

## A NOÇÃO DE ARTICULAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO E POLÍTICAS DE APOIO

Arlene Martinez Ricoldi \*

A noção de articulação entre família e trabalho remete às políticas, públicas ou privadas, formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras. Mais 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, em lugar da primeira, que denota uma dimensão mais individual (JUNTER-LOISEAU, 1999; GILSON, 2002).

Ao se examinarem a documentação internacional e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT),<sup>1</sup> vê-se que a noção de conciliação, que remete à de *responsabilidades familiares*, é inicialmente elaborada para dar conta do universo crescente de mulheres que ingressam no mercado de trabalho, em especial a partir das décadas de 1960 e 1970.

O primeiro documento a tratar especificamente do assunto foi a recomendação<sup>2</sup> 123 da OIT sobre trabalhadoras com responsabilidades familiares (1965). Este documento enfoca as dificuldades da mulher trabalhadora que possui responsabilidades familiares, em especial com filhos, explicitando como era visto o trabalho feminino e as duplas atribuições da trabalhadora. O texto reconhece que os problemas de conciliação das mulheres são também “problemas da família e da sociedade como um todo” (*apud* BRUSCHINI e RICOLDI, 2008, p. 29), apesar de admitir que as trabalhadoras são as mais atingidas pelas consequências da dupla jornada. É, porém, uma iniciativa ainda tímida, que, ao tratar o assunto, também se preocupa em não criar mais uma fonte de discriminação ao trabalho das mulheres. A despeito disso, neste documento já há a preocupação em apontar que as atribuições familiares das mulheres não podem ser fonte de discriminação às trabalhadoras, além da recomendação da adoção de mecanismos que permitam às trabalhadoras permanecerem na força de trabalho, tais como o esclarecimento da opinião pública, os serviços e facilidades de cuidado infantil e as políticas de qualificação e requalificação profissional (BRUSCHINI e RICOLDI, 2008). A partir de então, outros documentos tratariam a questão de maneira mais específica<sup>3</sup> ou tangencial.<sup>4</sup>

\* Doutoranda em sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), pesquisadora do Núcleo de Estudos da Mulher e Relações Sociais de Gênero (NEMGE) da USP.

1. As convenções e recomendações da OIT estão disponíveis para consulta no site <<http://www.ilo.org/ilolex/english/>>. Para um resumo e análise dos principais documentos relacionados à articulação entre trabalho e família, ver Bruschini e Ricoldi (2008), em especial o capítulo 1.

2. Os documentos elaborados pela OIT podem ser recomendações, convenções ou protocolos. A recomendação é um documento que, ao contrário dos outros dois, não é aberto à assinatura dos países membros e nem deve ser ratificada, o que a coloca em um patamar inferior em relação à obrigatoriedade de sua implementação.

3. Como a Convenção 156, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (1981), acompanhada da Recomendação 165, sobre o mesmo tema, e as convenções e recomendações de proteção à maternidade (a primeira, de 1919, revisada depois em 1952 e 2000).

4. Os documentos que tangenciam a questão das responsabilidades familiares tratam de diversos temas, como o desenvolvimento de recursos humanos (Convenção 142, Recomendação 150, de 1975, e Recomendação 195, de 2001); trabalho em tempo parcial (Convenção 175, de 1994); e trabalho domiciliar (Convenção 177, de 1996).

O tema das responsabilidades familiares é tratado de maneira mais abrangente e específica em 1981, por meio da Convenção 156 e da Recomendação 165 (que complementa a convenção) sobre responsabilidades familiares. Ao contrário da Recomendação 123, o escopo do documento abrange homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, a partir do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento, estabelecido desde 1958 pela Convenção 111 sobre discriminação no emprego e profissão. Também não se pode esquecer que o documento é adotado em plena Década da Mulher (1975-1985), após a elaboração da CEDAW<sup>5</sup> (1979) pela Organização das Nações Unidas (ONU) e logo após a Segunda Conferência Mundial da Mulher (1980, Copenhague).

