PNUD

Organização Internacional do Trabalho

Trabalho e Família:

rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

BRASIL UM PAÍS DE TODOS E TODAS GOVERNO FEDERAL

Trabalho e Família:
rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social

Copyright © Organização Internacional do Trabalho e
Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2009
Primeira edição 2009

As publicações da Organização Internacional do Trabalho e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas à OIT, que responde em nome de ambas as organizações para fins desta publicação, para ao Departamento de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

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

---

Dados de catalogação da OIT

Trabalho e família : rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009
150 p.

ISBN: 9789228223842;9789228223859 (web pdf)

International Labour Office
responsabilidades familiares / equilíbrio trabalho-vida / trabalhadora / oferta de mão de obra / igualdade de gênero / Caribe / América Latina

02.09

Publicado também em espanhol : Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, 2009. ISBN 9789223223847 (impresso) e ISBN 9789223223854 (web pdf)

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Organização Internacional do Trabalho e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões contidas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação pela OIT e PNUD não significa endosso destas organizações às opiniões nelas expressadas.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Organização Internacional do Trabalho e pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, email: vendas@oitbrasil.org.br; ou no Escritório da OIT Chile, na Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile ou Caixa Postal 19.034, CP 6681962, email: biblioteca@oitchile.cl Visite nossos sites www.oit.org.br e www.oitchile.cl

Impresso no Brasil

Índice

Prólogo à edição em português 5
Apresentação à edição em português 7
Introdução 9

CAPÍTULO I
Trabalho Decente e Responsabilidades Familiares 15
Trabalho decente e as convenções da OIT 17
A agenda global para a igualdade de gênero 24
A responsabilidade do estado e da sociedade 28

CAPÍTULO II
Trabalho e Família no Século XXI: Mudanças e Tensões 37
Participação feminina, autonomia e bem estar na América Latina e Caribe 40
O novo cenário de trabalho ao qual as mulheres se incorporam 45
As novas famílias 52
A tensa relação entre trabalho e família 57
As estratégias de conciliação entre trabalho e família 68

CAPÍTULO III
Marco Legal e Políticas Públicas na América Latina e Caribe 75
A resposta do estado frente às demandas por cuidado 78
O custo da inexistência de políticas conciliatórias 96

CAPÍTULO IV
Propostas para Novas Políticas de Conciliação com Co-Responsabilidade Social 105
Adequar a normativa nacional às normas internacionais 107
Adequar os marcos legais às normas internacionais 109
Organizar o trabalho a favor da co-responsabilidade social 110
Aproveitar o potencial de geração de trabalho decente na área de cuidados 123
Melhorar a capacidade da previdência social dar respostas às necessidades de cuidado 126
Políticas para migrantes e suas famílias 130
O papel dos atores sociais na busca de novas respostas 134
Bases necessárias para o desenvolvimento de políticas de conciliação com co-responsabilidade 142

Bibliografia 145

Prólogo à edição em português

Com este relatório, a OIT e o PNUD buscam contribuir para enfrentar um dos maiores desafios de nosso tempo: a conciliação entre vida familiar e pessoal e a vida no trabalho. Com seu foco na América Latina e Caribe, a região mais desigual do planeta, o relatório argumenta que é necessário avançar para a conciliação de ambas as esferas com co-responsabilidade social, isto é, entre homens e mulheres, mas também entre as famílias, Estados, mercados e sociedade em geral. Esta é uma dimensão fundamental para promover a igualdade e combater a pobreza a partir do mundo do trabalho. Além disso, constitui-se em um requisito indispensável para avançar na construção da equidade de gênero e, em particular, para o cumprimento das metas da Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, lançada pela OIT em 2006, e que prevê aumentar em 10% as taxas de participação e ocupação das mulheres até 2015 e reduzir em 50%, no mesmo período, as atuais desigualdades de gênero em matéria de informalidade e remuneração.

Este relatório que tem entre seus objetivos aprofundar o diagnóstico e as propostas das políticas relativas à eqüidade de gênero que compõem a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, argumenta e documenta que, além de ser socialmente imprescindível para a promoção do trabalho decente e dos direitos humanos, esta agenda de transformações terá resultados positivos para o trabalho, a economia e a produção. É por isto que, além de necessária, esta é uma agenda viável. Mais ainda: a crise econômica e financeira mundial e as mudanças demográficas que experimenta a região aumentam a necessidade de abordar este desafio. Por sua vez, crescem também as oportunidades de que a área de cuidados seja parte da resposta que os países venham a dar para a criação de empregos e a reativação econômica, que contribuem para a solução de direitos fundamentais de todas as pessoas: cuidar e serem cuidadas.

Tendo clara a magnitude da tarefa, este relatório combina rigor técnico na análise da situação atual com um referencial valorativo que permite avançar em direção à situação desejável. Concretamente, propõe um conjunto de medidas de política pública que, juntas, podem ajudar a transitar do presente para o futuro, a partir de um ativo papel do Estado, mas também do setor empresarial, do setor sindical, das pessoas e da sociedade em geral.

Ainda que na região quase tudo esteja por ser feito para alcançar a conciliação com co-responsabilidade social, de nenhuma maneira se parte de zero. Existe já uma densa produção acadêmica e técnica, sem a qual o olhar sobre a conciliação a partir dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares que se apresenta neste relatório não teria sido possível. Por isso, este trabalho se nutre das dezenas de pessoas que, na América Latina e Caribe, refletiram e documentaram como se expressam na região os problemas relativos às relações de gênero e à conciliação entre trabalho e vida familiar.

Especial menção se requer, neste sentido, aos trabalhos precursores neste tema para a região

latino americana realizados pela CEPAL, UNFPA e UNIFEM. Da mesma maneira, a OIT e o PNUD agradecem às/os especialistas que forneceram insumos para este relatório em temas tão diversos como legislação e política pública, seguridade social, custos do investimento em conciliação, criação de emprego, entre outros.

Da mesma forma agradecemos, sem de modo algum comprometê-los com este relatório, a destacada contribuição de visões, experiências e recomendações por parte de representantes de governos, organizações empresariais, sindicais e da sociedade civil do Cone Sul, América Central e Região Andina.

A realização do relatório foi coordenada por Maria Elena Valenzuela, especialista regional em Gênero e Emprego da OIT e por Juliana Martínez Franzoni, consultora do PNUD. Participaram da redação deste relatório Irma Arriagada, Anna Salmivaara, Marcela Ramos, com a contribuição de Laís Abramo e Solange Sanches, Manuela Tomei, Laura Addati, Naomi Cassirer, Daniela Bertino e Maria José Chamorro da OIT, e Marcela Ríos, Neus Bernabeu, Rosalía Camacho, Rosibel Gómez, Alejandra Yervolino, María Rosa Renzí, Olimpia Torres e Virginia Varela do PNUD. Agradecemos as contribuições recebidas dos Departamentos de Condições de Trabalho, de Migração e do Escritório de Igualdade de Gênero da OIT em Genebra e dos Escritórios da região, tanto da OIT como do PNUD, assim como ao Diretor Regional Adjunto para Políticas e Programas da OIT, Guillermo Miranda.

A Edição brasileira do relatório contou com o apoio institucional da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, no marco da cooperação técnica com o Escritório da OIT no Brasil (Projeto BRA/07/03M/BRA). A tradução para o português foi realizada por Solange Sanches, Márcia Vasconcelos e Rafaela Egg, do Escritório da OIT no Brasil.

Finalmente, por ser este relatório apresentado de forma conjunta pela OIT e PNUD, reflete uma firme convicção: como todas as grandes tarefas, esta requer somar e sintetizar olhares e capacidades. Este relatório busca oferecer uma contribuição nesta direção. Temos a esperança de que ele seja um incentivo à reflexão e á ação em torno a um tema que sem dúvida merece estar em um lugar destacado na agenda regional.

Rebeca Grynspan
Diretora Regional para
América Latina e Caribe
PNUD

Jean Maninat
Diretor Regional para
América Latina e Caribe
OIT

Apresentação à edição em português

O tema da igualdade de gênero como parte integrante da promoção do trabalho decente foi incluído como discussão geral na agenda da 98ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho reunida em Genebra em junho de 2009. A contribuição da região da América Latina e o Caribe para este importante debate é uma reflexão sobre o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. Para isso, foi elaborado o Relatório Regional *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social,* em um trabalho conjunto entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que contou com contribuições substantivas dos diversos países da região. Esse Relatório visa também aprofundar a discussão das políticas e propostas definidas pela Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, lançada pelo Diretor Geral da OIT, em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT, e que tem entre as suas metas aumentar em 10% as taxas de participação e ocupação das mulheres e reduzir em 50% as atuais desigualdades de gênero em matéria de informalidade e remunerações, até 2015.

No Brasil, como forma de contribuir para esse esforço, foram realizadas duas atividades, no marco do convênio de cooperação técnica entre o Escritório da OIT no Brasil e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República: um seminário nacional tripartite e um estudo nacional sobre o tema.

O Seminário Nacional Tripartite *O Desafio do Equilíbrio entre o Trabalho, Família e Vida Pessoal* foi realizado em Brasília, entre os dias 16 a 18 de março deste ano, e contou com a participação de aproximadamente 60 pessoas, representando o governo brasileiro, as organizações de empregadores e trabalhadores e outras organizações da sociedade civil, além de especialistas sobre o tema. Como resultado do Seminário, foi aprovado, em plenária, um documento com os principais pontos de discussão, que resume as bases em que se coloca atualmente o debate do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal no país.

A segunda atividade de destaque no Brasil sobre o tema conciliação trabalho e família foi a realização do estudo nacional *Políticas de Equilíbrio de Trabalho, Família e Vida Pessoal no Brasil: avanços e desafios no início do século XXI.* Este estudo traz um levantamento do marco legal e das políticas conciliatórias entre trabalho e família existentes no país, a partir das múltiplas estruturas e arranjos familiares da atualidade, evidenciando quais grupos têm acesso a tais benefícios e quais deles estão excluídos, e fazendo recomendações de medidas para a sua inclusão.

É com grande satisfação que a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e o Escritório da OIT no Brasil contribuem com o esforço da região neste importante debate. Nesse esforço, se inclui também a presente publicação - a tradução para o português do Relatório Regional *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social,* produzido originalmente em espanhol.

Com isto, pretendemos tanto incentivar o debate sobre o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal no Brasil, como abrir possibilidades para sua difusão nos outros países de língua portuguesa. Mais uma vez, o objetivo é divulgar, de maneira mais ampla possível, o estado de discussão sobre o tema, bem como dar visibilidade às políticas e medidas em curso e aos principais desafios a serem enfrentados. Acreditamos que compartilhar essas experiências enriquece o diálogo e abrevia a busca de soluções para a construção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Nilcéa Freire

Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Laís Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Introdução

A superação de todas as formas de discriminação e a promoção de modalidades de crescimento que fomentem o desenvolvimento humano e gerem trabalho decente constituem requisitos determinantes para a redução da pobreza, a autonomia das mulheres, o fortalecimento da democracia e o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

A América Latina e Caribe enfrentam, atualmente, uma mudança de paradigma que se expressa na crescente diversidade de configurações familiares e na transformação dos papéis de gênero no interior das famílias, esta associada à massiva incorporação das mulheres no mercado de trabalho. Durante a maior parte do século XX, o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo se organizaram com base em rígidos papéis de gênero que já não correspondem ao que ocorre atualmente. Como resultado, a interação entre a esfera de trabalho e familiar – aspecto central da vida das pessoas – tem mudado de maneira decisiva. Existem hoje grandes tensões, acentuadas pelas mudanças na organização do trabalho.

Estas tensões têm gerado altos custos para as mulheres, para as pessoas que necessitam de cuidados (crianças, idosos, pessoas com deficiência), mas também para o crescimento econômico, o bom funcionamento do mercado de trabalho e para a produtividade das empresas. Além disso, reforçam as desigualdades socioeconômicas e de gênero: aqueles que têm mais recursos dispõem de um maior acesso a serviços de apoio e cuidado de qualidade e, consequentemente, a melhores oportunidades de desenvolvimento. Não é possível enfrentar a exclusão social, a desigualdade e a pobreza se não se aborda, ao mesmo tempo e com a mesma energia, a sobrecarga de trabalho das mulheres e a falta de oportunidades ocupacionais para elas.

A interação entre a esfera do trabalho e familiar – aspecto central da vida das pessoas – tem mudado de maneira decisiva.

Este relatório, elaborado conjuntamente pela OIT e pelo PNUD, aborda o desafio da inclusão social e formula recomendações para as políticas públicas, visando avançar na direção do trabalho decente, a partir de um enfoque de direitos humanos. O cenário de uma crise financeira mundial e as mudanças demográficas observadas na região aumentam as dimensões deste desafio. Porém, o tema dos cuidados e da conciliação pode fazer parte das respostas que os governos, no marco do diálogo social e da ampla participação cidadã, podem oferecer à população.

Entre 1990 e 2008, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou de 32% para 53% na América Latina e Caribe. Atualmente, existem mais de 100 milhões de mulheres inseridas no mercado de trabalho da região, o que constitui um nível inédito. O ingresso massivo das mulheres na força de trabalho tem tido efeitos importantes na geração de riqueza dos países, no bem-estar dos domicílios e na diminuição da pobreza. A feminização dos mercados de trabalho coincide com uma transformação radical na organização do trabalho e da produção. A

crescente integração dos mercados mundiais em matéria de comércio, finanças e informação tem aberto oportunidades para o desenvolvimento, ampliado as fronteiras de intercâmbio de bens e serviços e melhorado a competitividade das empresas. Porém, os efeitos deste processo sobre o desenvolvimento humano têm sido pouco satisfatórios e muito desiguais entre os países e no interior destes. Observa-se uma intensificação da exclusão social e um aumento da distância entre a economia global formal e a economia local informal. A precariedade, a mobilidade de mão-de-obra e o déficit de trabalho decente são alguns dos riscos que caracterizam este processo. Neste contexto, as mulheres efetivamente têm tido maior acesso a empregos, mas não a empregos de melhor qualidade. Este fenômeno é mais evidente entre as trabalhadoras de domicílios de menor nível socioeconômico, que enfrentam uma dupla ou tripla discriminação: por serem mulheres, por serem pobres e por serem indígenas ou negras.

Não é possível enfrentar a exclusão social, a desigualdade e a pobreza se não se aborda, ao mesmo tempo e com a mesma energia, a sobrecarga de trabalho das mulheres e a falta de oportunidades ocupacionais para elas.

As mudanças observadas na organização do trabalho e da produção incrementam as tensões entre trabalho e vida familiar. Homens e mulheres se sentem mais inseguros sobre suas possibilidades de prover rendimentos, tanto para si como para suas famílias. Existem muitas razões para explicar este fato: nos últimos vinte anos, a rotatividade e a intensidade do trabalho aumentaram; a cobertura do sistema de previdência social e o controle sobre o tempo destinado ao trabalho diminuíram. A proporção da força de trabalho protegida pelas leis trabalhistas também decresceu, enquanto aumentaram os trabalhos sazonais, por tempo determinado, o auto-emprego, o sub-emprego, a sub-contratação. Em suma, os chamados trabalhos "atípicos", excluídos dos benefícios de um trabalho regular, se tornaram crescentemente típicos.

Além das mudanças na organização do trabalho, profundas transformações socio-demográficas estão ocorrendo na região, as quais geram variações na organização interna das famílias, criando uma nova relação entre demanda e oferta de cuidados. O tamanho médio das famílias tem sofrido uma redução e as formas tradicionais de família deram lugar a uma grande diversidade de configurações, na qual se destacam os domicílios com dois provedores e aqueles nos quais as mulheres são as únicas mantenedoras. Paralelamente à redução do número de filhos/as, a presença de idosos nas famílias aumentou consideravelmente.

Contudo, não ocorreram rupturas significativas nas concepções culturais predominantes que consideram a reprodução social uma responsabilidade das mulheres, e não uma necessidade das sociedades.

Hoje as mulheres compartilham com os homens o tempo de trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas. Tampouco produziu-se um aumento significativo na oferta de

serviços públicos de apoio a estas tarefas, nem se alcançou uma reorganização da vida social. A legislação trabalhista, a previdência social e as políticas de conciliação determinam a interação entre a vida no trabalho e familiar. Porém, os marcos legais que hoje existem na região apresentam algumas deficiências. Em primeiro lugar, implícita ou explícitamente, tendem a centrar-se em demandas conciliatórias muito específicas, relacionadas à gravidez e à maternidade, desconsiderando as responsabilidades familiares correspondentes a pais e mães. Em segundo lugar, as formas de acesso às medidas e beneficios como a licença maternidade estão geralmente associadas ao vínculo empregatício e, portanto, restritas às assalariadas formais. Uma exclusão significativa é gerada em razão disso: ficam fora os homens e as mulheres que trabalham na informalidade, o que, em alguns países, significa a maioria das trabalhadoras que são, além disso, as mais pobres e as que mais necessitam deste tipo de apoio. Ficam fora também as trabalhadoras cujas contribuições previdenciárias não estejam em dia. Uma terceira deficiência se deve ao alto descumprimento das leis existentes devido à evasão e à falta de fiscalização.

Esse modelo gera, conseqüentemente, uma crise dos mecanismos tradicionais de conciliação, cujo peso recai sobre as mulheres. A sobrecarga de responsabilidades familiares está na base das discriminações e desvantagens que experimentam as mulheres no mercado de trabalho e que se manifestam por meio de:

- Maiores dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho: o que se expressa em menor taxa de participação no mercado de trabalho e maiores taxas de desemprego.
- Menores oportunidades em função da segmentação ocupacional: o leque de ocupações disponíveis para elas e/ou suas possibilidades de acesso são mais restritas.
- Menores rendimentos: resultado da discriminação salarial e da desvalorização das ocupações nas quais as mulheres se concentram.
- Maior informalidade: que se manifesta na sobre-representação das mulheres na economia informal e nos empregos sem proteção social.

Hoje as mulheres compartilham com os homens o tempo de trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas.

A ausência de uma distribuição equilibrada do trabalho reprodutivo, e a conseqüente sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado que pesa sobre as mulheres, gera também consequências negativas para as famílias. Estas experimentam maiores dificuldades para proporcionar uma atenção adequada às crianças, idosos e doentes. Os homens são privados de participar ativamente da criação de seus filhos e do cuidado de seus familiares, minando seus laços afetivos; as crianças são privadas, em sua vida cotidiana, do contato com papéis masculinos, o que dificulta seu desenvolvimento integral.

Além disso, o funcionamento dos mercados de trabalho, a produtividade das empresas e, conse-

qüentemente, o desenvolvimento econômico dos países são afetados pelo não aproveitamento de uma parte importante da força de trabalho.

No contexto da crise econômica e financeira mundial, as mulheres podem ser muito prejudicadas. Estima-se que, como resultado desta contração mundial, 22 milhões de trabalhadoras podem perder seus empregos. A crise pode ameaçar as conquistas alcançadas e aprofundar as desigualdades de gênero, a menos que as políticas para enfrentá-la contemplem explicitamente esta dimensão. Dito de outra maneira, se antes a conciliação entre trabalho e vida familiar era um tema central para o trabalho decente, em um cenário de crise como o atual, cuja magnitude ainda se desconhece, torna-se ainda mais importante tratá-lo. Isso não apenas porque as tensões entre vida familiar e laboral podem se agudizar, mas também porque as estratégias para atender a estas tensões podem e devem ser, em si mesmas, parte das medidas para lidar com a crise e superá-la.

Na atualidade, voltam a ganhar força as concepções mais favoráveis a um Estado pró-ativo na criação de condições de bem-estar para as pessoas. Este é um bom ponto de partida para o desenvolvimento de políticas de conciliação entre a vida familiar e laboral, as quais, juntamente com a legislação, têm um objetivo comum: tornar mais fluida a interação entre ambos os espaços.

O que se propõe aqui é a conciliação entre vida laboral, familiar e pessoal e a co-responsabilidade social nas tarefas de cuidado – entre homens e mulheres e entre Estados, mercados e sociedade.

Vincular a criação de empregos com a ampliação da oferta de cuidados pode ter vários efeitos positivos. Além de oferecer empregos e serviços que os cidadãos necessitam, se promove uma transformação cultural com relação à idéia de que os cuidados – a atenção às crianças, a preocupação com os adolescentes ou com os idosos – são uma responsabilidade social e não apenas familiar, nem muito menos feminina. Desta forma, a crise pode contribuir para remover uma das principais barreiras enfrentadas pelas mulheres para terem acesso ao mercado de trabalho. Isso permitiria ampliar opções, capacidades e liberdades.

