 2012a. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 27 abr. 2014.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010a. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 05 jul. 2014.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2011*. Rio de Janeiro: IBGE, 2012b. 131 p. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/Volume_Brasil/pnad_brasil_2011.pdf>. Acesso em: out. 2014.

IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais*. Uma análise das Condições de Vida da População Brasileira. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2014.

IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais*. Uma análise das Condições de Vida da População Brasileira. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2014.

IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais*. Trabalho informal permanece entre mulheres jovens e idosas. 2010b. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 05 maio 2014.

LAVINAS, L. *Cortina de Fumaça*. 2008. (mimeo)

LAVINAS, L.; DAIN S. *Proteção social e justiça redistributiva: como promover a igualdade de gênero*. Rio de Janeiro: FASE, 2005.

LEWIS, Jane. The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care. In: *Social Politics*, vol. 8, n. 2, 2001, p. 152-170.

LIMA, T. S. L.; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. *Revista Katálisis*, v. 10, nº especial. Editora da UFSC, Florianópolis, 2007.

LOPES, C. B. Direitos humanos das mulheres: dois passos à frente, um passo atrás. In: RODRIGUES, A. M. *et al.* (org.). *Direitos humanos das mulheres*. Coimbra: Coimbra Ed., 2005. p. 157-170.

MARCONSIM, C. Cerco aos direitos trabalhistas e crise do movimento sindical no Brasil contemporâneo. 2009. (Tese de Doutorado) — Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Rio de Janeiro, UFRJ, 2009.

MINAYO, M. C. S. (org.). *Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade*. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MIOTO, R. C. T. 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. (org.). *Política social, família e juventude: uma questão de direitos*. São Paulo: Cortez, 2004. p. 43-59.

MONTALI, L. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. *XVIII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS*, ABEP. 20 a 24 de novembro de 2012, Águas de Lindóia- SP. 2012.

MONTALI, L. e LOPES, G. Relações familiares e trabalho feminino na Região Metropolitana de São Paulo na década de 90. *Caderno CRH*, CRH-UFBA, v. 1, n. 38, 2003.

MOSER, L. *A Conciliação entre Trabalho e Vida Familiar: demandas às políticas sociais e ao Serviço Social*. Projeto de Pesquisa: Florianópolis, UFSC, 2013.

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

O'CONNOR, J. S. *States, markets, families. Gender, liberalism and social policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho*. OIT, 2009a. Disponível em: <www.oit.org.br>. Acesso em: 28 abr. 2014.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 156 e Recomendação nº 165 sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares*. 1981. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2014.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil*. Brasília: OIT, 2010.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *O Desafio do Equilíbrio entre Trabalho, Família e Vida Pessoal*. Brasília: OIT, 2009b.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação nº 123 sobre o emprego de mulheres com responsabilidades familiares*. 1965. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 01 nov. 2014.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho e responsabilidades familiares: um estudo sobre o Brasil*. Brasília: OIT, 2004. (Relatório final).

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Website Oficial*. 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 28 nov. 2014.

ORLOFF, Ann S. Farewell to Maternalism? State Policies and Mothers Employment. In: *Working Paper Series*. Institute for Policy Research: Northwestern Univ. (s/d).

PATEMAN, C. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PATEMAN, C. The Patriarchal Welfare State. In: PIERSON, C.; CASTELS, F. (Eds.). *The Welfare State reader*. USA: Blackwell Publishing, 2000, p. 133-152.

RAZAVI S.; STAAB, S. *The social and political economy of care: contesting gender and class inequalities*. New York: United Nations Research Institute for Social Development; 2008.

RÉA, Marina Ferreira. Benefícios à mãe trabalhadora: conquistas e recuos nas políticas públicas. In: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra (org.). *Gênero, democracia e sociedade brasileira*. 34 ed. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2002. p. 389-402.

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*. São Paulo: FGV, 2005. p. 173-202.

RICOLDI, A.M. A noção de articulação entre trabalho e família e políticas de apoio. Nota Técnica. *Mercado de Trabalho*. Brasília: IPEA, n.42, p. 37-43, fev. 2010.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado. In. OLIVEIRA, Suely; RECAMÁN, Marisol; VENTURI, Gustavo (org.). *A Mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 107-119.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*. Minas Gerais, v.37, n.132, set./ dez. 2007, p. 576-580.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987. 175p.