A Convenção 156 da OIT é um dos documentos-chave<sup>6</sup> da questão (*issue*) família e trabalho do programa Condições de Trabalho (Conditions of Work and Employment Programme). O documento se aplica a todos os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a crianças e outros membros da família imediata<sup>7</sup> que claramente necessitem de cuidado ou apoio quando tais responsabilidades restringem suas possibilidades de preparo, entrada, participação ou avanço em atividade econômica.

Além disso, a Convenção 156 é uma das dimensões da noção de *trabalho decente*, também desenvolvida pela OIT. Segundo esta organização (ILO, 2010), às vezes toma-se como senso comum a ideia de que, nos países em desenvolvimento, a conciliação do trabalho com responsabilidades familiares não é um problema relevante, devido à solidariedade existente nos arranjos familiares tradicionais (famílias extensas), com os quais os trabalhadores poderiam contar. No entanto, há evidências de que o apoio para responsabilidades domésticas e o cuidado estão cada vez menos disponíveis e mais problemáticos, principalmente em áreas urbanas. As responsabilidades familiares continuam a ser consideradas majoritariamente uma tarefa das mulheres e o conflito surgido entre família e trabalho tende a ser considerado um problema exclusivo das trabalhadoras. O fato é que o rendimento feminino é cada vez mais importante para a composição da renda familiar, acentuado pelas mudanças nos padrões das famílias e do casamento.

No Brasil, assim como em outros países, a questão da conciliação é particularmente importante para as trabalhadoras com responsabilidades familiares. Sorj (2004), em relatório para a OIT, mostra o peso das responsabilidades familiares para o rendimento das mulheres e para a taxa de participação feminina, em contraposição à masculina, que oscila pouco em diferentes arranjos familiares. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (2001), a autora mostra que a presença de filhos não altera significativamente a participação dos homens no mercado de trabalho. A taxa de participação dos homens chefes de família com cônjuge e filhos de idade superior a 14 anos, sem parentes, era de 93,2%; homens na mesma situação com filhos dependentes têm taxa de participação de 97%. Por sua vez, as mulheres que têm as taxas mais altas de participação são aquelas que moram sozinhas e não formam famílias (86,9%). Para as mulheres, a posição de cônjuge, com ou sem a presença de filhos, é a menos favorável à inserção no mercado de trabalho, apresentando taxas sempre abaixo de 70% (SORJ, 2004, p. 16).

Nos últimos anos, o Brasil vem avançando na construção de índices que possibilitem a medição e o acompanhamento das condições de vida. No que toca aos afazeres domésticos,