O que se propõe aqui é que a conciliação entre vida laboral, familiar e pessoal e a co-responsabilidade social nas tarefas de cuidado – entre homens e mulheres e entre Estados, mercados e sociedade – façam parte da "corrente principal" de políticas e programas sociais dos governos. Neste cenário, o Estado deve fazer-se mais presente, gerando uma institucionalidade que permita políticas públicas sustentáveis no tempo. Desta forma, se vincula a geração de trabalho decente no curto prazo com efeitos no desenvolvimento humano e na igualdade de gênero em um futuro não tão distante.

As políticas de conciliação podem adotar o modelo tradicional, no qual o bem-estar familiar está a cargo das mulheres; ou assumir um paradigma sintonizado com a nova realidade das famílias latino-americanas e caribenhas, que privilegie a articulação fluida entre as atividades familiares, domésticas e a vida laboral. A forma democrática e coerente com o trabalho decente exige modificar a atual divisão sexual do trabalho, que não apenas estabelece uma rígida definição de pa-

péis, mas também, além disso, se assenta nas desigualdades entre homens e mulheres. A divisão sexual do trabalho está presente em todas as sociedades e, ainda que a forma segundo a qual ela se expressa possa variar, ou seja, o que em uma sociedade constitui "trabalho de homens" em outra pode ser "trabalho de mulheres", há um princípio comum: o trabalho masculino tem um valor maior que o trabalho feminino.

O alcance, tanto da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho como de um desenvolvimento humano sustentável, requer que ambos compartilhem o trabalho doméstico (não apenas o trabalho produtivo) e que se revalorize a importância de ambas as esferas para o bem-estar da sociedade. Uma nova forma de compartilhar os papéis trará benefícios para homens e mulheres, bem como para a sociedade como um todo. As iniciativas estatais, a gestão da mão-de-obra nas empresas, assim como do tempo de trabalho de homens e mulheres, são centrais para políticas que promovam a conciliação com co-responsabilidade social em matéria de cuidados.

No momento de desenhar e implementar medidas de conciliação deve-se, portanto, apostar em níveis mais elevados de eqüidade e de democratização das tarefas. Trata-se de garantir o direito tanto de homens como de mulheres a um trabalho remunerado sem que isso signifique renunciar a uma vida familiar. A aspiração de uma agenda de conciliação com co-responsabilidade social deve ser a de ampliar os graus de liberdade para que homens e mulheres possam escolher distintas formas de combinação entre vida laboral e familiar.

Trata-se de garantir o direito tanto de homens como de mulheres a um trabalho remunerado sem que isso signifique renunciar a uma vida familiar.

Este relatório busca contribuir para ajudar a reverter um dos maiores desequilíbrios de nosso tempo: o fato de que a contribuição das mulheres à sociedade não tenha uma retribuição equivalente. Com foco na América Latina e Caribe, o estudo apresenta um diagnóstico do problema, assim como um conjunto de medidas que, juntas, podem brindar soluções e transformar radicalmente o retrato da região em uma dimensão fundamental da vida das pessoas: o delicado equilíbrio entre as obrigações no trabalho e familiares.

Para isso, o relatório parte da noção de trabalho decente. No capítulo I, é feita uma aproximação ao marco internacional de normas e valores refletido nas Convenções da OIT, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Além disso, é desenvolvida uma reflexão acerca do papel que corresponde ao Estado, às organizações de empregadores e de trabalhadores e às organizações da sociedade civil nestes temas.

No capítulo II, é apresentado um diagnóstico sobre as grandes transformações que geraram um crescente desequilíbrio entre a vida laboral e familiar. É analisada a forma pela qual o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, as mudanças na organização do trabalho, nas estruturas familiares e nos valores sociais têm gerado novas demandas de cuidado. A

análise do uso do tempo de homens e mulheres e das construções culturais acerca do trabalho remunerado das mulheres demonstra as contradições e profundas tensões geradas por estas transformações, que afetam especialmente as mulheres e as famílias mais pobres. As estratégias de conciliação entre vida laboral e familiar permanecem privadas: continuam a cargo das famílias e, no interior delas, a cargo das mulheres. Como exemplo da máxima tensão que pode se estabelecer entre estes âmbitos, é apresentado o caso das famílias de trabalhadoras migrantes.

A forma como estas tensões são enfrentadas atualmente pelos Estados da América Latina e Caribe é analisada no capítulo III. São apresentados os marcos legais e de políticas que abordam a relação entre trabalho e vida familiar; e são identificadas importantes ausências e debilidades institucionais, cujos custos são altos em termos econômicos e sociais. Finalmente, é apresentada uma reflexão sobre o papel dos sistemas de previdência social para enfrentar as tensões entre família e trabalho.

A combinação de um amplo repertório de medidas permitirá que América Latina e Caribe alcancem, por meio da co-responsabilidade com relação aos cuidados, o pleno exercício dos direitos sociais e econômicos igualmente para homens e mulheres.

A última parte do relatório é dedicada a propostas de políticas públicas e recomendações de ações a serem desenvolvidas pelos atores sociais – de acordo com a realidade em que se encontram os países da região – com o objetivo de promover um maior equilíbrio entre a vida laboral e familiar e fortalecer a cidadania das mulheres. Como se demonstrará, nenhuma intervenção será, por si só, suficiente. Ao contrário, somente a combinação de um amplo repertório de medidas permitirá que América Latina e Caribe alcancem, por meio da co-responsabilidade com relação aos cuidados, o pleno exercício dos direitos sociais e econômicos igualmente para homens e mulheres.

CAPÍTULO I

Trabalho Decente e Responsabilidades **Familiares**

O trabalho decente tem sido reconhecido como um objetivo global que oferece um enfoque prático para alcançar, simultaneamente, o crescimento econômico, o progresso social e a proteção do meio ambiente e que pretende, além disso, contribuir para que todos os homens e mulheres desenvolvam uma atividade produtiva, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Busca-se, assim, um equilíbrio entre a expressão democrática da sociedade, a função reguladora do Estado, o papel inovador e produtivo do mercado e as necessidades e aspirações das pessoas, famílias e suas comunidades.

Neste capítulo, lança-se um olhar sobre a normativa internacional e sobre certos marcos em nível mundial que têm caracterizado a agenda de trabalho e de desenvolvimento humano no último século e meio. As normas internacionais do trabalho representam o consenso internacional sobre a forma como os conflitos no trabalho podem ser abordados; e nascem da identificação de uma problemática ligada ao mundo do trabalho que requer uma intervenção reguladora no plano internacional. As normas, portanto, são a codificação de princípios e valores aceitos universalmente. Permitem estabelecer patamares mínimos e, ao mesmo tempo, constituem aspirações sobre a qualidade do trabalho e a vida.

As normas internacionais do trabalho incluem as convenções (tratados internacionais legalmente vinculantes, no caso de serem ratificados pelos países) e as recomendações (diretrizes não vinculantes). Algumas delas abordam especificamente o tema central deste relatório: a relação entre vida laboral e familiar. Aqui faz-se referência às Convenções da OIT nº 183, sobre a Proteção da Maternidade e nº 156 sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. Estas normas são complementadas pelas Recomendações nº 191 e nº 165, respectivamente.

Porém, os avanços em matéria de trabalho decente não provêm apenas do mundo do trabalho, mas também de marcos valorativos e/ou normativos que reconhecem e garantem a eqüidade de gênero. Aqui, um marco chave é a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de 1979, que foi ratificada por 32 países da América Latina e Caribe.

Por meio destas diretrizes, os Estados se comprometem a impulsionar determinadas orientações e políticas. Além disso, essas diretrizes buscam definir um marco para apoiar o trabalho conduzido por outros atores fundamentais, como os sindicatos, os empregadores e pelo conjunto das organizações sociais. Finalmente, a melhoria das condições de vida de homens e mulheres na sociedade depende de todos, e este é o grande objetivo do trabalho decente.

Trabalho decente e as convenções da **OIT**

As normas internacionais do trabalho representam o consenso global sobre a forma segundo a qual conflitos no trabalho podem ser abordados. Nascem da identificação de uma problemática ligada ao mundo do trabalho que requer uma intervenção reguladora no plano internacional. Representam, portanto, a codificação de princípios e valores aceitos universalmente, permitem estabelecer patamares mínimos e, ao mesmo tempo, constituem referências sobre o que se pretende atingir em termo de qualidade do trabalho remunerado e qualidade de vida.

Desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou 188 convenções e 199 recomendações, que abarcam um amplo leque de temas, e que, em sua maioria, se aplicam a homens e mulheres. A abordagem das questões de gênero nas convenções internacionais estava, inicialmente, inspirada na preocupação de proteger as mulheres em sua capacidade reprodutiva e com relação a condições consideradas inadequadas (por exemplo, o trabalho em minas). Em uma segunda fase, introduziu-se a noção de "igualdade de oportunidades e não discriminação", enfatizando-se não apenas a eqüidade perante a lei, mas também a igualdade real de oportunidades, tratamento e resultados. A introdução da noção "trabalhadores de ambos sexos com responsabilidades familiares", marcou o início de uma terceira etapa na abordagem da igualdade de gênero no mundo do trabalho: reconheceu-se que era necessário revisar a forma segundo a qual se organiza e se distribui o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo nas sociedades.

A OIT considera que a justiça social é essencial para garantir a paz universal e que o crescimento econômico é importante, mas não suficiente para assegurar a equidade, o progresso e a erradicação da pobreza. Destaca, também, a necessidade de promover políticas sociais sólidas, garantindo os quatro direitos fundamentais apresentados a seguir:

A OIT considera que a justiça social é essencial para garantir a paz universal e que o crescimento econômico é importante, mas não suficiente para assegurar a eqüidade, o progresso e a erradicação da pobreza.

a) liberdade de associação, liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
c) abolição efetiva do trabalho infantil; e
d) eliminação da discriminação em matéria de emprego, ocupação e remuneração.

Os Estados Membros da OIT, por pertencerem à Organização, devem respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição da OIT, os princípios relativos a esses direitos fundamentais, que são expressos em convenções internacionais correspondentes. Esse compromisso se mantém, ainda que o Estado não tenha ratificado as convenções que expressam esses direitos fundamentais[1] .

1 Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm

O objetivo de promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres tem sido incorporado explicitamente nas ações da OIT e, tal como se expressa na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para as Américas 2006-2015,[2] é um dos principais desafios a serem enfrentados pela região para avançar em direção ao trabalho decente.

A agenda de trabalho decente organiza-se em torno de quatro objetivos estratégicos que se complementam: emprego de qualidade, proteção social, direitos trabalhistas e fortalecimento da representação de todas as pessoas que trabalham. O objetivo relacionado à geração de empregos de qualidade é importante para garantir uma remuneração pelo trabalho que permita uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras. A proteção social permite àqueles que têm um emprego a tranqüilidade para exercê-lo e àqueles que o perderam ou estão impossibilitados de exercê-lo, a proteção para manter uma vida digna. Por meio dos direitos do trabalho busca-se melhorar suas condições sociais e diminuir a discriminação, aumentando, assim, a possibilidade de garantir trabalho para todos/as. O diálogo social é importante como tal e é, por sua vez, um instrumento para enfrentar eficientemente os demais desafios.

QUADRO 1

O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) introduziu, em 1999, o conceito de trabalho decente, que expressa o amplo objetivo de garantir a mulheres e homens oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, eqüidade, segurança e dignidade. Sua abordagem considera tanto as dimensões do trabalho como extra trabalho, e estabelece uma ponte entre trabalho e sociedade. A meta de fundo é melhorar as condições de vida de todas as pessoas na sociedade.

Oportunidades de emprego produtivo se refere à importância de garantir que todas as pessoas que queiram trabalhar possam efetivamente encontrar um emprego, e que isso permita aos trabalhadores e suas famílias alcançar um nível de bem-estar aceitável.
Emprego em condições de liberdade sublinha o fato de que o trabalho deveria ser livremente escolhido e não deveria ser exercido em condições forçadas; significa, além disso, que os trabalhadores têm o direito de participar nas atividades das organizações sindicais.
Emprego em condições de equidade significa que é necessário que os trabalhadores sejam tratados de forma justa e eqüitativa, sem discriminações e permitindo conciliar o trabalho com a família.
Emprego em condições de segurança se refere à necessidade de proteger a saúde dos trabalhadores, assim como assegurar pensões e proteção social adequadas.
Emprego em condições de dignidade requer que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e possam participar das decisões relativas às condições de trabalho.

Cada uma destas dimensões do conceito de trabalho decente tem sido objeto de recomendações e ações da OIT desde sua origem há nove décadas atrás. A novidade do conceito reside no fato de estabelecer uma visão conjunta das diversas dimensões do trabalho, no âmbito de um só marco. Também, é importante destacar que se trata de um conceito universal que abarca todos os trabalhadores.

Fonte: OIT (1999)

2 http://www.oit.org.br/info/downloadfile/php?fileid=187

Desde sua fundação, a OIT tem demonstrado uma constante preocupação com a proteção à maternidade e às mães que trabalham. Em sua sessão inaugural, celebrada em 1919, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 3 sobre proteção à maternidade. Esta Convenção foi revisada em 1952, a partir da aprovação da Convenção nº 103 sobre o mesmo tema, acompanhada da Recomendação nº 95, a qual introduz a maternidade como bem jurídico tutelado e amplia a proteção a todas as mulheres ocupadas em atividades industriais, não industriais e agrícolas, assim como às ocupadas no trabalho doméstico e no trabalho assalariado a domicílio.

No final da década de noventa, iniciou-se a segunda revisão da convenção, com o objetivo de adaptá-la às condições atuais, em um contexto de globalização econômica, alto desemprego e acordos trabalhistas nem sempre favoráveis aos trabalhadores, dando origem, no ano 2000, à Convenção nº 183 e à Recomendação nº 191. Esta convenção estendeu os direitos a todas as mulheres empregadas, incluindo as que desempenham formas atípicas de trabalho dependente. A convenção tem dois objetivos: defender a saúde das mulheres e de seus filhos e filhas durante a gravidez e a amamentação e, ao mesmo tempo, protegê-las da discriminação que pode afetá-las no local de trabalho por sua condição de mães. Desta forma, busca-se garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores (quadro 2).

QUADRO 2

CONVENÇÃO Nº 183 E RECOMENDAÇÃO Nº 191 DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A Convenção nº 183 faz referência a um conjunto de convenções internacionais orientadas para a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores e considera que a proteção à gravidez é uma responsabilidade compartilhada dos governos e das sociedades, formada por cinco componentes: licença maternidade, proteção do emprego, benefícios pecuniários e médicos, proteção à saúde (com relação aos trabalhos prejudiciais para a saúde das mulheres e dos bebês) e amamentação.

A convenção determina uma licença de, no mínimo, 14 semanas e um período de seis semanas de licença obrigatória após o parto. Além disso, estabelece o direito a uma licença adicional no caso de enfermidade e de complicações advindas da gravidez ou do parto. Também prevê que os benefícios em dinheiro pagos durante a licença devem ser de, no mínimo, dois terços dos rendimentos anteriores das mulheres e devem ser financiados mediante um seguro social obrigatório ou devem ficar a cargo de fundos públicos.

Proíbe a demissão de mulheres grávidas durante a licença ou depois de sua reintegração ao trabalho, exceto por razões que não estejam relacionadas à gravidez e garante às mulheres o direito de retornar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente com a mesma remuneração. Além disso, proíbe a discriminação em função da maternidade e proíbe a exigência de teste de gravidez. Deve ser garantido o direito a descansos ou uma redução de jornada em função da amamentação.

A Recomendação nº 191 propõe estender a licença maternidade, no mínimo, para 18 semanas, sua ampliação no caso de nascimentos múltiplos e a extensão das mesmas garantias e direitos no caso de adoção. Além disso, incorpora atribuições paternas em caso de falecimento da mãe estende aos pais o direito de usufruto do período de licença restante.

Ainda, estabelece que a mãe ou o pai deveriam ter direito a uma licença parental durante o período seguinte ao término da licença maternidade.

Fonte: Convenção 183 e Recomendação 191 em http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm

A noção de **responsabilidades familiares** está presente em vários documentos da OIT, mas surge como preocupação específica na década de 1960, associada ao avanço das mulheres no mercado de trabalho.

Em 1965, foi aprovada a Recomendação nº 123 sobre emprego das mulheres com responsabilidades familiares. Mesmo centrando-se nos problemas que enfrentam em função da necessidade de conciliar responsabilidades familiares e trabalho, esta convenção não questionava a sobrecarga que recai sobre as mulheres na esfera doméstica, e, sim, propunha mecanismos de apoio.

Em 1981, o tema foi retomado e aprovou-se a Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165. Isso ocorre em um contexto no qual a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho havia se intensificado de forma significativa. O debate centrava-se, então, nos seguintes temas: i) os múltiplos papéis assumidos pelas mulheres e ii) a necessidade de incorporar os problemas das mulheres trabalhadoras nos esforços globais para a melhoria das condições de trabalho e também para tornar realidade o direito de trabalhar sem ser objeto de discriminação.

O debate destacava que, para garantir às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho, eram necessárias transformações no papel tradicional masculino. Quer dizer, a maior presença das mulheres no trabalho deveria ser acompanhada de uma crescente participação dos homens na família e na esfera doméstica.

Neste sentido, a convenção foi influenciada pela Década das Nações Unidas para a Mulher (1975-1985), incentivando políticas que beneficiaram homens e mulheres para alcançar uma distribuição mais igualitária das responsabilidades familiares. Por estas razões, era necessário que as medidas de conciliação estivessem disponíveis para homens e mulheres: para garantir a ambos o direito ao trabalho sem que suas responsabilidades familiares fossem um obstáculo ou constituíssem uma fonte de discriminação.

A consecução deste objetivo relaciona-se diretamente com a possibilidade de eliminar as barreiras enfrentadas pelas mulheres para inserir-se e permanecer no mercado de trabalho. A sobrecarga de trabalho doméstico e as responsabilidades familiares que, por sua vez, as afetam, condicionam e limitam suas trajetórias ocupacionais (sobretudo para as mulheres de domicílios mais pobres).

É importante notar como muitas políticas bem intencionadas podem, na prática, reforçar uma distribuição tradicional das responsabilidades familiares e/ou uma discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. Quando não se permite aos homens acessar os benefícios associados às responsabilidades familiares, reforça-se o papel doméstico feminino e a expectativa de que eles não assumam responsabilidades familiares. É em função disso que a Convenção nº 156 promove a noção de benefícios para homens e mulheres.

QUADRO 3

CONVENÇÃO Nº 156 e RECOMENDAÇÃO Nº 165 DA OIT SOBRE TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A Convenção nº 156 se refere à igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras. Reconhece os problemas e necessidades específicos enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, definidos como "trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades com relação aos seus/suas filhos/as e outros membros da família direta que de forma evidente necessitem de seu cuidado ou sustento, quando tais responsabilidades limitem suas possibilidades de preparar-se para a atividade econômica e de nela ingressar, participar e progredir".

Esta convenção estabelece a obrigação dos Estados de incluir, entre os objetivos de sua política nacional, o de permitir que as pessoas com responsabilidades familiares possam exercer seu direito a estar em um emprego sem ser objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais. Também apresenta a obrigação de implementar medidas que permitam a livre escolha do emprego, que facilitem o acesso à formação, que garantam a integração e permanência destes trabalhadores na força de trabalho e sua reintegração após um período de ausência em razão destas responsabilidades. Coloca a necessidade de serem adotadas medidas de planejamento local e regional de forma que sejam consideradas as necessidades deste grupo de trabalhadores, bem como o desenvolvimento de serviços comunitários, públicos e privados de assistência à infância e às famílias.

Por fim, assinala claramente que as responsabilidades familiares não devem constituir-se, por si só, causa para o término da relação de trabalho. Essa noção favorece especialmente as mulheres, já que, comumente, elas têm maiores dificuldades e insegurança no mercado de trabalho devido à carga de trabalho doméstico e às responsabilidades familiares.

A Recomendação nº 165 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 a tempo parcial, temporários e trabalhadores a domicílio.

Outros aspectos importantes se relacionam à ampliação dos serviços de cuidado infantil e de apoio às famílias, orientada por estatísticas e pesquisas sobre as necessidades e preferências dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Devem ser estabelecidos 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 destes trabalhadores e trabalhadoras e das pessoas sob a sua responsabilidade.

Assume-se que tanto os homens como as mulheres são responsáveis por seus/suas filhos/as e, em função 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/a filho/a ou de outro membro de sua família direta.

Fonte: Convenção 183 e Recomendação 191 em http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm

As normas internacionais são adotadas de forma tripartite, ou seja, a partir de uma discussão entre governos, empregadores e trabalhadores. Os países que ratificam uma convenção são obrigados a adotá-la em sua legislação e na prática nacional.

A ratificação é o primeiro passo para a aplicação dos princípios contidos nessa norma na vida cotidiana de trabalhadores e trabalhadoras e de suas famílias. Os atores políticos e as organizações sociais cumprem um papel central na ratificação e na estratégia de promoção da norma em seus diversos níveis:

- Incorporação da norma na legislação nacional, por meio da elaboração ou modificação de leis sobre a temática específica, ou de harmonização do princípio da norma internacional na legislação nacional, caso a primeira seja de caráter amplo e aborde vários aspectos do direito trabalhista.
- Utilização da norma para a revisão das políticas nacionais, desenho e implementação de novas políticas.
- Utilização dessa norma e de seus princípios por parte do sistema judiciário e seus órgãos especializados na resolução dos conflitos trabalhistas.
- Incorporação da nova normativa nacional nas ações de inspeção das condições de trabalho e nas instâncias de mediação, a fim de promover e controlar a aplicação da lei no local de trabalho.
- A negociação coletiva tem um papel importante para o aprimoramento da lei, respaldando-a pelo acordo e facilitando sua aplicação, assim como alcançando acordos sobre temáticas ainda não cobertas pela norma. Abre-se, assim, um caminho para futuras legislações.
- A iniciativa voluntária das empresas na adoção dos princípios contidos nas normas ainda não incorporadas na legislação nacional.

QUADRO 4

PARTICIPAÇÃO DA SOCIEDADE NA RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 156 NO PARAGUAI

A ratificação da Convenção nº 156 no Paraguai foi alcançada em um curto período (menos de oito meses desde que o projeto foi enviado ao Parlamento) graças à ativa participação de diversos atores sociais. Em um processo liderado pela Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades, foram elaborados insumos técnicos para a elaboração da mensagem que acompanhou o projeto de lei e desenvolvida uma exitosa estratégia de lobby. A Comissão conduziu uma campanha de informação e sensibilização voltada para os setores empresarial e sindical, assim como para a opinião pública e para os meios de comunicação, conquistando seu apoio e compromisso. Os representantes governamentais, empresariais e sindicais que compõem a Comissão atuaram coordenadamente, estabelecendo alianças que cobriram todo o leque político e que deram seguimento à discussão parlamentar durante o processo de ratificação. Durante a tramitação da lei de ratificação, realizou-se uma Audiência Pública no Senado, na qual representantes de organizações de trabalhadores, empregadores e da sociedade civil debateram com parlamentares e autoridades governamentais acerca da importância da ratificação da convenção para o avanço da igualdade de gênero. Como resultado, a convenção foi ratificada por unanimidade e o Vice-ministério do Trabalho deu início a diversas iniciativas para sua efetiva implementação.

QUADRO 5

AMÉRICA LATINA E CARIBE: ESTADO DA RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES Nº 103, Nº 183 E Nº 156

	Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade, 1952	Convenção nº 183 sobre proteção à maternidade, 2000	Convenção nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 1981
Antigua e Barbuda	Não	Não	Não
Argentina	Não	Não	Sim (1988)
Bahamas	Sim (2001)	Não	Não
Barbados	Não	Não	Não
Belize	Sim (2000, denunciada)	Sim (2005)	Sim (1999)
Bolívia	Sim (1973)	Não	Sim (1998)
Brasil	Sim (1965)	Não	Não
Chile	Sim (1994)	Não	Sim (1994)
Colômbia	Não	Não	Não
Costa Rica	Não	Não	Não
Cuba	Sim (1954, denunciada)	Sim (2004)	Não
Equador	Sim (1962)	Não	Não
El Salvador	Não	Não	Sim (2000)
Guatemala	Sim (1989)	Não	Sim (1994)
Guiana	Não	Não	Não
Haiti	Não	Não	Não
Honduras	Não	Não	Não
Jamaica	Não	Não	Não
México	Não	Não	Não
Nicarágua	Não	Não	Não
Panamá	Não	Não	Não
Paraguai	Não	Não	Sim (2007)
Peru	Não	Não	Sim (1986)
Trinidad e Tobago	Não	Não	Não
Uruguai	Sim (1954)	Não	Sim (1989)
Venezuela	Sim (1982, denunciada)	Não	Sim (1984)

A agenda global para a **igualdade** de gênero

Os avanços em matéria de trabalho decente não são provenientes apenas do mundo do trabalho, mas também dos marcos valorativos e normativos que reconhecem e garantem a eqüidade de gênero.

Os compromissos internacionais relativos à igualdade de gênero adquiriram um caráter vinculante com a legislação nacional logo após a adoção da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), em 1979. A CEDAW, ratificada por 32 países da América Latina e Caribe, inclui medidas para eliminar a discriminação no emprego. Em seu artigo 11 estabelece iniciativas voltadas à proteção do direito ao trabalho como um direito humano inalienável, à garantia das mesmas oportunidades de emprego, incluindo o direito à formação e capacitação, à igualdade nos critérios de seleção e em todos os direitos trabalhistas correspondentes ao trabalho decente.

Apenas e na medida em que as distintas necessidades e realidades de homens e mulheres sejam contempladas será possível avançar em direção à diminuição das alarmantes desigualdades.

A CEDAW inclui a noção de responsabilidades familiares e assinala que se deve estimular a oferta de serviços sociais para permitir que pais e mães combinem suas obrigações familiares com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública. (Esta noção é posteriormente enunciada na Convenção nº 156 da OIT, sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.) Também sublinha a importância de impedir a discriminação contra as mulheres em razão do matrimônio ou da maternidade e assegurar a efetividade de seu direito ao trabalho. Para isso, deverão ser tomadas medidas que impeçam a demissão em função da gravidez, da licença maternidade e com base no estado civil. Igualmente, a Convenção estabelece que devem ser implementadas licenças maternidade remuneradas e oferecida proteção especial às mulheres grávidas em trabalhos que sejam prejudiciais para elas e para seu/sua filho/a. Para a oferta de serviços sociais de apoio, se propõe o fomento de redes de serviços destinados ao cuidado infantil.

A CEDAW significou um ponto de partida para uma série de conferências internacionais sobre os direitos das mulheres. Em nível mundial, podem ser mencionados três marcos particularmente relevantes para o alcance do objetivo da igualdade de gênero:

1. A Conferência Mundial que deu início à Década das Nações Unidas para a Mulher, celebrada em Copenhague, em 1980. Esta Conferência já reconhecia o papel produtivo e reprodutivo das mulheres.
2. A Conferência Mundial para o Exame e a Avaliação das Conquistas da Década das Nações Unidas para a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz, celebrada em Nairobi, em 1985. Neste evento foram entregues recomendações concretas para avançar em

direção à eqüidade entre homens e mulheres, pois foi reconhecido que a igualdade entre homens e mulheres, longe de ser uma questão isolada, abarcava as distintas esferas da atividade humana.

3. A Declaração e a Plataforma de Ação de Beijing, adotadas na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (1995), ressaltou a necessidade de abordar a desigual distribuição do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres como um requisito para avançar em direção à igualdade de gênero (quadro 6).

QUADRO 6

CONCILIAÇÃO ENTRE AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES E O TRABALHO NA PLATAFORMA DE AÇÃO DE BEIJING

O objetivo estratégico F.6 da Plataforma de Ação de Beijing é fomentar a harmonização das responsabilidades das mulheres e dos homens no que se refere ao trabalho e à família. Para isso, os governos devem:

a. Adotar políticas para assegurar que as leis trabalhistas e a proteção social cubram trabalhadores em empregos com jornada parcial e empregos temporários, trabalhadores sazonais e trabalhadores a domicílio, com o objetivo de promover as perspectivas de carreira em condições de trabalho que conciliem as responsabilidades no trabalho e familiares;
b. Assegurar que as mulheres e os homens possam decidir livremente e em condições de igualdade se trabalham em jornada completa ou jornada parcial, e examinar a possibilidade de proporcionar proteção adequada aos trabalhadores atípicos com relação ao acesso ao emprego, às condições de trabalho e à proteção social;
c. Assegurar, por meio de leis, incentivos, estímulos e oportunidades a mulheres e homens de obterem licenças e benefícios referentes à maternidade ou paternidade; promover a distribuição das responsabilidades familiares igualmente entre homens e mulheres e promover medidas que facilitem a amamentação às mães trabalhadoras;
d. Elaborar políticas na área da educação, para modificar as atitudes que reforçam a divisão do trabalho com base no gênero, com o objetivo de promover o conceito de responsabilidades familiares compartilhadas no que se refere ao trabalho doméstico, em particular, em relação à atenção às crianças e aos idosos;
e. Melhorar o desenvolvimento de tecnologias que facilitem o trabalho profissional e o trabalho doméstico; promover o acesso a essas tecnologias, estimular a auto-suficiência e as atividades geradoras de renda; transformar, no âmbito dos processos produtivos, os papéis estabelecidos em função do gênero; e garantir às mulheres a possibilidade de obter trabalhos melhor remunerados;
f. Analisar políticas e programas, incluindo as leis sobre proteção social e os regimes fiscais, em conformidade com as prioridades e as políticas nacionais, para determinar como promover a igualdade de gênero e a flexibilidade na maneira que as pessoas dividem seu tempo entre a educação, o emprego remunerado, as responsabilidades familiares e outras atividades, e na forma como se beneficiam dessas atividades.

É proposta, também, a participação do setor privado, das organizações não governamentais e dos sindicatos na adoção das medidas relacionadas com temas como as licenças temporárias, a modificação do horário de trabalho, programas educacionais e campanhas de informação, além da oferta de serviços de apoio, como creches no local de trabalho, e a instituição de horários de trabalho flexíveis.

Fonte: http://www.un.org/womenwatch/daw/

Em 1995, o PNUD, em seu Relatório sobre Desenvolvimento Humano "A revolução em direção à igualdade de condições entre os sexos", abordou a contribuição econômica do trabalho realizado pelas mulheres no âmbito das famílias e das comunidades. Argumentou-se que o fato das mulheres terem uma carga de trabalho total maior (remunerado e não remunerado) não implicou que o trabalho feminino obtivesse uma remuneração e um reconhecimento social (PNUD, 1995: 99). O Relatório de Desenvolvimento Humano, de 1999, também abordou o papel dos cuidados na economia mundial, assinalando que uma das tarefas indispensáveis do desenvolvimento humano é assegurar a oferta de serviços de atenção e cuidado na família, na comunidade, no Estado e no mercado, nos quais seja reconhecida a distribuição eqüitativa e igualitária entre homens e mulheres com relação ao trabalho e os gastos com atenção e cuidado (PNUD, 1999: 79). O relatório sublinha a importância da sociedade construir alternativas para atender às necessidades de atenção e cuidado que sejam capazes de equilibrar os direitos individuais e as responsabilidades sociais.

No Consenso de Quito, os governos acordaram adotar medidas de co-responsabilidade para a vida familiar e laboral que se apliquem igualmente às mulheres e aos homens, bem como de reconhecimento do trabalho não remunerado.

A preocupação com a igualdade de gênero foi também reconhecida na Declaração dos Objetivos do Milênio (ODM), subscrita por 189 países, em setembro de 2000. Esta declaração define oito objetivos de um programa global de desenvolvimento, que projeta para 2015 uma transformação nas condições de vida de milhões de pessoas no marco de um compromisso efetivo. A igualdade de gênero é definida não apenas como um objetivo em si mesmo, mas também como uma dimensão necessária para a consecução dos outros sete ODM. O Parágrafo 20 da declaração explicita o compromisso dos Estados perante as Nações Unidas de "promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres como meios eficazes de combater a pobreza, a fome e as enfermidades e de estimular um desenvolvimento verdadeiramente sustentável".

A formulação deste objetivo implica o reconhecimento de que apenas e na medida em que as distintas necessidades e realidades de homens e mulheres sejam contempladas, será possível avançar em direção à diminuição das alarmantes desigualdades presentes na região, o que também se coloca como condição *sine qua non* para que as políticas possam ser eficazes. A autonomia das mulheres será apenas declamatória enquanto não sejam estabelecidas políticas efetivas, infra-estrutura e serviços de cuidado que envolvam não apenas os homens em condições de igualdade de responsabilidade mas também o Estado e as empresas privadas.

Na Declaração Ministerial sobre a geração de emprego e trabalho decente aprovada pelo Conselho Econômico e Social (ECOSOC), em 2006, este objetivo foi reconhecido como transversal a todos os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Considerando que a normativa da OIT incorpora a não discriminação como parte dos princípios e direitos fundamentais, esta declaração tem efeitos importantes para a igualdade de gênero no trabalho, particularmente com relação à harmonização de obrigações produtivas e reprodutivas, tal como assinala a Convenção nº 156.

No plano regional, cabe destacar a importância da X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, realizada em Quito, em 2007, que abordou um dos temas fundamentais para a igualdade de gênero: a contribuição das mulheres para a economia e a proteção social, especialmente com relação ao trabalho não remunerado. No Consenso de Quito, os governos acordaram adotar medidas de co-responsabilidade para a vida familiar e laboral que se apliquem igualmente às mulheres e aos homens, bem como de reconhecimento do trabalho não remunerado e de sua contribuição para o bem-estar das famílias e para o desenvolvimento econômico dos países. Foi reconhecida a necessidade dos Estados assumirem a reprodução social, o cuidado e o bem-estar da população como objetivo da economia e como uma responsabilidade pública indelegável (CEPAL, 2007a).

A responsabilidade do estado e da **sociedade**

Os avanços em direção ao trabalho decente têm se baseado no diálogo social. Quanto maiores são as tensões enfrentadas, mais relevante este diálogo se torna. No mundo do trabalho, envolve diretamente o Estado, as organizações empresariais e sindicais. Em certas condições e com determinados objetivos, pode também envolver outras organizações da sociedade civil, como é o caso dos grupos de mulheres.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO E FAMÍLIA

Aos Estados corresponde o papel de proteger e promover os direitos de todos os cidadãos. A lista de problemas que merecem uma solução urgente na região inclui a necessidade de resolver as desvantagens enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, melhorar a qualidade do trabalho daqueles que estão na economia informal e encontrar uma solução para a crise dos sistemas de proteção social. Um ponto central é oferecer uma infra-estrutura de cuidado disponível para o conjunto da população, independente do tipo de inserção no mercado de trabalho, na perspectiva de avançar em direção a políticas sociais universais. A intervenção do Estado não deve se limitar à implementação de políticas específicas de conciliação. Estas devem ser desenhadas a partir de uma visão mais ampla, que inclua o sistema de proteção social, o sistema tributário e a forma em que se estrutura a atenção aos/às cidadãos/ãs por parte das instituições públicas.

Reconhece-se, de maneira crescente, que é necessário proteger o direito dos membros da família a uma convivência diária, de modo que não tenham que renunciar a ela em função do excesso de trabalho. Da mesma forma, deve-se garantir o direito das mães de ter acesso e permanecer no mercado de trabalho; dos pais de participarem da convivência familiar e dos cuidados; dos filhos e filhas de receberem cuidados e educação; da população idosa e outras pessoas dependentes de permanecerem com a família, se assim o desejarem. Esses temas não podem ser abordados apenas a partir da esfera privada. As novas fronteiras entre o trabalho produtivo e reprodutivo envolvem necessidades às quais o Estado deve dar uma resposta, seja por meio da oferta direta de serviços ou por meio da organização de sistemas que garantam a oferta privada.

As novas fronteiras entre o trabalho produtivo e reprodutivo envolvem necessidades às quais o Estado deve dar uma resposta.

QUADRO 7

O ENFOQUE DE DIREITOS

O denominado enfoque de direitos utiliza o marco conceitual articulado pelos direitos humanos para sua aplicação às políticas de desenvolvimento, com base nas obrigações positivas do Estado: ente responsável e que deve realizar todos os esforços para alcançar a plena realização dos direitos civis, políticos e também dos direitos econômicos, sociais e culturais. Os direitos humanos são definidos e aplicados como um programa que pode guiar ou orientar as políticas públicas dos Estados.

O enfoque de direitos considera que o primeiro passo para outorgar poder aos setores excluídos é reconhecer que eles são titulares de direitos que obrigam o Estado. Ao introduzir este conceito, a intenção é mudar a lógica dos processos de elaboração de políticas, para que o ponto de partida não seja a existência de pessoas com necessidades que devem ser assistidas, mas sim sujeitos de direito que demandam determinados benefícios e condutas. As ações empreendidas neste campo não são consideradas apenas como o cumprimento de mandatos morais ou políticos, mas sim como a via escolhida para tornar efetivas as obrigações jurídicas, imperativas e exigíveis, impostas pelos tratados de direitos humanos.

Fonte: http://www.un.org/womenwatch/daw/

Ao Estado compete a responsabilidade de velar pelo bom funcionamento da sociedade e pelo efetivo exercício dos direitos da cidadania. O Estado não é neutro na forma como distribui socialmente o trabalho, já que por meio de suas políticas públicas, instituições e de sua produção simbólica contribui para reproduzir uma certa forma de distribuir o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo entre homens e mulheres. As iniciativas para avaliar os efeitos não desejados das intervenções estatais na distribuição do trabalho reprodutivo e para facilitar a conciliação entre o mundo do trabalho e o mundo pessoal resultarão em uma maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, na melhoria das condições para o seu desempenho no trabalho remunerado, bem como em maior desenvolvimento produtivo.

Muitos debates têm sido realizados sobre qual papel compete ao Estado com relação ao tema trabalho e família. As posições variam desde aquelas que consideram que corresponde ao Estado um alto grau de responsabilidade na regulação e oferta de serviços de apoio, até aquelas que consideram que este é um assunto privado que deve ser administrado pelas próprias famílias com o apoio do mercado e com uma intervenção estatal mínima.

Na argumentação dos que propõem políticas minimalistas, destaca-se o receio de não haver capacidade no Estado para enfrentar os custos públicos associados a estes serviços. Há, ainda, o temor de que estes serviços gerem menor competitividade por implicarem custos para as empresas. Supõe também, que a presença de laços familiares solidários permitiria cobrir o cuidado infantil e de outras pessoas que dele necessitem. Porém, esta idéia

As políticas de não intervenção governamental têm altos custos para a sociedade e tendem a perpetuar as desigualdades.

não é sustentável no tempo e as políticas de não intervenção governamental têm altos custos para a sociedade e tendem a perpetuar as desigualdades (Hein, 2005). A proposta das políticas minimalistas parte do pressuposto de que o Estado é neutro, o que tem se mostrado como uma noção errônea. É necessário que as políticas públicas – tanto as políticas econômicas como as sociais e de combate à pobreza – sejam repensadas a fim de facilitar a conciliação com co-responsabilidade e promover a autonomia das mulheres.

O desenho de políticas para apoiar a conciliação enfrenta um duplo desafio: indagar a sociedade sobre a forma como as tarefas de reprodução da força de trabalho e os cuidados devem ser divididos entre as famílias, o mercado e o Estado e desafiar a distribuição tradicional de responsabilidades familiares e tarefas domésticas entre homens e mulheres. Desta forma, fica claro que as políticas de conciliação, para serem sustentáveis no tempo, devem estar estreitamente unidas às de co-responsabilidade.

É necessário que as políticas públicas – tanto as políticas econômicas como as sociais e de combate à pobreza – sejam repensadas a fim de facilitar a conciliação com co-responsabilidade e promover a autonomia das mulheres..

NOVOS OLHARES A PARTIR DAS EMPRESAS

No nível internacional, as organizações de empregadores têm contribuído de forma decisiva para uma maior igualdade entre homens e mulheres no trabalho. Em um contexto de crescente compromisso com a igualdade de gênero, os empregadores podem contribuir de forma decisiva e, também, obter importantes benefícios, especialmente se adotarem um enfoque próativo (OIT, 2008b). A adoção voluntária de princípios e medidas (por exemplo, os Códigos de Boas Práticas) tem se expandido e bons resultados têm sido observados. Quando os empregadores atuam por meio de suas organizações também podem influenciar as reformas em curso de modo benéfico para eles e para a sociedade como um todo.