5. Sigla em inglês para Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).

6. O outro é a atual Convenção 183 sobre proteção à maternidade (2000).

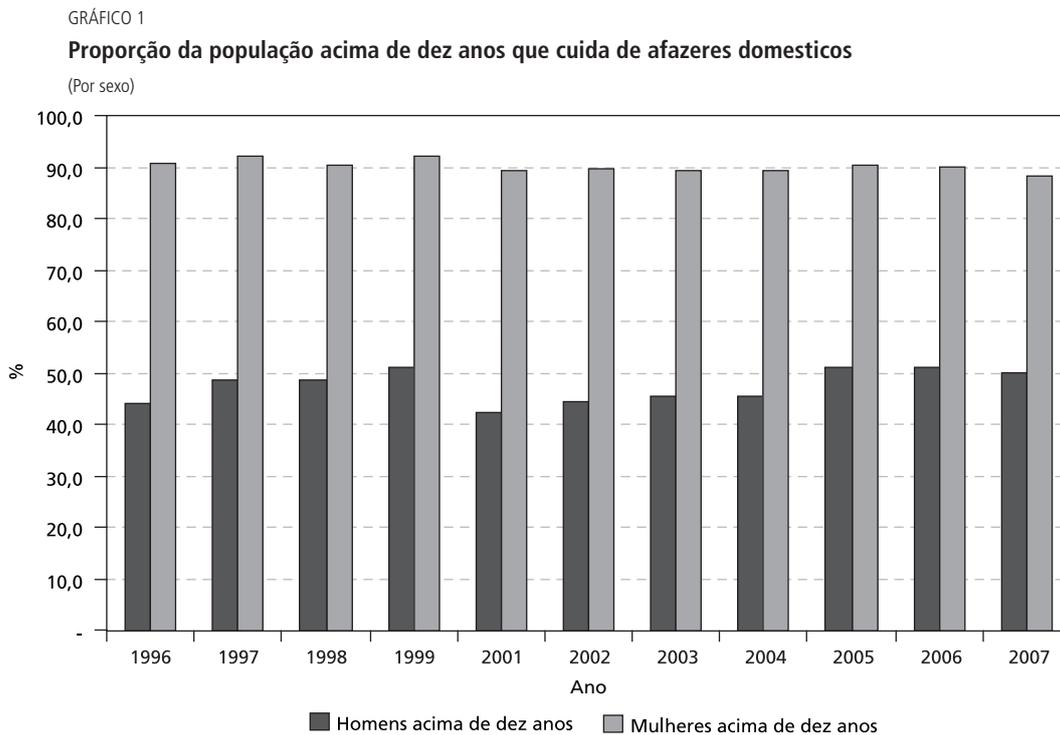
7. O documento deixa a cargo da legislação de cada país signatário definir os limites do que será considerado a *família imediata*.

a PNAD, em sua revisão do início dos anos 1990,<sup>8</sup> incorporou um quesito sobre a realização de afazeres domésticos, aplicado a todos os respondentes. Antes, o quesito estava restrito apenas ao conjunto dos inativos (BRUSCHINI, 1998). Em 2001, foi introduzido um quesito sobre o número de horas dedicadas aos afazeres domésticos. Estas mudanças permitiram novas avaliações sobre o equilíbrio entre trabalho e família por meio de estudos sobre a dedicação a afazeres domésticos e o uso do tempo.

### A DIVISÃO DOS AFAZERES DOMÉSTICOS ENTRE HOMENS E MULHERES<sup>9</sup>

É em razão do persistente padrão de divisão sexual do trabalho que a desigualdade se estabelece. A noção de divisão sexual do trabalho compreende, basicamente, dois princípios: aos homens atribui-se o encargo produtivo e às mulheres, o reprodutivo. Nesta divisão, há a atribuição de valores desiguais a estes trabalhos, de duas maneiras principais, a saber: *i*) valorizando-se a produção (masculina) em detrimento da reprodução (feminina); e *ii*) valorizando-se o trabalho produtivo masculino em comparação ao trabalho produtivo feminino (KERGOAT e HIRATA, 2003, p. 113).

Porém, não se pode deixar de apontar a significativa participação da população masculina nos afazeres domésticos. Dados sobre a realização de afazeres domésticos, abrangendo um período de dez anos, foram obtidos em publicação realizada por uma parceria entre o Ipea, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) (PINHEIRO *et al.*, 2008). Com base nestes dados, extraídos da PNAD, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foram elaborados os gráficos 1 e 2.