Neste marco, o Escritório da OIT de Atividades para os Empregadores (ACTEMP) tem desenvolvido diversas iniciativas com o objetivo de atender às necessidades de seus membros, informá-los sobre suas obrigações legais e apoiá-los em seu cumprimento. Tal como assinala o Relatório Global "A igualdade no trabalho: enfrentando os desafios" (OIT, 2007a), tem aumentado o número de organizações de empregadores que desenvolvem diretrizes e instrumentos para apoiar suas empresas afiliadas a elaborarem planos que permitam garantir a igualdade de oportunidades. A Organização Mundial de Empregadores (OIE) destaca a importância de apoiar a incorporação das mulheres no mercado de trabalho por meio de políticas favoráveis às famílias (OIE, 2008).

As medidas implementadas nos locais de trabalho podem ser fundamentais para que os trabalhadores administrem melhor a relação entre suas obrigações no trabalho e as responsabilidades domésticas. Internacionalmente, tem se dado destaque às ações que as próprias empresas podem desenvolver, para além do que é estabelecido por lei, e que contribuiriam para uma melhor

disposição para o trabalho e, conseqüentemente, para um maior desenvolvimento produtivo. Estas medidas são utilizadas com o objetivo de reter as pessoas com talento e aumentar a produtividade das empresas por meio da diminuição da rotatividade ou das ausências e da melhoria na estabilidade e na motivação. Mesmo o tema sendo recente nas empresas latino-americanas, algumas têm sido pioneiras em estabelecer medidas mais avançadas que a própria legislação. É certo que os desafios perpassam todas as unidades produtivas, mas grandes empresas mostram maiores avanços que as pequenas e médias, as quais constituem a maioria da estrutura produtiva da região.

Entre as organizações empresariais, há uma grande diversidade de posições. Ainda que em alguns países haja um compromisso com o tema, em outros, seu desenvolvimento é incipiente. Dificuldades indubitavelmente existem: as medidas são geralmente percebidas como benefícios adicionais que implicam novos custos. Considerando que existe pouca consciência sobre sua utilidade para a empresa, essas medidas não são percebidas como investimento. Até agora, tampouco tem havido uma demanda priorizada por parte dos trabalhadores. Ou seja, a existência de políticas para abordar os problemas causados pelas dificuldades de compatibilizar as responsabilidades laborais com as responsabilidades familiares não é ainda percebida como algo que possa ser resolvido no âmbito da empresa.

Em um contexto de crescente compromisso com a igualdade de gênero, os empregadores podem contribuir de forma decisiva e, também, obter importantes benefícios, especialmente se adotam um enfoque pró-ativo.

Em que pese esta grande diversidade de posições com respeito a executar ou não ações de conciliação, alguns elementos comuns podem ser indicados: i) consciência da importância dos recursos humanos para o bom funcionamento da empresa; ii) consciência da importância da família per se, sem relacionar este fato diretamente com a produtividade, e sim como um valor que apóia ou sustenta a empresa; iii) percepção do efeito positivo das medidas, mas não como uma conclusão extraída através de resultados de medições realizadas em relação a impactos na produtividade, mas como dedução lógica de causa e efeito.

Na região, as medidas que estão em execução nas empresas não respondem a um modelo de conciliação de vida laboral e familiar. São práticas de origens e características diversas, entre as quais as mais comuns são a flexibilidade de horários e férias, ou as licenças por emergência familiar. Menos comum é a organização de serviços de cuidado infantil onde não é obrigatório por lei.

De qualquer forma, cada vez mais empresas consideram que este tema não deve ser solucionado exclusivamente no âmbito privado (entre mulheres e homens), mas sim que elas mesmas têm uma responsabilidade e um papel a desempenhar que, a longo prazo, as beneficiará.

SINDICATOS, DIREITOS E CONCILIAÇÃO

O objetivo das organizações de trabalhadores é proteger e melhorar, mediante a ação coletiva, a situação econômica e social dos trabalhadores e trabalhadoras. Devem, portanto, zelar para que a igualdade de oportunidades e de tratamento seja respeitada e promovida. Assim como as organizações de empregadores, os sindicatos têm a responsabilidade de detectar e reconhecer práticas discriminatórias e combatê-las em suas atividades, partindo do interior de suas próprias organizações (OIT, 2008a).

Na medida em que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumenta, elas e as agendas de igualdade de gênero passam a estar mais presentes nas organizações sindicais. As necessidades relacionadas com a conciliação entre vida laboral e familiar são relevantes para os sindicatos não apenas em função disso, mas também em razão do aumento do número de famílias nas quais homens e mulheres são provedores (Hein, 2005).

Apesar dos desafios enfrentados pelos processos de negociação coletiva em vários países, a tendência geral tem sido uma ampliação dos conteúdos relativos à situação das mulheres trabalhadoras e à promoção da igualdade de gênero.

Desde a década de noventa, as organizações sindicais da região têm realizado esforços significativos para incorporar a preocupação com a igualdade de gênero em suas estratégias permanentes de ação. E, apesar dos desafios enfrentados pelos processos de negociação coletiva em vários países, a tendência geral tem sido uma ampliação dos conteúdos relativos à situação das mulheres trabalhadoras e a promoção da igualdade de gênero. As convenções da OIT constituem uma referência importante para os sindicatos, pois são instrumentos que reafirmam a legitimidade destes temas nos processos de negociação.

Unidades da Mulher Trabalhadora têm sido criadas como parte das estruturas sindicais. Também têm sido estabelecidas instâncias para a formação, debate e execução de programas e projetos com enfoque de gênero. Observa-se a existência de reformas nos estatutos sindicais para estabelecer cotas de participação para mulheres nos órgãos de decisão e representação sindical, assim como para instituir Comissões ou Comitês de Mulheres com o objetivo de que estes designem representantes perante o Comitê ou Conselho Executivo da organização sindical (Rodríguez, 2006).

O papel ativo das organizações sindicais em matéria de conciliação entre trabalho e vida familiar não apenas contribui para fortalecer estas políticas, mas também resulta em maior força perante a população trabalhadora.

QUADRO 8

PAPEL DOS SINDICATOS NA CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA LABORAL E FAMILIAR NO CARIBE

No Caribe, os sindicatos têm conquistado acordos sobre temas não cobertos pela legislação com vistas a ampliar o período de licença maternidade. O sindicato de bancos e seguros (Banking, Insurance and General Worker´s Union, BIGWU) de Trinidad e Tobago, que representa os trabalhadores de mais de 60 empresas, em sua maioria mulheres, conseguiu negociar o período de 14 semanas de licença maternidade em 75% das convenções coletivas (uma semana adicional); e no caso de uma companhia de seguros, se conquistou o período de 16 semanas.

Nos países do Caribe de língua inglesa, não existem leis sobre licença paternidade e, com relação a este tema, vários sindicatos têm conquistado avanços, que variam desde dois dias até duas semanas de licença, no caso de algumas empresas em Antigua e Barbuda. Em Barbados, a duração da licença paternidade negociada nas convenções coletivas é, normalmente, de cinco dias e está incluída em aproximadamente 15 instrumentos. A já mencionada BIGWU de Trinidad e Tobago conseguiu negociar a licença paternidade de três dias em 75% de suas convenções coletivas; e de cinco dias, em 25% dos casos. Entre outros avanços alcançados por este sindicato está o acordo sobre um dia livre por ano por filho para visitas escolares, um direito disponível para trabalhadores e trabalhadoras.

Estes avanços refletem a preocupação das organizações sindicais com as dificuldades enfrentadas diariamente por trabalhadoras e trabalhadores, que têm suas raízes no conflito entre vida laboral e familiar. O sindicato utiliza as convenções pertinentes da OIT (nº 156 e nº 183) como ferramentas de negociação.

Fonte: Estudo de Gaietry Pargass elaborado para este relatório

A CONTRIBUIÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é um importante instrumento para reforçar o cumprimento dos direitos legais e promover avanços em direção à igualdade de gênero e à conciliação entre vida laboral e familiar. Ainda que a incorporação das reivindicações de gênero nas cláusulas de negociação coletiva seja incipiente, estes temas são de grande relevância para a vida no trabalho, como foi comprovado por estudo realizado pela OIT em seis países da região (Abramo e Rangel, 2005). O processo de negociação coletiva é uma ferramenta para a ampliação dos direitos e benefícios previstos por lei e da instituição de outros.

Atualmente, os marcos legais de países latino-americanos cumprem com os pontos centrais das convenções da OIT em matéria de proteção à maternidade e a negociação coletiva tem sido um poderoso instrumento para alcançar estas conquistas. Ao analisar as cláusulas relativas a temas de gênero, o estudo mencionado aponta que 91% delas se referiam à proteção à maternidade e às responsabilidades familiares. Pouco mais da metade (55%), delas representavam um avanço em relação ao estabelecido na legislação trabalhista do respectivo país. Os 45% restantes reafirmavam os dispositivos dessa mesma legislação.

QUADRO 9

PRINCIPAIS AVANÇOS COM RELAÇÃO À PROTEÇÃO À MATERNIDADE E ÀS RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (1996-2001)

a. Gravidez
- Ampliação do período de proteção contra a demissão de mulheres grávidas (Brasil)
- Redução da jornada de trabalho para mulheres grávidas (Brasil)
- Licença para exame pré-natal (Brasil)
- Licença e proteção contra a demissão em caso de aborto espontâneo (Brasil)

b. Licença maternidade
- Pagamento de complemento salarial (Paraguai) e garantia de salário integral durante a licença maternidade (Uruguai)
- Extensão da licença maternidade até 36 dias a mais que o permitido pela legislação (Paraguai)
- Licença maternidade nos casos de "filho/a não nascido/a" (Argentina)
- Ampliação da licença nos casos de nascimento múltiplo e de filhos/as com alguma deficiência (Argentina)

c. Amamentação
- Extensão do tempo diário dedicado à amamentação (Argentina, Paraguai, Uruguai)
- Ampliação do prazo de duração da amamentação (Brasil, Uruguai)

d. Cuidado com os/as filhos/as
- Licença para acompanhamento de filhos/as por questões de saúde e educação (Brasil)
- Licença de até quatro horas diárias em caso de enfermidade de filho/a menor de um ano (Chile)
- Ampliação do tempo de duração do benefício de creche (Brasil e Paraguai)

e. Paternidade
- Instituição da licença paternidade (Uruguai e Venezuela)
- Ampliação do período de licença paternidade (Brasil, Chile, Paraguai)
- Proteção contra a demissão do pai por nascimento de filho/a (Brasil)
- Extensão aos pais do direito à creche (Brasil)

f. Adoção
- Ampliação dos direitos para pais e mães adotivos/as (Brasil, Paraguai)

g. Responsabilidades familiares
- Licença por enfermidade grave de parente direto (Chile, Paraguai)

Fonte: Abramo e Rangel (2005)

Um desafio pendente é que as propostas sobre esta matéria sejam direcionadas para homens e mulheres, pois continua presente a compreensão de que este é um tema de mulheres.

Uma série de fatores dificulta os avanços nesse tema. Entre eles, destacam-se o enfraquecimento geral dos processos de negociação coletiva na região durante os anos noventa, os problemas relacionados à aplicação da legislação trabalhista, a menor cobertura relativa de mulheres nos processos de negociação coletiva devido a sua sobre-representação nos segmentos mais precários e desregulados. Soma-se a isso a escassa presença feminina na direção dos sindicatos e instâncias negociadoras[3] , ou seja, nesses espaços as mulheres ainda enfrentam o chamado "teto de vidro" – mecanismos que dificultam sua presença e participação em igualdade de condições com os homens.

3 Por exemplo, na última rodada de negociação coletiva no Uruguai, as mulheres estiveram presentes em 8 dos 21 grupos, somando 13 do total de 84 delegados (15,6%).

O PAPEL NECESSÁRIO DA SOCIEDADE

A sociedade civil e suas diversas organizações, especialmente as organizações de mulheres, tem desempenhado um papel crucial na eliminação da discriminação e nos avanços em direção ao fortalecimento da cidadania das mulheres. Também tem assumido um papel cada vez mais protagonista na inserção do tema da conciliação com co-responsabilidade social no debate público. Este fato expressou-se claramente no papel que as ONG tiveram na X Conferência Regional da Mulher, celebrada em Quito, em 2007 – ocasião em que este tema foi assumido de forma evidente como prioridade nas agendas.

A crescente preocupação com estes temas tem se manifestado de diferentes maneiras. Diversas organizações têm elaborado diagnósticos e recomendações sobre a conciliação entre vida familiar e laboral, com base em estudos pioneiros realizados na região, como os estudos apoiados pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e pela Agência de Cooperação Espanhola (AECI).

Porém, corresponde às organizações de mulheres assumir um papel de liderança para que a conciliação com co-responsabilidade social não seja apenas parte da agenda, mas também objeto de políticas públicas. Elas podem contribuir para o reconhecimento deste tema ao assumi-lo em suas agendas, apresentando propostas que afirmem as relações de eqüidade entre homens e mulheres. Além disso, elas têm um importante papel a desempenhar para garantir que as soluções construídas sejam coletivas e não apenas privadas. Seu envolvimento neste processo contribuirá para a articulação de ações e interesses e para a construção de alianças com o Estado, com as empresas e com os sindicatos.

Corresponde às organizações de mulheres assumir um papel de liderança para que a conciliação com co-responsabilidade social não seja apenas parte da agenda, mas também objeto de políticas públicas.

Além das organizações de mulheres, a região latino-americana e caribenha conta, indubitavelmente, com um denso tecido social dedicado ao apoio à infância, aos idosos, a pessoas com deficiência e, em geral, dedicadas a promover o desenvolvimento humano de distintos grupos da sociedade. Um dos desafios é articular os esforços destes atores e organizações com o duplo objetivo de impulsionar o tema na agenda pública, e também de demandar e exercer controle com relação ao cumprimento das políticas e medidas acordadas. Os compromissos assumidos pelos governos com relação ao trabalho decente e à eqüidade de gênero constituem ferramentas para o conjunto da sociedade, pois todas as pessoas, direta ou indiretamente, dependem do trabalho e sofrem as conseqüências de viver em contextos de grande desigualdade.

CAPÍTULO II

Trabalho e Família no Século XXI: **mudanças** e tensões

Durante a maior parte do século XX, a vida familiar e laboral se organizou em torno do modelo tradicional de família, sob a seguinte lógica: o homem, chefe de domicílio, era o encarregado de trabalhar remuneradamente e receber um salário familiar com o qual se assegurava a manutenção de todos os membros do grupo. A mulher, de outra parte, tinha a seu cargo as tarefas da casa e o cuidado das crianças, em troca dos quais não recebia nenhuma remuneração.

Uma série de pressupostos caracteriza esta estrutura. Por exemplo, se espera que o homem conte com trabalho remunerado fora do lar, por toda a vida e em tempo completo e que a mulher permaneça a maior parte do tempo em casa, concentrada no cuidado de sua família. Acaso trabalhe fora do domicílio, este é considerado complementar ao salário recebido por seu cônjuge e, como tal, secundário.

O tipo de domicílio a partir do qual se constrói esta estrutura também possui características particulares: trata-se de famílias biparentais, com matrimônios estáveis e nas quais a mulher renuncia a garantir-se uma vida economicamente independente. Sua subsistência e proteção social estarão garantidas, em boa medida, a partir dos direitos adquiridos por seu cônjuge.

Hoje, este modelo não corresponde à realidade das famílias e da vida em sociedade na América Latina e Caribe. Estas experimentaram, durante as últimas décadas, uma série de mudanças sociais e econômicas que modificaram as formas de constituir família e a organização do trabalho. O que aconteceu? Mudou a estrutura familiar. Diminuíram as famílias extensas – em que convivem pais e avós - e aumentaram as monoparentais, de forma que muitos domicílios já não possuem uma pessoa que possa se dedicar exclusivamente ao cuidado e outras tarefas reprodutivas. Também foram registradas transformações demográficas já que a população está envelhecendo, trazendo consigo novas demandas de atenção. O mercado de trabalho não é o mesmo de antes, caracterizando-se pela insegurança e a informalidade e os trabalhadores dificilmente podem controlar a duração e intensidade de suas jornadas. Por último, mudou também a sociedade e os motores que a impulsionam: as mulheres possuem hoje mais anos de educação e valorizam sua autonomia, os homens jovens têm expectativas diferentes daquelas de seus pais e avôs em relação ao papel que querem cumprir no interior de suas famílias.

A isto se soma a precariedade no trabalho e o déficit de trabalho decente, associados à economia informal, onde estão ocupadas mais da metade das trabalhadoras da região.

Como resultado, há um crescente desequilíbrio entre a vida familiar e o mundo do trabalho. São enormes as pressões que ambos os mundos exercem sobre trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, particularmente as mulheres, pois freqüentemente está a seu cargo a maior parte das tarefas do domicílio e, ao mesmo tempo, por diversas razões, elas também se encontram com maior freqüência nos empregos precários e mal remunerados.

Em resumo: mudaram as famílias e suas fontes de renda. Mas, ainda há um processo tão importante quanto este: o de transformação cultural. De acordo com os dados recolhidos pelas pesqui-

sas de uso do tempo, apesar da maior participação das mulheres no trabalho remunerado, elas continuam dedicando muitas horas às tarefas domésticas. Quer dizer, os homens não assumiram de maneira equivalente a co-responsabilidade nas tarefas domésticas.

O problema cultural não é apenas masculino. O funcionamento das sociedades em geral - com suas regras não escritas, instituições e horários - ainda se apóia no pressuposto de que há uma pessoa dedicada completamente ao cuidado da família. Esta situação afeta especialmente as mulheres - que vêem limitadas suas alternativas de trabalho e enfrentam jornadas extenuantes - e particularmente as mais pobres que, conforme mostram as estatísticas, são as que mais tempo destinam às tarefas do domicílio Quais as implicações disto? Que o uso do tempo reproduz as desigualdades socioeconômicas e de gênero que caracterizam a região.

A última parte deste capítulo aborda a situação da migração feminina. Este tema é talvez uma mostra eloqüente dos enormes desafios experimentados pelas autoridades da região na hora de apoiar os esforços realizados pelas famílias, trabalhadores e trabalhadoras, para responder a uma série de demandas para obter melhores rendimentos, educar os filhos e filhas, e cuidar dos idosos.

Hoje, na América Latina e Caribe, a migração é basicamente feminina e implica extensas cadeias de cuidado encabeçadas, na maioria dos casos, por mães, irmãs e avós que permanecem nos países de origem. Trata-se de mulheres que preenchem enormes vazios tanto nos países para onde viajam como nas suas nações de origem e, desta forma, subsidiam as economias através do seu trabalho. Isto, sem dúvida, com consideráveis custos pessoais e familiares.

A pesar da maior participação das mulheres no trabalho remunerado, elas continuam dedicando muitas horas às tarefas domésticas.

Participação feminina, autonomia e **bem estar** na América Latina e Caribe

O aumento na participação econômica das mulheres é uma das mudanças mais significativas do século XX. Além do trabalho como direito, fonte de autonomia e realização pessoal, uma das principais razões que explica este processo é a crescente importância da renda econômica das mulheres no sustento de suas famílias. Seu aporte é fundamental para cobrir necessidades básicas e reduzir ou evitar condições de pobreza.

MAIS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Na América Latina e Caribe, mais de 100 milhões de mulheres participam do mercado de trabalho (CEPAL, 2008a). Isto equivale, em média, a cinco em cada dez mulheres em idade de trabalhar. Consideradas apenas as que têm entre 20 e 40 anos, ou seja, em idade reprodutiva, a cifra aumenta para sete a cada dez (70%) (Gráfico 1).

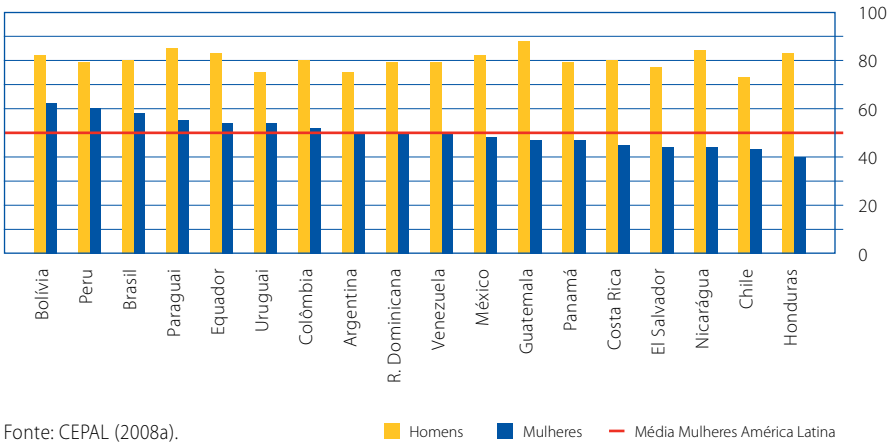
A integração das mulheres ao mercado de trabalho foi um processo constante nos últimos 20 anos. Em 1990, em zonas urbanas, sua taxa de participação alcançava 32% em média: 21 pontos percentuais menor do que o registrado em 2008.

Mais de 100 milhões de mulheres participam do mercado de trabalho.

Desta forma, como a participação econômica feminina aumentou, a masculina diminuiu levemente. Em decorrência, a diferença de participação entre homens e mulheres caiu. No entanto, e apesar de terem mais anos de educação do que eles, as mulheres apresentam ainda uma inserção no mercado de trabalho menor do que os homens. Esta diferença, na média regional, é ainda de 25 pontos percentuais (Gráfico 2).

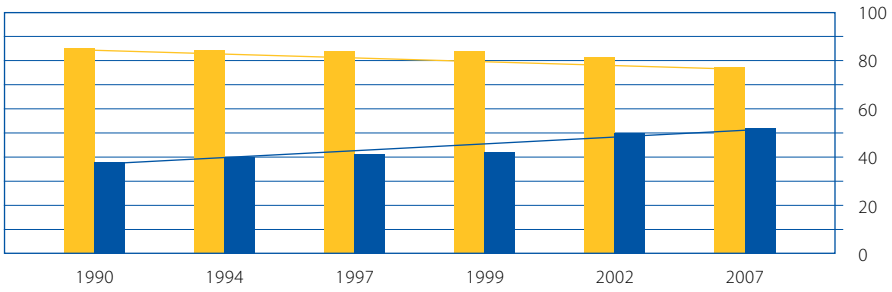
Uma explicação para este fato é que, uma vez terminado o ciclo de educação, os homens se inserem no mercado de trabalho e permanecem ativos até a aposentadoria. A inserção no trabalho das mulheres, ao contrário, está condicionada por outros fatores: a presença de crianças ou idosos no domicílio, como também o casamento, determinam uma menor incorporação à força de trabalho. De fato, as mulheres casadas têm uma taxa de participação menor que as solteiras, divorciadas ou viúvas. Segundo documentam vários estudos, enquanto constituir uma família e estabelecer uma união conjugal faz com que os homens aumentem sua participação no mercado de trabalho, no caso das mulheres, esta diminui (CONAMU, 2006, Uribe-Echeverría, 2008). Em suma, no caso das mulheres, as responsabilidades familiares atuam como barreiras ou desincentivos à inserção no mercado de trabalho.

GRÁFICO 1
AMÉRICA LATINA E CARIBE: TAXA DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, POR SEXO, 2007



Fonte: CEPAL (2008a).

GRÁFICO 2
AMÉRICA LATINA: EVOLUÇÃO DAS TAXAS DE PARTICIPAÇÃO, POR SEXO, 1990-2006



Fonte: CEPAL e OIT, a partir de tabulações especiais das pesquisas domiciliares dos respectivos países.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DAS MULHERES PARA ELAS E SUAS FAMÍLIAS

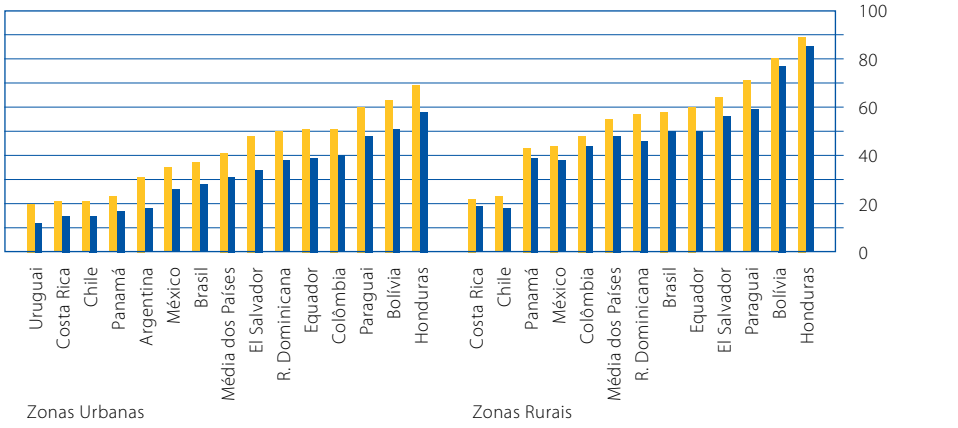
Na atualidade, para garantir seu bem estar, as famílias necessitam da contribuição de ambos os membros do casal (e, no caso dos grupos mais pobres, de filhos e filhas). Esta insuficiência de renda é resultado de diversas causas: maior desemprego masculino, aumento da informalidade e a precarização dos trabalhos, com a conseqüente perda de poder aquisitivo das remunerações. Noutros casos, a inserção laboral de ambos os membros do casal é uma resposta às mudanças nos padrões de consumo e estilos de vida, que geram novas necessidades entre os integrantes das famílias.

As responsabilidades familiares atuam como barreiras ou desincentivos à inserção no mercado de trabalho.

Na América Latina e Caribe, a renda do trabalho das mulheres alivia a pobreza de maneira evidente, os dados assim o demonstram: em domicílios onde as cônjuges não têm renda própria, a incidência relativa de pobreza é maior (Gráfico 3). Segundo estimativas realizadas pela CEPAL[1], a contribuição das cônjuges à renda familiar reduz a pobreza de maneira considerável. Retirada sua contribuição, a pobreza urbana aumentaria dez pontos percentuais e a pobreza rural, sete.

GRÁFICO 3

AMÉRICA LATINA (14 PAÍSES): MAGNITUDE DA POBREZA EM DOMICÍLIOS BIPARENTAIS SEM E COM A CONTRIBUIÇÃO DAS CÔNJUGES À RENDA FAMILIAR. ZONAS URBANAS E RURAIS, EM TORNO DE 2005 (EM % DE DOMICÍLIOS POBRES)



Fonte: CEPAL, Divisão de Assuntos de Gênero, a partir de tabulações especiais das pesquisas domiciliares dos respectivos países.

Um fator que incide no aumento da participação feminina é a crescente presença de famílias com chefia feminina. Em torno de um terço dos domicílios da região depende da renda de uma mulher que mantém sua família, via de regra, sem o apoio de um cônjuge. A importância do trabalho remunerado das mulheres é ainda maior quando, após a ruptura da relação conjugal, os homens não assumem sua responsabilidade parental.

Em torno de um terço dos domicílios da região depende da renda de uma mulher que mantém sua família, via de regra, sem o apoio de um cônjuge.

O crescimento econômico e a globalização são também elementos que influíram na maior integração das mulheres. Nas últimas décadas, por exemplo, ocorreu um incremento de oportunidades em setores onde tradicionalmente elas se empregam: comércio e serviços.

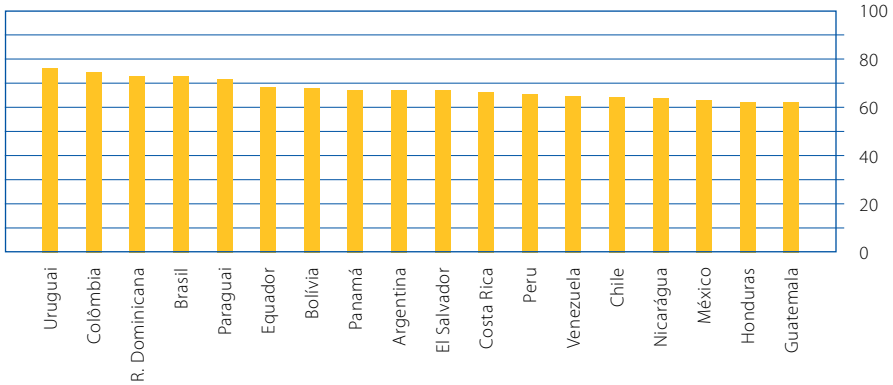
O trabalho não é apenas um recurso econômico, mas também um meio de desenvolvimento de necessidades sociais, auto-estima e espaços próprios. A maior participação feminina no mercado de trabalho e a geração de renda

1 Processamento dos dados das pesquisas domiciliares dos países realizado pela Divisão de Assuntos de Gênero.

própria redundam também em um aumento do nível de autonomia das mulheres, maior satisfação com suas vidas e melhoria de seu poder de negociação no interior da família. Elementos culturais, como o reconhecimento de seus direitos e a maior presença de mulheres na esfera pública, o aumento de seu nível de educação e maiores expectativas de desenvolvimento autônomo, estão, também, por trás do aumento de mulheres no mercado de trabalho. De fato, as jovens têm taxas de participação muito mais altas que as mulheres adultas: mais de 60% em toda a região, entre as que possuem de 25 a 34 anos (gráfico 4). Junto com o maior nível de escolaridade, as mulheres foram assumindo padrões de identidade nos quais o projeto ocupacional tem um lugar central.

A incorporação massiva das mulheres à força de trabalho é um fenômeno irreversível.

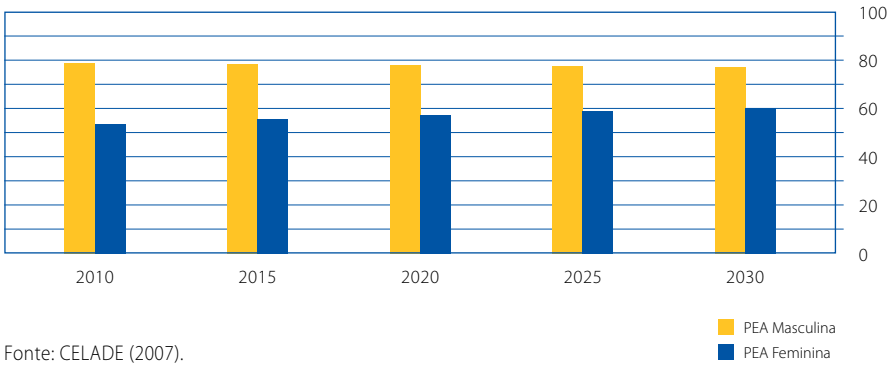
GRÁFICO 4
AMÉRICA LATINA E CARIBE: TAXAS DE PARTICIPAÇÃO DE MULHERES JOVENS DE 25 A 34 ANOS (EM %)



Fonte: CEPAL (2008a).

Devido às razões antes mencionadas, se considera que a incorporação massiva das mulheres à força de trabalho é um fenômeno irreversível. De fato, continuará crescendo já que estimativas bastante conservadoras mostram que até o final desta década a participação feminina no mercado de trabalho chegará a 53,5% e, em 20 anos, alcançará 60% (gráfico 5).

GRÁFICO 5
PROJEÇÕES DA PEA MASCULINA E FEMININA, 2010-2030
(EM %)



Fonte: CELADE (2007).

O novo cenário de trabalho ao qual as **mulheres** se incorporam

A crescente integração dos mercados mundiais em matéria de comércio, finanças e informação tem importantes efeitos na região, abrindo oportunidades de desenvolvimento, ampliando os mercados internacionais e melhorando a competitividade das empresas. No entanto, os resultados sociais deste processo são pouco satisfatórios.

O Relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, criada pela OIT em 2001, concluiu que o processo atual de globalização produziu resultados muito desiguais entre os países e no interior deles; e que estas desigualdades "são inaceitáveis do ponto de vista moral e insustentáveis do ponto de vista político" (OIT, 2004). O Relatório constata uma série de conseqüências negativas do processo de globalização, dentre as quais se destacam:

- intensificação da exclusão social
- aumento da distância entre a economia global formal e a economia local informal

Na América Latina e Caribe, estas mudanças fortaleceram um tipo de estrutura de produção altamente informal, de pequena escala e baixa produtividade. A precarização, a mobilidade da mão de obra e o déficit de trabalho decente são alguns dos traços que caracterizam este processo. Neste contexto, as mulheres conseguiram acesso a mais empregos, mas de qualidade de questionável em termos da remuneração, proteção social, estabilidade e exercício de direitos do trabalho.

As mulheres conseguiram acesso a mais empregos, mas de qualidade questionável.

TRABALHOS CRESCENTEMENTE ATÍPICOS

O problema da precariedade no trabalho está longe de ser um tema exclusivamente feminino. Atualmente, homens e mulheres se sentem mais inseguros sobre suas possibilidades de prover renda devido às seguintes mudanças na natureza dos empregos (Standing, 1999):

- Aumento da rotatividade e insegurança no trabalho.
- Diminuição da regularidade do uso da força de trabalho e o conseqüente controle do tempo destinado ao trabalho.
- Mudanças nos sistemas de remuneração, aumentando a intensidade dos ritmos de trabalho.
- Diminuição da cobertura da previdência social.
- Multiplicação de novos tipos de empregos: temporários, em tempo determinado, trabalho por conta própria, subemprego, subcontratação e uma série de trabalhos desenvolvidos em zonas cinzentas em termos ocupacionais.

Em suma, os chamados trabalhos "atípicos" – que não contam com os benefícios de um emprego regular, como férias, licença maternidade ou doença e aposentadoria – tornam-se crescentemente típicos. A proporção da força de trabalho protegida pelas leis do trabalho diminuiu, em prejuízo tanto dos homens como das mulheres.

O tempo de trabalho também variou. A distribuição regular da jornada - com horário de entrada e saída relativamente estável e previsível – reduziu-se, dando lugar a novas modalidades com turnos, jornada interrompida, jornada livre ou flexível (Díaz, 2004).

Além disso, há uma ampliação das jornadas que incluem, com maior freqüência, o trabalho nos fins de semana e feriados. A maior intensidade no ritmo de trabalho se relaciona estreitamente com as mudanças experimentados na estrutura salarial, que tem hoje um forte componente variável, muitas vezes associado ao cumprimento de metas. Isto exige que os trabalhadores desempenhem suas tarefas em horários mais extensos ou em um ritmo mais rápido, a fim de receber um salário que muitas vezes não supera o mínimo.

Os chamados trabalhos "atípicos" – que não contam com os benefícios de um emprego regular, como férias, licença maternidade ou doença e aposentadoria – tornam-se crescentemente típicos.

As mudanças mencionadas ocasionam maiores graus de esgotamento e menos horas de descanso, vida familiar, social e pessoal, o que finalmente produz fortes tensões entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares.

Segundo Hirata (2003), o emprego "típico" e as trajetórias de trabalho contínuas são próprias dos homens, enquanto a "inatividade" e o emprego em condições "atípicas" são, freqüentemente, as alternativas disponíveis para as mulheres. Se o emprego "típico" se caracterizava por não levar em conta as responsabilidades familiares, no caso dos postos atípicos, pelas razões expostas, se agravam ainda mais as tensões entre vida laboral e familiar.

A tendência a flexibilizar o trabalho feminino deve-se à divisão sexual do trabalho. Isto é, em nome da conciliação entre a vida familiar e laboral, que é vista como um problema das mulheres, se flexibiliza seu tempo de trabalho e também seus salários, que são assumidos como complementares.

A flexibilização do trabalho feminino se reflete nas mudanças experimentadas pelas diversas ocupações que se caracterizam por ter uma alta participação de mulheres. O setor de comércio e as grandes lojas, por exemplo, possuem sistemas de turnos nos quais se revezam os dias de descanso e trabalho e os horários de entrada e saída são imprevisíveis. Na área de telefonia e comunicações, as plantas das operadoras são elaboradas em função de turnos móveis cujo objetivo é acomodar-se às necessidades da empresa e de seus clientes. No comércio varejista e nos supermercados foi imposta a chamada "jornada interrompida", que implica estender o horário de almoço dos trabalhadores (que não é computado como tempo de trabalho) de forma a assegurar sua presença nas horas de maior atividade e evitar o pagamento de horas extras. Desta forma, a jornada real é muito maior, porque o tempo de descanso não é suficiente para se chegar até em casa.

Outra expressão das novas formas de organização do trabalho são os horários extremamente frouxos. Os vendedores de bens intangíveis, por exemplo, os vendedores de seguros, na prática, trabalham freqüentemente jornadas superiores, já que suas remunerações têm um importante componente variável associado ao cumprimento de metas. Uma situação similar enfrentam os trabalhadores de "livre disposição", que permanecem em contato à espera de uma demanda.

A multiplicação deste tipo de alternativas tem como conseqüência que cada vez mais mulheres trabalham em jornadas extremas: ou muito curtas (menos de 20 horas semanais) ou muito extensas (mais de 48). Os dados indicam que, no setor informal, um quinto das mulheres tem jornadas muito curtas e 25% se encontram no segundo grupo. Em condições como estas é difícil, para qualquer trabalhador, assumir responsabilidades familiares.

Também se produziram mudanças importantes nos lugares de trabalho, relacionadas às novas tecnologias que permitem trabalhar fora da empresa. Modalidades majoritariamente femininas como o "trabalho a domicílio" ou o "teletrabalho" se realizam na própria casa. São muitas as mulheres que optam por trabalhar em casa, justamente para conciliar as tarefas remuneradas com as responsabilidades familiares. No entanto, parte importante do trabalho a domicílio se paga por peça, o que redunda em uma intensificação e extensão da jornada para aumentar os recursos gerados.

Em nome da conciliação entre a vida familiar e no trabalho, que é vista como um problema das mulheres se flexibiliza seu tempo de trabalho e também seus salários.

INFORMALIDADE E DESPROTEÇÃO

Uma das características da América Latina e Caribe é a histórica importância de sua economia informal. Nos anos noventa, a maioria dos novos empregos criados foi informal. No ano de 2006, 44,9% da população urbana ocupada tinha um trabalho deste tipo (CEPAL, 2008b). No período recente, se incorporaram a este setor novos grupos: trabalhadores mais educados e que, a partir de seus empregos informais fornecem insumos a empresas formais (Tokman, 2004). Antes da crise, alguns países haviam começado a deter ou reverter a tendência de crescimento deste setor, mas as condições que a região enfrenta atualmente poderão significar um novo repique da informalidade. O tema é complexo. A precariedade e o déficit de trabalho decente se concentram na economia informal.

Outro traço característico da economia informal é a alta presença de mulheres. Mais da metade das trabalhadoras da região estão ocupadas neste setor. De fato, em 2006, a taxa de informalidade das mulheres ocupadas era de 50,7%, contra 40,5% para os homens (CEPAL, 2008b). A situação é mais grave ainda para as mulheres negras e indígenas. No Brasil, por exemplo, 71% das mulheres negras são trabalhadoras informais, em comparação com 65% dos homens negros, 61% das mulheres brancas e 48% dos homens brancos (Abramo, 2007). Na Guatemala, ocorre o mesmo. Em 2000, neste país, somente 11% dos ocupados indígenas trabalhavam formalmente, enquanto para os ocupados não indígenas, a cifra era de 31%[2] (Sauma, 2004).

2 Ainda, a população indígena registrava um índice de pobreza extrema de 20,1%, quatro vezes superior ao da população não indígena.

Na interior da economia informal, a qualidade do emprego das mulheres é inferior a dos homens: seus rendimentos são mais baixos, contam com menor cobertura de seguridade social e são maioria nos segmentos mais precários, como o serviço doméstico e o trabalho familiar não remunerado. Em 2006, nas zonas urbanas de América Latina e o Caribe, 36% das mulheres trabalhava por conta própria ou como familiar não remunerado em comparação com 32% dos homens. Essa magnitude aumenta mais de 50% na Bolívia, Equador, Guatemala, Honduras e Peru (CEPAL, 2008b).

A informalidade do trabalho feminino se explica pelas dificuldades de acesso a empregos formais, mas também pela adaptabilidade dos empregos informais às responsabilidades familiares. A ausência de horários e lugares de trabalho fixos permite às mulheres assumir, em paralelo a um trabalho remunerado, a totalidade das responsabilidades familiares e as tarefas domésticas. Mas, o resultado dessa decisão não é nada bom. As responsabilidades que levam as mulheres a se inserir na economia informal as levam também a um beco sem saída de empregos de má qualidade carentes de proteção social. Isto significa menos pessoas com acesso à aposentadoria, atenção à saúde, licenças médicas ou benefícios ligados à maternidade.

Apenas 15% das mulheres e 25% dos homens entre 15 e 65 anos estão cobertos pela seguridade social.