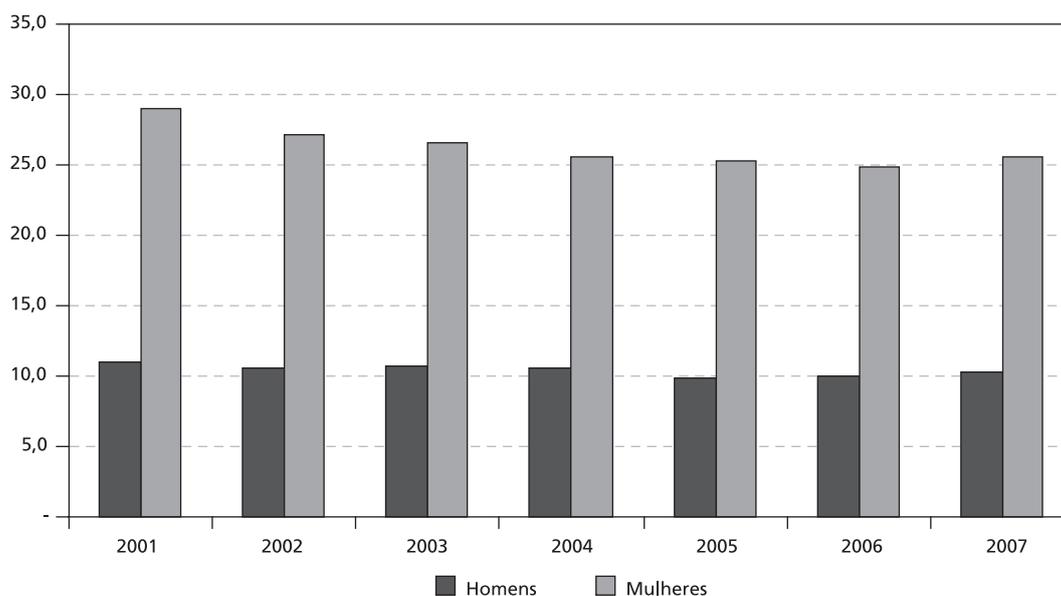
Fonte: PNAD/IBGE (elaborado a partir de tabelas contidas em Pinheiro *et al.*, 2008)

8. Sobre a reforma da PNAD, cf. Deddeca (1998).

9. Os dados e parte da análise são resultado do relatório da pesquisa *Revendendo estereótipos – o papel dos homens no trabalho doméstico*, ainda inédita e em fase final, financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) no período 2007-2010.

GRÁFICO 2

**Média de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos pela população de 10 anos ou mais de idade**  
(Por sexo)



Fonte: PNAD/IBGE (elaborado a partir de tabelas contidas em Pinheiro *et al.*, 2008).

Pode-se observar que o nível de participação feminina nos afazeres domésticos, em todo o período, mantém-se na faixa dos 90% (com oscilações de 1% para cima ou para baixo). No caso dos homens, a participação é oscilante, variando quase 10 pontos percentuais (entre 40% e 50%) em todo o período. Desde 2005, no entanto, a taxa masculina tem permanecido acima dos 50%. Em relação às horas, o padrão é diferente: a média feminina mostra uma pequena, mas persistente, queda – de 29 horas em 2001 para 25 horas em 2007. Já a média de dedicação masculina mantém-se estável, oscilando pouco, sempre próxima a dez horas semanais.

A persistência da divisão sexual do trabalho nestes padrões, apesar das mudanças socioeconômicas e culturais que levaram a algumas alterações, remete à necessidade de formulação de políticas públicas para apoiar estes trabalhadores. O ingresso feminino na força de trabalho de forma permanente deixa uma parcela de trabalho não remunerado a ser realizado. Porém, mesmo a mulher trabalhando, a responsabilidade sobre os afazeres domésticos ainda recai, na maior parte das vezes, sobre as mulheres.

### **ALGUMAS POLÍTICAS DE APOIO AOS TRABALHADORES COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Há diversas políticas sociais que podem auxiliar na articulação entre trabalho e família, direta ou indiretamente. O cerne destas políticas é o oferecimento de facilidades que permitam atingir-se um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho produtivo e o tempo que os trabalhadores precisam dedicar às suas responsabilidades familiares. Ao fim e ao cabo, são políticas que permitem um melhor gerenciamento do tempo por parte destes trabalhadores.