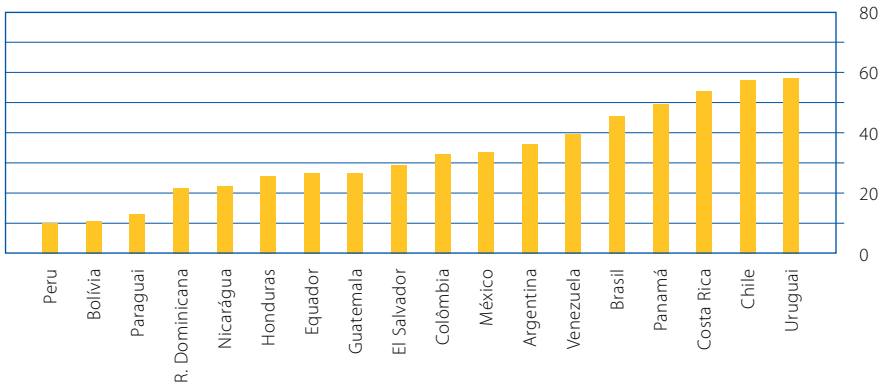
Na atualidade, na América Latina e Caribe, 44% da população ocupada urbana e 37% da população ocupada total está incluída e contribui para os sistemas de seguridade social, cifra que vem se mantendo praticamente estável desde 2002. Estas médias escondem grandes diferenças entre os países e, quando se observa a cobertura para toda a população em idade de trabalhar, o panorama é ainda mais desalentador: apenas 15% das mulheres e 25% dos homens entre 15 e 65 anos estão cobertos pela seguridade social (CEPAL, 2008b).

Não apenas a cobertura é insuficiente, mas a diferença entre os sexos é significativa. Como se pode observar no gráfico 6, a cobertura da PEA feminina é muito baixa: supera 50% somente na Costa Rica, Chile e Uruguai e, em países como Peru e Bolívia, chega a apenas 10%. Isto reflete claramente as falhas no acesso aos benefícios e garantias da seguridade social.

A CRISE ECONÔMICA AGRAVA AS TENSÕES

A crise econômica mundial está provocando importantes efeitos no emprego. Ainda que não seja possível, neste momento, dimensionar sua magnitude, as estimativas foram se tornando mais pessimistas. Em outubro de 2008, a OIT alertava no Relatório sobre as Tendências Mundiais do Emprego que poderiam ser perdidos 20 milhões de empregos como efeito da crise e, em janeiro de 2009, ajustou esta cifra para 50 milhões. Destes, cerca de 22 milhões seriam mulheres.

GRÁFICO 6
AMÉRICA LATINA E CARIBE: COBERTURA DA PEA FEMININA PELA SEGURIDADE SOCIAL, 2004-2006
(EM %)



Fonte: Rofman, Lucchetti e Ourens (2008).

Já se observam algumas mudanças no mercado de trabalho que se manifestaram em crises anteriores. Os dados do último trimestre de 2008 disponíveis para a região mostram que a participação feminina continua aumentando, mas em ritmo inferior ao verificado no período anterior.

Os mesmo dados mostram que o desemprego masculino aumentou no último trimestre de 2008 em ritmo maior que o feminino, provocando uma diminuição da diferença de desemprego por sexo. A perda de empregos nos setores que concentram ocupação masculina, como a construção civil e alguns ramos da indústria, explicam esta situação. Os efeitos da crise no setor de serviços e, particularmente no comércio, onde se concentra o emprego feminino, se mostrarão provavelmente com maior força nos próximos meses.

Os efeitos da crise nas mulheres estão fortemente influenciados por fatores culturais e preconceitos de gênero. Uma contração econômica mundial pode também ameaçar os resultados alcançados em matéria de equidade de gênero e aprofundar as desigualdades, a não ser que as políticas para enfrentar a crise contemplem explicitamente esta dimensão. Sobre este ponto, se identificam três perigos:

i) Que a crise afete as possibilidades de inserção laboral e permanência no emprego das mulheres: preconceitos e mitos sobre a mulher como força de trabalho secundária podem conduzir a que sejam as primeiras a ser despedidas dentro de uma empresa; ou que as autoridades, na hora de desenhar programas de geração de emprego, os orientem para setores tradicionalmente masculinos, no suposto de que aqueles que mais necessitam gerar renda são os homens.

Uma contração econômica mundial pode também ameaçar os resultados alcançados em matéria de eqüidade de gênero.

QUADRO 10

Programas para enfrentar a crise que incorporam a dimensão de gênero

No Chile, as políticas de emprego implementadas como resposta à crise incluíram algumas medidas que promovem emprego feminino. Como parte do Plano de Estímulo Fiscal, foi criado um subsídio ao emprego juvenil, correspondente a 30% do salário mensal. As mulheres trabalhadoras entre 18 e 24 anos tem direito a uma extensão deste subsídio para cada filho nascido vivo, equivalente à duração do período pré e pós-natal.

Em todas as regiões do país foram criados Comitês Regionais de Emprego, a fim de mitigar os efeitos da crise econômica internacional. Na região dos Lagos, existe uma especial preocupação com o desemprego feminino na indústria do salmão, o qual poderia chegar a 60%. Frente a este fato, estão sendo implementadas diversas linhas de trabalho, tais como projetos de investimento local em mão de obra com 10 bilhões de pesos. Também, através do Sercotec e o programa "Capital Semente", se pretende gerar trabalho para cerca de mil mulheres em empresas de menor tamanho. Além disso, foi programada a criação de creches na região, com o que se poderão gerar 900 postos adicionais de trabalho e ainda, facilitar a inserção laboral das mães trabalhadoras.

No Brasil, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República - SPM criou o "Grupo Técnico Crise Internacional e os Impactos sobre as Mulheres", uma equipe de trabalho ad hoc no âmbito do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, que funciona sob a coordenação da SPM. O grupo é composto pela OIT, IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estadística), o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), o Ministério do Trabalho e Emprego e o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), além de professoras e especialistas convidadas. O objetivo é monitorar os impactos da crise econômica internacional na vida das mulheres. As atividades incluem a produção de estudos e a difusão sistemática de informação na perspectiva de gênero, para apoiar a tomada de decisões e a elaboração de políticas de reversão e compensação dos efeitos da crise mundial.

Fontes: http://www.prensapresidencia.cl/
http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/

ii) Aumento das tarefas não remuneradas no interior do domicílio e, como conseqüência, um incremento nas tensões entre trabalho e família para as mulheres: segundo a experiência de crises passadas, a diminuição da renda familiar provoca um aumento nos trabalhos domésticos que as mulheres realizam, pois as famílias tendem a substituir a compra de bens e serviços por sua produção caseira. Neste mesmo sentido, uma eventual diminuição de serviços sociais em âmbitos como a saúde e a educação provocará uma sobrecarga nas tarefas das mulheres.

iii) Aumento dos diferenciais de renda entre homens e mulheres, por três vias: as mulheres na economia informal (mais da metade das ocupadas) correm mais riscos que suas remunerações diminuam, já que o funcionamento das instituições laborais – que protegem seus direitos - é mais débil. Devido a fatores culturais que supõem que a mulher cumpre um papel menos importante na manutenção da família, acrescidos de

sua menor presença nas organizações sindicais e em setores que negociam coletivamente, pode ocorrer que elas sofram uma queda nos seus salários reais e assumam de forma desproporcional os custos da crise. Por último, frente à necessidade de enfrentar o aumento do desemprego, é possível que os mecanismos de controle da discriminação salarial percam prioridade.

As novas **famílias**

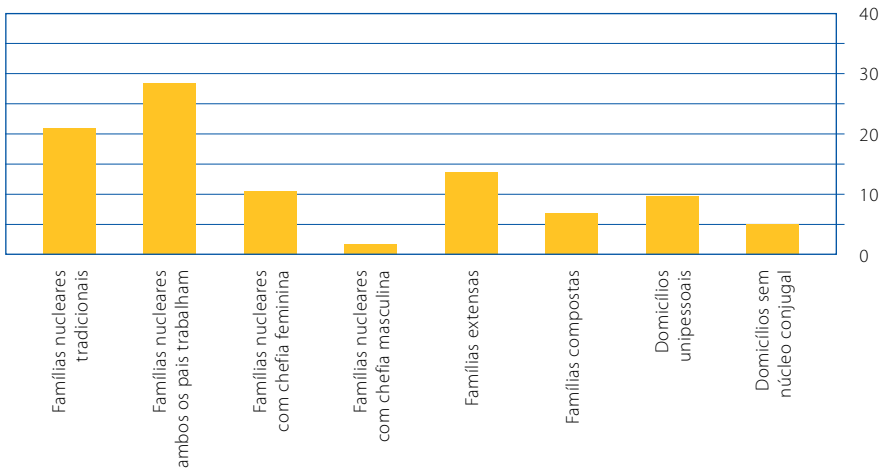
Durante as últimas décadas, as profundas transformações sociais e demográficas geraram mudanças nas famílias de América Latina e Caribe, incidindo sobre o vínculo que mantém com a economia e os mercados de trabalho. Isto criou um novo equilíbrio de demanda e oferta de cuidados no interior dos domicílios.

As formas tradicionais de família deram lugar a uma grande diversidade.

A IMPORTÂNCIA DA CHEFIA DE DOMICÍLIO FEMININA NA REGIÃO

Em primeiro lugar, se observa que as formas tradicionais de família deram lugar a uma grande diversidade (gráfico 7). Até três décadas atrás, dominava na região o modelo clássico de família nuclear, no qual somente o homem trabalhava remuneradamente. Este modelo perdeu sua importância, assim como também o das famílias extensas, aquelas em que, além de mães e pais há outras pessoas adultas na casa. Em troca, aumentaram as famílias com duas fontes de renda, os domicílios unipessoais e os monoparentais, nos quais uma só pessoa adulta tem a família a seu cargo.

GRÁFICO 7
AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): ESTRUTURA DOS DOMICÍLIOS E FAMÍLIAS URBANAS, 2005
(% DOMICÍLIOS)

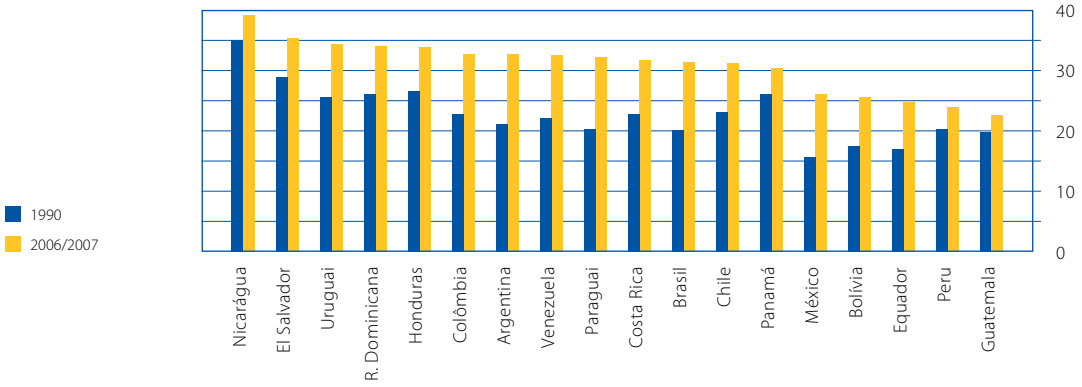


Fonte: Arriagada (2007).

GRÁFICO 8

AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): DOMICÍLIOS URBANOS COM CHEFIA FEMININA, 1990-2006/2007

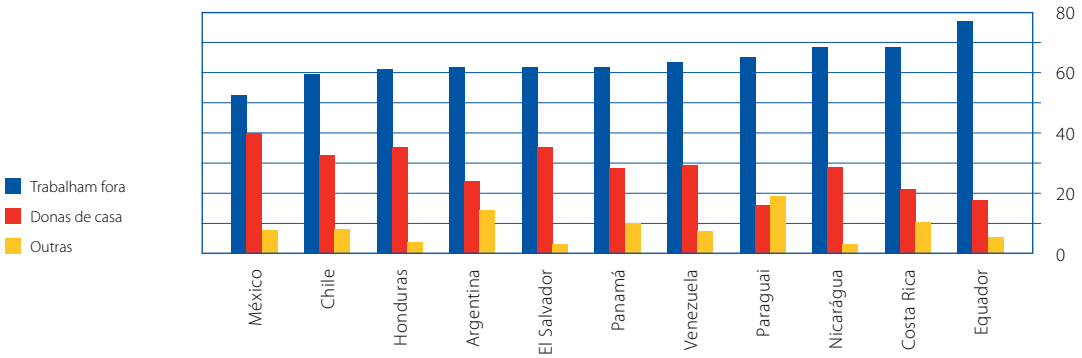
(% DOMICÍLIOS)



Fonte: CEPAL (2008a).

GRÁFICO 9

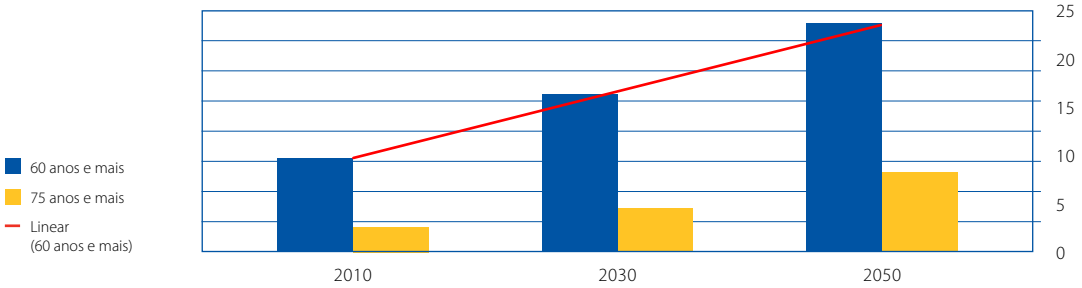
AMÉRICA LATINA (11 PAÍSES): ATIVIDADE DAS MULHERES CHEFES DE DOMICÍLIOS URBANOS, COM PESSOAS MENORES DE 6 ANOS, 2006/2007



Fonte: OIT, a partir das pesquisas domiciliares dos países respectivos.

GRÁFICO 10

AMÉRICA LATINA E CARIBE: PROJEÇÕES DO PERCENTUAL DE POPULAÇÃO DE 65 ANOS E MAIS, 2010, 2030 E 2050



Fonte: CELADE (2007).

Segundo, o tamanho médio da família se reduziu, por três razões: se postergou a primeira união de casal; diminuiu o número de filhos/as e aumentou o tempo que transcorre entre eles, especialmente entre as mulheres de setores médios e altos de áreas urbanas (Arriagada, 2004a).

Uma das mudanças mais importantes registradas na região é o incremento dos domicílios com uma só pessoa adulta responsável. Esta pessoa é quase sempre mulher. De fato, a proporção de famílias encabeçadas por mulheres representa hoje, em média, cerca de 30% do total de domicílios na região. Em países como a Nicarágua, a cifra se eleva a quase 40%[3] (gráfico 8)

Os domicílios monoparentais liderados por mulheres enfrentam enormes dificuldades para combinar o trabalho doméstico e de cuidado com as atividades remuneradas. Deste fato, dão conta dois dados aparentemente contraditórios. O primeiro é que a maioria das mulheres chefes de família (entre 52% e 77%) está no mercado de trabalho (gráfico 9). No entanto, estes domicílios tendem a ser pobres: em 11 de 18 países da região, a incidência da extrema pobreza é superior aqui do que no resto dos núcleos familiares (CEPAL, 2008b) Por quê? A principal causa está associada aos menores rendimentos que auferem estas mulheres, em razão da maior dificuldade que enfrentam para conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares sem contar com a ajuda de outros adultos. Frente a uma oferta e cobertura de serviços pré-escolares insuficientes, estas mulheres precisam buscar alternativas que geralmente vão em detrimento do cuidado de seus filhos e filhas ou do trabalho em que se inserem.

Famílias encabeçadas por mulheres representam hoje, em média, cerca de 30% do total de domicílios na região.

NOVAS DEMANDAS DE CUIDADO EM RAZÃO DO ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO

Entre as principais transformações demográficas da América Latina e Caribe estão a diminuição do ritmo de crescimento e o acelerado processo de envelhecimento populacional.

O aumento da população de idosos é um traço comum em todo o mundo, no entanto, chama atenção a velocidade deste processo na região. Já em 2002, 20,8% dos domicílios urbanos tinha entre seus membros pelo menos um idoso maior e 5,1% mais de dois (Arriagada, 2004b). Estima-se que, atualmente, a população de pessoas idosas alcança cerca de 9% do total de habitantes e que, em cinco anos mais, será de 13%, o que redundará em um incremento importante na demanda de cuidados especializados (gráfico 10). No ano de 2050, as pessoas idosas constituirão 23,4% da população total, ou seja, praticamente um a cada quatro latino americanos será uma pessoa idosa.

3 Um fenômeno recente é o leve e incipiente aumento dos domicílios monoparentais de chefia masculina, quer dizer, de pais que vivem sozinhos com seus filhos/as. Em alguns países, este fenômeno se relaciona aos processos de migração feminina e gera demandas específicas de cuidado.

A segunda grande transformação demográfica na região é o descenso da fecundidade: sua taxa global está estimada em 2,4 para o período 2005/2010 e em 2,1 para 2015/2020. Assim, para 2020, a demanda de cuidados para com os menores de idade se reduzirá enquanto que, no caso dos idosos, aumentará. Entretanto, existem importantes diferenças entre os países da região, que se encontram em diversas etapas de transição demográfica.

Da mesma maneira que o ocorrido em vários países de Europa, a redução da fecundidade e a postergação do primeiro filho podem estar relacionadas com as dificuldades que enfrentam as mulheres para conciliar maternidade e trabalho remunerado, dada a ausência de serviço de cuidado acessíveis. Agora, no caso de América Latina e Caribe, as tendências gerais ocultam importantes diferenças. A zona geográfica, o setor sócio econômico e o nível educativo são fatores determinantes em relação ao tamanho e composição das famílias e, conseqüentemente, na conciliação entre vida laboral e pessoal.

A queda da fecundidade é maior nas zonas urbanas que nas rurais. Ainda, as mulheres com mais anos de estudo tendem a ter filhos/as mais tarde e em menor número do que aquelas de menor educação. As mulheres indígenas apresentam taxa de fecundidade sempre mais alta do que as não indígenas, tanto em áreas urbanas como rurais. Por exemplo, no Panamá, a média de filhos de mulheres indígenas é de 6,6 e a de mulheres não indígenas é de 2,9 (CEPAL, 2007c).

Nas camadas sociais mais pobres, o problema da conciliação se agrava, em razão dos menores recursos econômicos com que conta a família, seja para comprar serviços de apoio nas tarefas domésticas ou pela necessidade de atender a um número maior de crianças. Por exemplo, quando se comparam os domicílios urbanos pertencentes aos 20% de renda inferior com os dos 20% mais ricos, se observa uma importante diferença: nos domicílios mais pobres da Argentina, Bolívia, México, Nicarágua, Paraguai e Uruguai, vivem duas pessoas mais do que nos domicílios mais ricos (CEPAL, 2008a).

A zona geográfica, o setor sócio econômico e o nível educativo são fatores determinantes em relação ao tamanho e composição das famílias.

QUADRO 11

Gravidez adolescente: em 2010, a América Latina terá a segunda taxa mais alta do mundo

Apesar da queda no índice global de fecundidade na região, a gravidez precoce aumentou. Quase um quarto das jovens latino americanas foram mães antes dos 20 anos. No grupo de 15 a 19 anos, para o período 2005/2010, se estima que a taxa alcance 76,2 por mil: a segunda taxa mais alta do mundo depois da África.

A maternidade adolescente incide decisivamente nos padrões de emprego das jovens e reforça as desigualdades de gênero. Suas possibilidades de continuar estudando se vêem limitadas, assim como a formação profissional, todos estes fatores afetando sua preparação para o mundo do trabalho. As jovens mães em sua grande maioria vivem com seus pais e se dedicam a atividades domésticas: cuidar de seus filhos/as ou seus irmãos menores. As que estão inseridas no mercado de trabalho, em geral, alcançam ocupações muito precárias.

A maternidade precoce se concentra entre as adolescentes de domicílios de menor renda e constitui um fator de reprodução intergeracional da pobreza. Entre os grupos de maiores rendimentos na América Latina e Caribe, menos de 5% das jovens foram mães antes dos 17 anos, contra 20 a 35% das jovens pertencentes a famílias de menor renda (o percentual varia dependendo do país).

Fonte: OIT (2007a); Valenzuela (2007)

A tensa **relação** entre trabalho e família

Enquanto predominava o modelo familiar do homem provedor e da mulher dona de casa, as famílias da América Latina e Caribe se organizavam em torno a uma clara divisão de tarefas entre o casal.

Na atualidade, as mulheres compartilham com os homens o papel de prover renda, o que marca uma mudança drástica no modelo familiar tradicional. No entanto, está pendente o correlato deste processo: os homens não assumiram de maneira equivalente a co-responsabilidade das tarefas domésticas. Apesar de sua maior participação no trabalho remunerado, as mulheres continuam a dedicar muitas horas aos trabalhos dentro do domicílio.

O funcionamento das sociedades, no entanto, supõe que haja uma pessoa dentro do domicílio dedicada completamente ao cuidado da família. Os horários escolares e dos serviços públicos, de fato, são compatíveis com os de uma família cujos integrantes têm jornadas de trabalho definidas. E não foi gerado um aumento suficiente na provisão de infra-estrutura e serviços de apoio para cobrir as necessidades das crianças e outras pessoas dependentes.

Os homens não assumiram de maneira equivalente a co-responsabilidade das tarefas domésticas.

Por isso se agravam as tensões, pois a crescente participação feminina no mercado de trabalho se dá em um contexto de maior insegurança e menor proteção social, em setores altamente informais e tudo isto combinado com uma débil resposta social e altos graus de inércia no interior das famílias. Assim, as mulheres tiveram que assumir uma dupla ocupação, deslocando-se continuamente de um espaço a outro, sobrepondo e intensificando seus tempos de trabalho remunerado e não remunerado.

POR QUE AS JORNADAS DAS MULHERES SÃO MAIS LONGAS?

Ao somar o tempo de trabalho realizado pelas mulheres para o mercado e o dedicado ao cuidado da família, se constata que trabalham maior quantidade de horas diárias do que os homens.

O tempo que mulheres e homens destinam ao trabalho cresce cada dia mais. Em paralelo, dispõem de menos espaço para a família, a vida social e as atividades de ócio e recreação. Esta situação é mais grave para as mulheres, especialmente aquelas provenientes de domicílios mais pobres: o uso do tempo reproduz as desigualdades socioeconômicas e de gênero que caracterizam a região.

QUADRO 12

Pesquisas para medir o trabalho total de homens e mulheres

Tornar visível a contribuição das mulheres ao bem estar social e à economia através do cuidado da família é fundamental para alcançar a equidade de gênero. As pesquisas de uso do tempo permitem medir a utilização do tempo em geral e aquela destinada às atividades não remuneradas, em particular, além de avaliar as necessidades de cuidado de distintas populações em determinados momentos de seu ciclo vital e familiar. Este instrumento permite tornar visível a importância do trabalho não remunerado realizado fora do mercado e sua contribuição ao consumo e ao bem estar de domicílios e da sociedade.

Desde 2000, em 14 países latino americanos realizaram pesquisas de uso do tempo: Argentina, 2005; Bolívia, 2001; Brasil, 2001 e 2005; Chile, 2007; Colômbia, 2006 e 2008; Costa Rica, 2004; Cuba, 2001; Equador, 2007; El Salvador, 2005; Guatemala, 2000; México, 2002; Panamá, 2005; Uruguai, 2003 e 2007 e Venezuela, 2008.

Contar com estas medições é um grande avanço. O desafio agora é alcançar maiores níveis de comparação, padronizando os tipos de pesquisa, o período de referência e a formulação de perguntas. Ainda, seria útil replicá-las, já que ainda que se trate de comportamentos sociais altamente inerciais, isto permitiria medir os efeitos das políticas públicas conciliatórias, trazendo luzes sobre as que deveriam ser postas em marcha.

O Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) teve um ativo papel em promover e apoiar a realização das pesquisas de uso do tempo na região. Um exemplo a destacar é o do Uruguai, onde a implementação será bianual, junto com a pesquisa periódica de domicílios.

Ao contrário do sentido comum, segundo o qual as mulheres realizam o trabalho doméstico porque não estão no mercado de trabalho, as pesquisas mostram claramente que elas sempre são responsáveis por estas tarefas, sejam donas de casa ou trabalhem remuneradamente. Os dados para alguns países da América Latina[4] mostram que a carga total de trabalho (doméstico e extra-doméstico) das mulheres supera a dos homens, em média, em pouco mais de uma hora diária (CEPAL, 2007).

A carga total de trabalho (doméstico e extra-doméstico) das mulheres supera a dos homens.

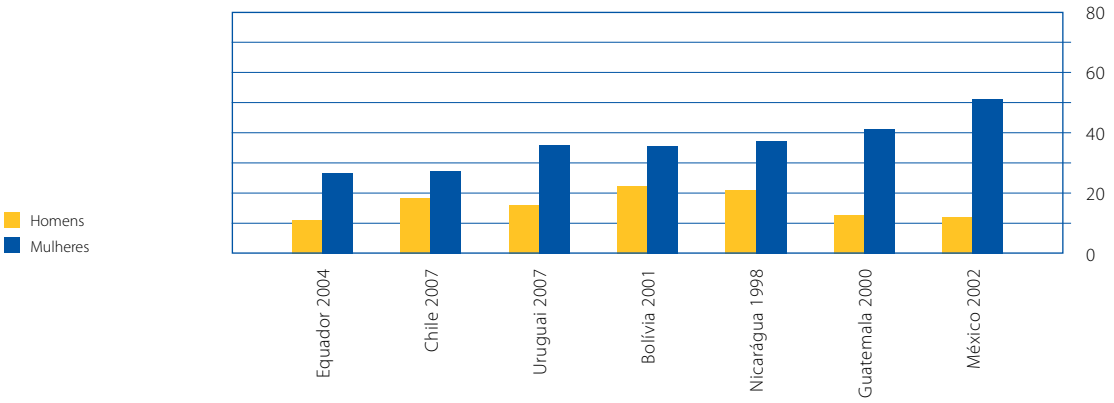
Como se observa no gráfico 11, as mulheres destinam entre 1,5 (Chile) e 4 (México) vezes mais tempo que os homens aos afazeres do domicílio e ao cuidado da família. A presença de idosos/as e pessoas enfermas aumenta a participação e o tempo destinado pelas mulheres a este tipo de tarefas. O mesmo ocorre quando há crianças no domicílio. No caso dos homens, não se encontram grandes variações e, em alguns países, por exemplo, a Nicarágua, se observa inclusive uma leve redução (gráfico 12).

Em matéria de cuidados, as tarefas de homens e mulheres são diferentes, como ilustram os dados relativos ao Uruguai (2007): os homens se dedicam a tarefas menos rotineiras - jogar com seus filhos e filhas – enquanto as mulheres se encarregam dos trabalhos cotidianos relacionados com a alimentação e higiene.

4 Bolívia, 2001; Guatemala, 2000 e Nicarágua 2008.

GRÁFICO 11

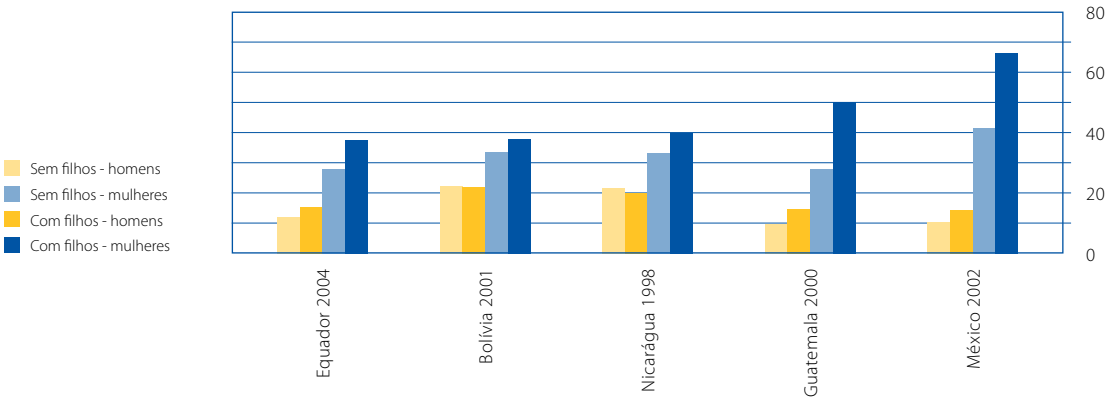
PAÍSES SELECIONADOS: HORAS SEMANAIS MÉDIAS DESTINADAS AOS AFAZERES DOMÉSTICOS, POR SEXO, AO REDOR DE 2002



Fonte: OIT, elaboração a partir de Milosavljevic e Tacla (2007), INE (2008) e Aguirre (2009).

GRÁFICO 12

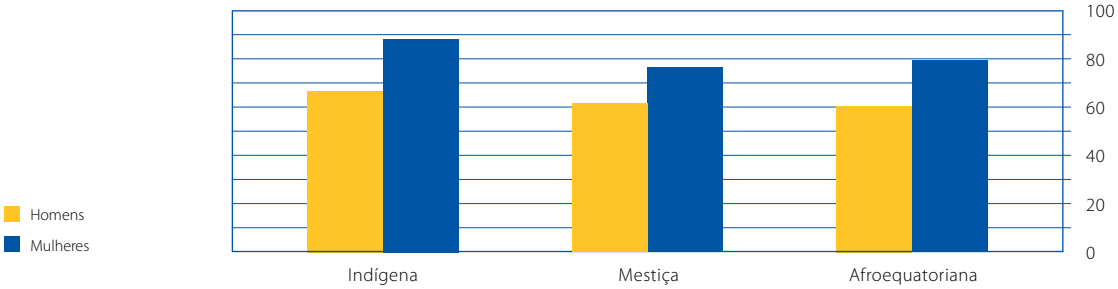
PAÍSES SELECIONADOS: MÉDIA DE HORAS SEMANAIS DESTINADAS AOS AFAZERES DOMÉSTICOS, POR SEXO E SEGUNDO A PRESENÇA DE CRIANÇAS, AO REDOR DE 2000



Fonte: OIT, elaboração a partir de Milosavljevic e Tacla (2007).

GRÁFICO 13

EQUADOR: CARGA GLOBAL DE TRABALHO, SEGUNDO ETNIA
(HORAS DE TRABALHO SEMANAIS)



Fonte: CONAMU (2007).

QUADRO 13

Uso do tempo de homens e mulheres

Ainda que as pesquisas de uso de tempo não sejam comparáveis entre si, se observam as seguintes tendências:

Os homens têm menor participação e investem menos tempo nas atividades domésticas e de cuidado. Por exemplo, no México (2002), as mulheres aportam 85% do tempo total de trabalho doméstico e os homens, 15%. As mulheres destinam, em média, 14 horas por semana exclusivamente ao cuidado de crianças e outros membros do domicílio, enquanto os homens contribuem com a metade: 7,6 horas.
O maior tempo dedicado a estas atividades por parte das mulheres se incrementa notavelmente nos momentos do ciclo vital associados à reprodução. No caso dos homens, o tempo permanece praticamente constante durante todo seu ciclo vital.

A jornada de trabalho das mulheres é inferior à dos homens, devido à necessidade de atender às responsabilidades domésticas e familiares. Na pesquisa realizada no Chile (2007) se verificou que, do tempo total destinado ao cuidado de pessoas no domicílio, as mulheres executam 78,2% e os homens, 22,8%. Com relação às tarefas domésticas, as mulheres disponibilizam 66,4% e os homens, 33,6%. Para o trabalho remunerado, a relação é oposta: 38% deste tempo é dispendido por mulheres e 69%, por homens

Inclusive quando as mulheres trabalham remuneradamente, a distribuição das tarefas domésticas e de cuidado continua sendo desigual. No México, nas famílias em que ambos os cônjuges trabalham remuneradamente, os homens destinam mais horas ao mercado de trabalho e elas à família. Eles destinam ao trabalho remunerado 52 horas semanais e elas 37; à limpeza da casa, eles destinam 4 e elas, 15; a cozinhar, eles gastam 7 e elas, 15 e meia; ao cuidado das crianças, eles dispendem quase 8 e elas, 12; e ao asseio e cuidado da roupa, eles uma hora e meia e elas, pouco mais de 8 horas (INEGI, 2004).

O tempo total de trabalho delas é maior, como ocorre também no resto dos países: na Bolívia (2001) a relação é 10,8 horas semanais (homens) contra 12,8 (mulheres). Na Nicarágua (1998): 10,6 e 11,9, respectivamente.

Fonte: OIT, elaboração a partir de Milosavljesic e Tacla (2007), CEPAL (2007b).

Existem fatores sociais e econômicos que acentuam a diferença de gênero. Por exemplo, ao comparar o tempo total de trabalho de homens e mulheres segundo sua origem étnica no caso do Equador, se observa que a maior sobrecarga recai sobre as mulheres indígenas (gráfico 13).

A diferença de gênero no uso do tempo se aprofunda nos grupos socioeconômicos mais pobres.

A diferença de gênero no uso do tempo se aprofunda nos grupos socioeconômicos mais pobres: as mulheres pobres são as que mais tempo destinam às tarefas do domicílio. Sobre este ponto, os dados do México são eloqüentes: entre as famílias com duplo provedor, as mulheres pobres destinam dez horas semanais a mais ao trabalho doméstico do que as não pobres. No entanto, os homens pobres destinam a essas mesmas tarefas duas horas menos do que os não pobres. Estes dados confirmam a maior rigidez dos papéis tradicionais de gênero nas famílias de menores recursos, isto é, precisamente entre aqueles que mais se beneficiariam de uma segunda renda para

lidar com as privações socioeconômicas. Isto é particularmente grave, considerando que a falta de tempo e as dificuldades em conciliar as atividades remuneradas com as domésticas estão entre as principais razões pelas quais as mulheres não buscam trabalho.

Devido ao fato de que as mulheres dedicam mais tempo aos trabalhos domésticos, suas jornadas de trabalho são mais curtas do que as dos homens. Ainda que a diferença venha diminuindo, menos da metade (45%) das trabalhadoras da América Latina e Caribe trabalha um regime de jornada completa (41 horas ou mais por semana), em comparação com 63% dos homens. Isto tem conseqüências negativas sobre sua remuneração mensal e na aposentadoria das mulheres.

MITOS E PRECONCEITOS EM TORNO DO TRABALHO FEMININO

No entanto, muitas pessoas pensam que o conflito entre o trabalho e a vida familiar é um problema das mulheres. Isto se explica em razão das percepções tradicionais sobre os papéis que correspondem a cada um na sociedade. Historicamente, as tarefas domésticas eram executadas em conjunto com outras atividades ligadas diretamente à produção. Com a industrialização, a unidade doméstica foi separada da unidade de produção e se estabeleceu uma divisão sexual do trabalho mais rígida. Assim, às mulheres coube principalmente a responsabilidade sobre as tarefas reprodutivas dentro do domicílio, enquanto aos homens coube desempenhar as tarefas produtivas fora deste espaço, pelo que passaram a receber uma remuneração.

As construções culturais transformaram essa rígida divisão sexual do trabalho em uma especialização "natural".

As construções culturais transformaram essa rígida divisão sexual do trabalho em uma especialização "natural". Além disso, o papel de esposa e mãe foi mistificado: o fato de que as mulheres se dedicassem somente ao lar se transformou em um símbolo de status e se gerou um culto à domesticidade no qual a família e o domicílio passaram a ser considerados espaços de afeto e criação, a cargo delas. Assim, se racionalizaram duas crenças: a primeira sustenta que o trabalho não remunerado no domicílio era trabalho de mulher e, a segunda, que na realidade não era trabalho (Barker et allii, 2007).

O papel econômico da mulher nunca deixou de ser duplamente importante pelo aporte de seu trabalho cotidiano na reprodução da força de trabalho (cozinhar, lavar, cuidar da saúde e nutrição dos membros da família) e pela contribuição de suas tarefas produtivas (remuneradas e não remuneradas) às estratégias de sobrevivência e bem estar familiar.

Assim, a construção da domesticidade feminina foi mais cultural do que real, mas está tão arraigada que inspirou tanto as políticas públicas, como a legislação do trabalho, as práticas sociais e negociações familiares. De fato, persistem na região dois mitos que estão arraigados na forma de percepções muito poderosas e que residem na base

das tensões entre trabalho e família: o primeiro, encomenda às mulheres o cuidado da família, filhos e filhas como sua principal tarefa, o segundo, as considera uma força de trabalho secundária, cujos rendimentos são um complemento aos recursos gerados pelos homens.

MITO A: O papel fundamental das mulheres é cuidar de sua família e de seus filhos e filhas

Embora hoje as mulheres tenham se integrado à esfera pública por meio de sua incorporação massiva ao sistema educacional e de trabalho, ainda opera com força a imagem segundo a qual o lugar próprio para elas é a casa, e sua função principal, o cuidado da família.

Isto se reflete, por exemplo, na resistência que ainda expressam alguns grupos em relação à autonomia das mulheres. A este respeito, García e de Oliveira (2003) estudaram as dificuldades que as mulheres enfrentam para sair de suas casas, especialmente nos setores populares. Muitas mulheres precisam pedir permissão a seus pares para visitar parentes, ir aos centros de saúde ou sair para trabalhar e o descumprimento deste mandado pode gerar violência sobre elas.

Diversas pesquisas de opinião mostram que se continua valorizando seu papel tradicional dentro da família (Inglehart, et allii, 2004, Sunkel, 2004). Ainda é forte a imagem da mãe como responsável quase única pela estabilidade física, social e psicológica de filhos e filhas; e inclusive há uma tendência a associar o trabalho remunerado das mulheres e sua saída para o mundo público com o aumento da violência juvenil e outras formas de desagregração social.

As mulheres vivem a tensão entre ambas as esferas com culpa e altos níveis de insatisfação.

Dado que na atualidade mais da metade das mulheres em idade de trabalhar desempenham um trabalho produtiva, vivem a tensão entre ambas as esferas com culpa e altos níveis de insatisfação.

MITO B: As mulheres constituem uma força de trabalho secundária e seu salário é apenas uma ajuda ao orçamento familiar

A noção da mão de obra feminina como secundária se estrutura em torno da idéia de que tanto a renda como o desempenho da mulher no mercado de trabalho estão determinados pelos papéis que ocupa na esfera doméstica; e que é menos importante do que o trabalho do chefe de domicílio (Abramo, 2007). Esta concepção contribui para desvalorizar o trabalho das mulheres e tem uma série de conseqüências em matéria de políticas públicas e comportamentos privados. Uma derivação disto é que seus rendimentos são considerados como um complemento aos do chefe do domicílio e, portanto, muito mais prescindíveis que os do homem. Em conseqüência, e sob este pressuposto, as mulheres são as primeiras a serem despedidas em momentos de crise, tanto que o alto desemprego feminino não acarreta o mesmo tipo de respostas que um aumento do desemprego masculino.

Além do conceito de força de trabalho secundaria, persistem no imaginário empresarial e

social noções tradicionais com respeito ao desempenho de homens e mulheres que estabelecem diferenças de habilidade, produtividade e compromisso em matéria de trabalho. Estes pressupostos contaminam as práticas de recrutamento e os sistemas de remuneração, que são claramente desfavoráveis para as mulheres (Abramo, Godoy e Todaro, 1998).

A figura do trabalhador a tempo completo (homem) e com família a seu cargo reforça a percepção que os homens têm de si mesmos como provedores mais que como cuidadores. Suas obrigações se centram em seu aporte familiar (recursos econômicos e direitos de seguridade social), enquanto os direitos relativos ao cuidado - licenças por nascimento de filhos, serviços de atenção infantil - se associam ao trabalho das mulheres. Esta divisão entre a esfera produtiva e reprodutiva constitui um dos eixos das identidades masculina e feminina. Diversos estudos (Olavarría e Parrini, 2000; Faur, 2006; Fuller, 1998) mostram que, na maioria dos homens, está presente a percepção de que seu papel de provedor os exime de boa parte das tarefas domésticas, de criação ou de cuidado de idosos.