Desse ponto de vista, se “tempo é dinheiro”, até as políticas de transferência de renda – que têm se tornado populares em vários níveis de governo, ao ponto de se constituírem em uma grande iniciativa em âmbito federal (o Bolsa Família) – podem se converter em auxílio. Neste sentido, estas políticas de ajuda remunerada podem contribuir enquanto

complementação da renda, evitando que as jornadas de trabalho e os *bicos* (trabalho informal) se estendam ainda mais, o que reduziria em maior medida o tempo disponível para as responsabilidades familiares.<sup>10</sup>

Não obstante, quando se pensa em políticas de conciliação, pensa-se mais frequentemente em cuidados infantis e outras políticas de facilidades familiares. A principal política, e a mais difundida, no Brasil, é a educação infantil. A expansão da rede de creches públicas se deu especialmente na década de 1980, por reivindicação dos movimentos de mulheres, sob a argumentação de que as mulheres mais pobres precisavam trabalhar e não tinham com quem deixar os filhos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, já previa, por exemplo, a obrigatoriedade de haver creches em empresas com mais de 30 empregadas com mais de 16 anos. Desde então, a política de creches foi sendo desassociada da questão do trabalho das mulheres para ser vista como um direito das crianças a serem educadas. No entanto, a CLT continua a associar a creche às trabalhadoras, reforçando a atribuição feminina de cuidado infantil. O principal problema das creches é, por um lado, a sua quantidade insuficiente e, por outro, seus horários incompatíveis com a jornada de trabalho integral da maioria dos trabalhadores. Na cidade de São Paulo, as mães pesquisadas para este estudo (BRUSCHINI e RICOLDI, 2008) reclamavam neste sentido, argumentando que as creches públicas funcionavam das 7h às 16h.

As creches, estabelecimentos que atendem em horário integral, atendem apenas as crianças até os cinco anos de idade. Neste contexto, as crianças e adolescentes que ainda precisam de cuidado, orientação e guarda não possuem atendimento em tempo integral nas escolas, deixando a cargo das famílias o suprimento desta lacuna de tempo. Isto frequentemente faz com que as mães abandonem seus empregos ou optem por trabalhos com jornadas menores e mais mal remunerados, o que tem reflexos diretos na renda familiar.<sup>11</sup> Ainda nesta linha, tem-se que a política de educação em tempo integral cobriria a faixa etária de 6 a 14 anos. No entanto, sabe-se que a educação em tempo integral ainda não é uma realidade brasileira. Outro serviço que poderia ser lembrado é o de transporte escolar gratuito, uma vez que o tempo de transporte é um problema importante nos grandes centros urbanos.

No que tange às empresas, há poucas iniciativas em relação ao assunto. Grandes empresas já consideram as políticas de articulação entre família e trabalho uma parte importante de suas estratégias de recursos humanos, divulgadas por meio de publicações de *maiores e melhores empresas para se trabalhar*. Afora isso, são estratégias particulares que concedem, por meio de acordos informais, uma maior ou menor flexibilidade em relação à jornada de trabalho. Em relação a políticas, algumas empresas públicas concedem, por exemplo, licenças especiais para cuidados de familiares doentes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as mudanças ocorridas na sociedade brasileira nos últimos anos, perde-se muito em não se discutirem políticas de articulação entre trabalho e família. Dadas as várias modificações (aumento do ingresso de mulheres no mercado de trabalho e do número de famílias monoparentais femininas) e persistentes desigualdades (manutenção do *gap* entre salários

10. Nesse sentido, vale citar a fala de uma mãe sobre o assunto: "Olha, quem não tem com quem deixar os filhos, você tem que estar comprando alguém, tem pagar pra alguém fazer a tua parte" (40 anos, divorciada, representante de vendas, dois filhos) (Bruschini e Ricoldi, 2008, p. 92).

11. Sorj (2004), por exemplo, mostra que, nas famílias cujas crianças estão em creches ou pré-escolas, a renda das mulheres e da família são maiores.

masculinos e femininos), a sociedade brasileira precisa dar conta de novos problemas. Por um lado, as políticas de cunho social enfatizam o papel das mulheres e centralizam nela sua ação (*vide*, por exemplo, o já citado caso das creches, e o pagamento de benefícios preferencialmente às mulheres). Por outro, ignoram o papel masculino na gestão das responsabilidades familiares. Destarte, não se dá muita importância ao debate sobre o aumento da licença paternidade, fixada nas *disposições transitórias* da Constituição de 1988 e até hoje nunca regulamentada de forma definitiva. A Fundação Carlos Chagas, por exemplo, instituiu uma licença paternidade de meio período, por um mês, visando justamente atender às necessidades familiares dos pais funcionários.

Em países desenvolvidos, a questão chega a ser pensada em termos de gestão dos *tempos da cidade*. Esta ideia, originada na Itália, aponta para o reconhecimento do direito do usuário de serviços públicos de dispor de serviços organizados de modo compatível com suas próprias limitações temporais, estando associada a outras disposições legais sobre a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, e “que tende a reconfigurar o tempo do trabalho dentro da perspectiva de uma melhor repartição das responsabilidades familiares entre os sexos” (BELLONI, BOULIN e JUNTER-LOISEAU, 2003, p. 201).

Nesse sentido, o Brasil engatinha na elaboração de políticas de articulação do trabalho com as responsabilidades familiares. Vale lembrar que a Convenção 156 sobre o assunto não foi assinada sob o argumento de que a legislação interna era incompatível com a igualdade entre homens e mulheres. Atualmente, os impedimentos legais não se aplicam, pois tanto a Constituição de 1988 como o Código Civil de 2002 endossam o princípio da igualdade de gênero. Além disso, a Emenda 45 à Constituição, de 2002, afirma a validade constitucional dos tratados internacionais.

Enfim, enfrentar o debate sobre a adesão à Convenção 156 seria produtivo no sentido de fazer emergir questões relativas ao tema. A discussão do problema levaria, se não à adoção de novas políticas, ao aperfeiçoamento e reconfiguração de instrumentos já implementados, podendo melhorar a renda das famílias (por meio, principalmente, do incremento da renda feminina, em especial a das mães) e as condições de vida da população em geral.

## REFERÊNCIAS

BELLONI, M. C.; BOULIN, J. Y.; JUNTER-LOISEAU, A. Do tempo do trabalho aos tempos da cidade. *In*: HIRATA, H.; MARUANI, M. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo, SENAC, p. 197-211, 2003.

BRASIL. **Lei n. 10.172 de 9 de janeiro de 2001**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm)>. Acesso em: 20 de janeiro, 2010.

BRUSCHINI, C. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? *In*: ABRAMO, L.; ABREU, A. (Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo, Rio de Janeiro: Série II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho, Alast, p. 277-294, 1998.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M. **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas (Textos FCC, 28). Disponível em: <[http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos\\_fcc/arquivos/1436/arquivoAnexado.pdf](http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1436/arquivoAnexado.pdf)>. Acesso em: 13 de janeiro, 2009.

DECCA, C. S. **A Pesquisa Nacional por Amostra – PNAD: Síntese metodológica**. Rebec, 15(2), 1998.

GILSON, V. Histoire de la construction de la notion d'articulation entre sphere privée et sphere professionnelle en France depuis les années 1970. DEA, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, UFR des Sciences Sociales et des Humanités, p. 37, 2002.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). **Work and family: the issue.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/index.htm>>. Acesso em: 18 de janeiro, 2010.

JUNTER-LOISEAU, A. La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale – Révolution temporelle ou métaphore des discriminations? **Cahiers du Genre**, n. 24, p. 73-98, 1999.

KERGOAT, D.; HIRATA, H. A divisão sexual do trabalho revisitada. *In*: HIRATA, H.; MARUANI, M. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo, SENAC, p. 111-123, 2003.

PINHEIRO, L. *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça.** 3ª ed. Brasília, Ipea, SPM, UNIFEM, 2008.

SORJ, B. **Reconciling work and family: issues and policies in Brazil.** Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series, n. 8, 2004.