De acordo com estudos realizados em diversos países como Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México e Peru, a posição dos homens não é homogênea e é possível identificar diferenças no grau de aceitação da idéia do trabalho remunerado das mulheres[5]. Um primeiro grupo está conformado por homens jovens, de maior nível educacional. Eles reconhecem que o trabalho é um direito da mulher e que abre possibilidades de maior eqüidade entre os gêneros. No entanto, frente a situações críticas como a enfermidade de filhos/as ou pais não há dúvidas: são as mulheres que devem enfrentar a situação. Um estudo recente sobre a lógica de recrutamento de pessoal para a gerência de grandes empresas mostra que os executivos homens exigem das mulheres que subordinem seus projetos pessoais a suas próprias carreiras corporativas (Olavarría, 2008).

as mulheres são as primeiras a serem despedidas em momentos de crise, tanto que o alto desemprego feminino não acarreta o mesmo tipo de respostas que um aumento do desemprego masculino.

Um segundo grupo aceita pragmaticamente o trabalho feminino, devido à necessidade da família de contar com uma renda adicional. Porém, estes homens demonstram certo incômodo frente à conciliação e seus eventuais papéis no cuidado da família, já que consideram que há uma série de tarefas que são de exclusiva responsabilidade das mulheres.

O terceiro grupo é composto por homens que se opõem explicitamente ao trabalho das mulheres e consideram que este é incompatível com a criação dos filhos e filhas e o cuidado da família. O trabalho da mulher é percebido como um questionamento ao papel do homem como provedor e incompatível com o bem estar da família. A "ausência" da mulher - o que deixa de oferecer à família - aparece aqui como mais importante do que aquilo que aporta como produto de sua renda do trabalho.

Merece destaque o fato de que, em geral, em nenhum dos grupos os homens percebem a

5 A este respeito, ver, entre outros, Faur (2006) e Bruschini (2008).

necessidade de compatibilizar seu próprio trabalho produtivo com a participação nas tarefas domésticas, como se espera das mulheres (Faur, 2006).

Em suma, na medida em que estas construções culturais persistam, se dará por estabelecido que são as mulheres as que devem conciliar seus papéis de donas de casa e de mães e cuidadoras, junto com seu papel de trabalhadora remunerada. Assim, se esquece que a vinda das novas gerações e o cuidado com as pessoas dependentes é uma responsabilidade compartilhada por todos: a sociedade, os governos, as organizações sociais, os homens e as mulheres.

COMO AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES LIMITAM A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Os homens não percebem a necessidade de compatibilizar seu próprio trabalho produtivo com a participação nas tarefas domésticas, como se espera das mulheres.

Ainda que nem todas as mulheres cuja atividade principal são os afazeres do domicílio queiram estar no mercado de trabalho, uma boa parte aspira ter um emprego e renda próprios. Porém, não podem fazê-lo devido a suas obrigações domésticas e de cuidado da família. Segundo uma recente pesquisa realizada em Santiago do Chile, 70% das mulheres donas de casa desejaria trabalhar remuneradamente e 60% não podem fazê-lo porque não têm como resolver o cuidado com os filhos. (Comunidad Mujer, 2009)

A divisão das atividades entre produtivas (vinculadas ao mercado) e reprodutivas (relacionadas com o cuidado dos seres humanos), se projeta nos padrões de inserção no trabalho das mulheres e a conseqüente desvalorização de seus esforços no mercado de trabalho. Reconhecer que existe uma estreita conexão entre o trabalho remunerado e o não remunerado permitiu observar as conseqüências negativas das obrigações domésticas na vida das mulheres: carreiras interrompidas, salários mais baixos e empregos de pior qualidade.

No mundo do trabalho, se atribui à família significados diferentes conforme se trate de homens ou de mulheres. As mulheres (especialmente as jovens) são consideradas um risco por serem ou poderem chegar a ser mães. Assume-se que sua prioridade são os filhos e as filhas (não é assim no caso dos pais), e que as responsabilidades familiares prejudicam sua produtividade, disponibilidade e dedicação ao trabalho. Isto joga contra as trabalhadoras nos processos de contratação, promoção, fixação de salários e demissão (Heymann, 2004). Ao concorrerem a um posto, por exemplo, é habitual se lhes seja perguntado sobre sua situação familiar. Se constatada a existência de filhos/as pequenos, correm maiores riscos de não serem contratadas ou promovidas, pois se presume que terão ausências no trabalho devido a doenças dos filhos/as e outros imprevistos vinculados à vida familiar.

Quando estas tarefas não são compartilhadas com o cônjuge, efetivamente recaem sobre as mães trabalhadoras, que perdem dias de trabalho (e, portanto, de salário) por terem que

atender às responsabilidades familiares.

O problema de fundo é que o mercado de trabalho não está pensado para pessoas com responsabilidades familiares, mas para pessoas que disponham do aporte de outro/a que tenha a seu cargo as necessidades de cuidado de sua família. Daí o conceito de "modelo masculino de emprego", segundo o qual o custo de contratar mão de obra feminina é alto quando comparado ao de contratar homens, o que torna preferível abrir vagas para eles. Esta crença é uma falácia, tal como mostra um estudo da OIT realizado em cinco países latino americanos.

No mundo do trabalho, se atribui à família significados diferentes conforme se trate de homens ou de mulheres.

QUADRO 14

Estudo da OIT derruba mito sobre maiores custos do trabalho das mulheres

Um estudo sobre os custos salariais e não salariais de contratação de homens e mulheres na Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai mostrou que os custos monetários associados à contratação de uma mulher são muito reduzidos para o empregador: representam menos de 2% da remuneração bruta mensal, variando de 0,2% no México a 1,8% no Chile. No que se refere aos custos relacionados com a maternidade, o estudo evidencia, em primeiro lugar, uma baixa incidência anual de gravidez e, portanto, de licenças maternidade e dos benefícios associados a ela. Ainda, a legislação dos países estudados estabelece que os benefícios monetárias da licença assim como a atenção médica à trabalhadora durante a gravidez e o parto não sejam financiadas diretamente pelos empregadores, mas mediante fundos públicos, seguridade social ou as contribuições realizadas pelas próprias trabalhadoras a sistemas privados. De maneira que os custos relacionados com a maternidade não recaem em nenhum caso sobre os empregadores das trabalhadoras mulheres.

Os gastos relacionados com o direito à creche são o principal componente dos custos diretos de contratação de uma mulher para os empregadores na Argentina e Chile. Ainda assim, se trata de um item reduzido: em torno de 1% das remunerações brutas das trabalhadoras, cifra similar aos custos associados ao direito à amamentação.

Os custos monetários diretos de substituição das trabalhadoras que usam esta licença são ainda mais reduzidos e representam menos de 0,1% de suas remunerações brutas.
Os resultados desta pesquisa demonstram claramente:

- que não são os empregadores que sustentam os custos da maternidade e;
- que os menores salários das mulheres não podem ser justificados pelos supostos maiores custos do trabalho que geram.

Fonte: Abramo e Todaro (2002).

A segmentação ocupacional reflete a extensão dos trabalhos de cuidado

Ao analisar os setores, ramos e empregos aos quais as mulheres têm acesso, fica claro que elas tendem a se concentrar em certas áreas como o comércio e os serviços comunitários, sociais e pessoais (OIT, 2007); que são maioria nas ocupações como a docência, enfermagem e trabalho

doméstico; e que estão sobrerrepresentadas em categorias relacionadas com o autoemprego, o trabalho familiar não remunerado e o serviço doméstico. Isto permite concluir que há uma extensão das tarefas domésticas e de cuidado que as mulheres realizam até o mercado de trabalho. No caso dos homens, ao contrário, há uma distribuição mais homogênea entre os distintos ramos de atividade.

Além da segmentação horizontal, persiste, no interior dos lugares de trabalho, uma segmentação vertical. Isto significa uma progressiva diminuição da presença de mulheres à medida que os cargos adquirem maior hierarquia. A proporção de mulheres em postos de direção não supera 20% e se reduz até 3% em cargos altamente estratégicos. Para isto, contribuem uma série de fatores:

O problema de fundo é que o mercado de trabalho não está pensado para pessoas com responsabilidades familiares.

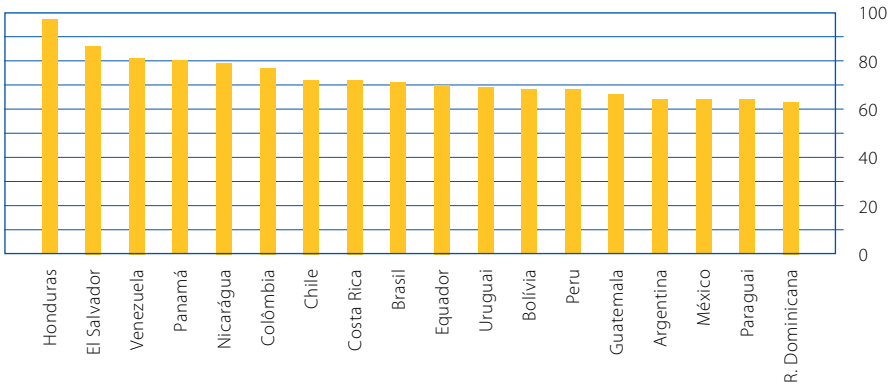
- a menor conexão da mulher profissional com as redes (principalmente masculinas) necessárias para progredir;
- a crença persistente de que uma mulher casada é um risco para a empresa por suas obrigações familiares;
- e as dificuldades para conciliar responsabilidades familiares e de trabalho, dado que o perfil dos cargos diretivos exige longas jornadas e mobilidade.

A discriminação salarial: outro efeito da divisão sexual do trabalho

Na América Latina, as remunerações das mulheres representam, em média, 70% da renda dos homens (gráfico 14). Esta diferença se explica em boa medida pela discriminação que sofrem as mulheres no mercado de trabalho, e que permanece quando se compara homens e mulheres com o mesmo nível educacional.

GRÁFICO 14

AMÉRICA LATINA E CARIBE: RENDA MENSAL FEMININA COMO PORCENTAGEM DA RENDA MASCULINA, 2005-2007



Fonte: CEPAL (2008a).

A discriminação salarial não somente se expressa na desigualdade de tratamento no lugar de trabalho, mas que também reflete concepções históricas sobre o valor dos diferentes tipos de atividade e demonstra que, quando se fixam os salários, o mercado de trabalho não é neutro.

Diversos preconceitos associados à divisão sexual do trabalho e ao papel tradicional da mulher no interior da família contribuem para explicar a desigualdade de remunerações entre homens e mulheres. Rubery (2003) destaca o seguinte:

a) **As mulheres são economicamente dependentes**
Por trás desta suposição está a noção de que as mulheres têm menor necessidade de gerar renda que os homens, pois são eles os que necessitam manter a família. Esta suposta posição das mulheres influi tanto no preço da oferta de trabalho como na valoração do trabalho que realizam. Assume-se que as mulheres estão dispostas a trabalhar em jornada parcial, ainda quando sua renda não lhes permita subsistir e que, em geral, estão abertas a aceitar salários menores.

b) **As ocupações no âmbito do cuidado têm menor valor**
O baixo valor associado à área de cuidados na economia - nas quais há uma forte concentração de mulheres - se refere tanto à apreciação do trabalho de cuidado como ao seu valor monetário. As habilidades requeridas para este tipo de trabalho permaneceram quase invisíveis, já que muitas delas são adquiridas de maneira não formal no âmbito doméstico. Há autores que inclusive chegam a destacar que as mulheres têm aptidões "naturais" para estes trabalhos. A isto se soma a desvalorização do trabalho realizado por mulheres – qualquer que seja - que explica a menor remuneração nestas áreas.

Preconceitos associados à divisão sexual do trabalho e o papel tradicional da mulher no interior da família contribuem para explicar a desigualdade de remunerações.

c) **As mulheres estão subordinadas aos homens**
A construção social da mulher como trabalhadora secundária e de baixo status não pode ser entendida se não se aborda a relação de desigualdade entre homens e mulheres. Esta se expressa na percepção comum de que o trabalho dos homens é mais importante e, portanto, lhes corresponde receber maiores salários do que as mulheres.

As estratégias de **conciliação** entre trabalho e família

Frente à necessidade de combinar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas, as famílias recorrem a diferentes estratégias. As alternativas disponíveis dependem fundamentalmente dos recursos do grupo familiar e dos serviços existentes.

Em seguida, se apresenta uma classificação das distintas formas como pode ser realizado o trabalho reprodutivo:

No âmbito doméstico

- Trabalho doméstico não remunerado: é realizado principalmente pelas mulheres que são cônjuges e chefes de família, as que destinam mais tempo às atividades domésticas e de cuidado. Também é realizado por outras mulheres do grupo familiar: avós, tias, irmãs e filhas.
- Cuidadoras remuneradas: aqui se incluem as empregadas domésticas, babás e enfermeiras em suas diversas modalidades: jornada completa, parcial, com residência no domicílio ou fora dele.
- Serviços médicos e de enfermaria realizados no domicílio: prestam atendimento à população idosa que não pode ir ao hospital; e a crianças e pessoas com deficiência. Geralmente são muito caros, somente uma minoria é subsidiada ou gratuita.

Fora do âmbito doméstico:

- Mercado: se incluem aqui os serviços privados para o cuidado infantil, creches, berçários, atenção pré-escolar em jardins de infância e educação primária. Também os residenciais para pessoas idosas, hospitais e clínicas. Habitualmente têm custos muito elevados.
- Empresas/Lugares de trabalho: contempla os serviços de berçários e/ou jardins da infância realizados por empregadores/as e exigidos pelas legislações trabalhistas nacionais. Não têm custo para o/a trabalhador/a.
- Estado: inclui os serviços estatais públicos e não estatais públicos para o cuidado infantil e dos idosos: creches, jardins da infância, centros para o cuidado diário de adultos, hospitais e outros serviços de saúde. Geralmente não conseguem cobrir a demanda dos que os requerem.
- Comunidade: se incluem neste grupo os serviços oferecidos por cuidadoras voluntárias de organizações comunitárias com apoio da cooperação internacional. Também são insuficientes para a demanda existente.

Em todas as modalidades assinaladas, os que realizam o trabalho doméstico e de cuidado - remunerado ou não - são mulheres às quais não se reconhece adequadamente sua contri-

QUADRO 15

TIPOS DE ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO

Existem diversas classificações de estratégias de conciliação que as pessoas empregam com ou sem o respaldo de políticas públicas. Uma tipologia distingue entre medidas seqüenciais ou de alternância, derivativas e de reorganização de papéis.

As de seqüência alternam os tempos destinados à vida familiar e de trabalho para reduzir as tensões e choques entre ambas as atividades. Incluem as licenças trabalhistas de diferentes tipos, a promoção da jornada parcial e a flexibilização temporal e espacial do trabalho. O segundo tipo de conciliação é "derivativa" e se caracteriza por trasladar tarefas reprodutivas que originalmente se realizavam no âmbito familiar para o mercado e os serviços públicos. Incorporam-se aqui os subsídios para compra de serviços privados de cuidado, a prestação subsidiada de serviços estatais de cuidado, a prolongação do horário escolar e os serviços subsidiados de transporte escolar, entre outros. O terceiro tipo de conciliação é mediante a reorganização dos papéis produtivos e reprodutivos entre mulheres e homens. Implica promover mudanças culturais durante a educação básica ou no âmbito familiar, assim como transformações no mercado de trabalho para que se admitam alternativas ao modelo de "provedor masculino", por exemplo, as licenças de paternidade.

Fonte: Durán (2004); Camacho e Martínez (2006).

buição para a família e a sociedade. Isto implica enormes desafios, pois da mesma maneira que o trabalho doméstico e de cuidado é desvalorizado para aquelas que o realizam sem pagamento, este fato se transpõe para as pessoas que o executam de forma remunerada. No entanto, como se demonstrou antes, incrementar em 10% a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como alcançar um trabalho decente com igualdade de remunerações, tal como propõe a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para as Américas, exige levar em conta o fato de que as trabalhadoras também são cuidadoras.

O PESO DA CONCILIAÇÃO RECAI SOBRE AS MULHERES

Ante a debilidade ou ausência de políticas públicas e serviços destinados a apoiar a conciliação entre vida familiar e laboral, as estratégias são basicamente privadas, familiares e femininas. Estas consistem em tentativas, geralmente extenuantes e cujas protagonistas são as mulheres, de articular as demandas de um e de outro mundo e converter-se em ponte entre ambas as esferas. Estas pontes cruzam enormes distâncias geográficas para unir lugares de residência, trabalho, cuidado e consomem muito tempo e recursos.

As estratégias estão altamente estratificadas: as famílias que contam com maiores recursos recorrem ao mercado para contratar apoio doméstico e ter acesso a serviços privados de cuidado. Isto outorga às mulheres de maior nível socioeconômico maior controle sobre o uso do tempo e lhes permite uma inserção no trabalho mais plena. O apoio de uma trabalhadora doméstica amortiza, em algum grau, as tensões entre o trabalho e a família (ver quadro 16).

QUADRO 16

O trabalho doméstico na América Latina

Na região, cerca de 12 milhões de trabalhadoras (em torno de 14% das mulheres ocupadas) estão ocupadas como trabalhadoras domésticas remuneradas. Embora a maioria dos países tenha incorporado modificações legais para melhorar suas condições de trabalho, avançar na equiparação de seus direitos com o restante dos assalariados e aumentar o cumprimento da proteção legal, ainda resta um longo caminho a percorrer.

Na maioria dos países da região, o salário mínimo estabelecido para as trabalhadoras domésticas é inferior ao salário mínimo geral e a jornada de trabalho é mais extensa. Mesmo que venha ocorrendo um crescente reconhecimento da importância de seu trabalho, em boa parte da região estas trabalhadoras recebem os menores salários dentre todas as categorias profissionais e têm uma cobertura de seguridade social muito reduzida. O Uruguai constitui exceção nesta matéria ao aprovar, em 2006, uma lei de trabalho doméstico que equiparou os direitos destas trabalhadoras aos do restante dos assalariados.

Estima-se que cerca de 10% dos domicílios da região contem com apoio doméstico remunerado. Trata-se, em geral de famílias de renda média alta e renda alta. No entanto, ainda que as trabalhadoras domésticas sejam parte das estratégias conciliatórias, elas não contam com apoio para resolver suas próprias necessidades de conciliação. Por isto, da mesma forma que outras trabalhadoras em condições precárias, elas transferem estas responsabilidades a outras mulheres ou ao auto-cuidado de crianças, jovens e idosos.

A forma como se realiza o trabalho doméstico vem mudando nos últimos anos. O modelo tradicional, segundo o qual a trabalhadora pernoitava no domicílio de seus empregadores, tem aberto espaço para as jornadas diárias, que permitem maior separação entre o trabalho e a vida pessoal. Ainda, a organização das trabalhadoras se fortaleceu e a Confederação Latino-Americana de Trabalhadoras Domésticas (CONLACTRAHO), que agrupa as representantes de 11 países, teve um papel importante na geração de uma demanda conjunta com o setor sindical por trabalho decente. Na sua primeira declaração conjunta, em 2005, solicitaram à OIT a adoção de uma Convenção Internacional para garantir seus direitos. Em 2008, o Conselho de Administração da OIT discutiu esta idéia, e neste momento estão sendo preparados os relatórios para discutir na Conferência Internacional do Trabalho de 2010 a possibilidade de adotar um instrumento internacional de proteção às trabalhadoras domésticas.

Fonte: COMMCA–AGEM–SICA/AECID (2009), Valenzuela e Mora (2009).

Estas soluções, entretanto, estão ao alcance de uma pequena minoria de domicílios. A grande maioria não tem acesso a serviços de apoio de qualidade, o que contribui para reproduzir a estrutura social desigual que caracteriza a região. Assim, muitos domicílios de menores rendimentos dependem da ajuda e do trabalho voluntário de outras mulheres do grupo familiar. No entanto, esta estratégia não é sustentável. A existência de avós e tias cuidadoras e de redes de apoio é cada vez menor como conseqüência do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, da diminuição das famílias extensas, das migrações e do enfraquecimento do tecido social. Também as redes familiares não podem efetivamente substituir a atenção especializada que requerem as crianças e as pessoas idosas (González da Rocha, 2006).

Ante a ausência de uma oferta pública suficiente ou o apoio de parentes, as famílias, e especialmente as mulheres, "ajustam" sua inserção no trabalho - o tipo de ocupação, a duração da jornada - e buscam atividades que lhes permitam combinar o trabalho remunerado com o tempo destinado aos cuidados. Para milhões de mulheres, isto significa estar em trabalhos precários, informais, mal remunerados.

Os custos mencionados são pagos quase de forma exclusiva pelas mulheres. Para adaptar sua opção de trabalho às responsabilidades familiares, muitas mulheres sacrificam sua carreira ou deixam de trabalhar fora do domicílio e gerar renda. A postergação da formação de uma família ou a redução do número de filhos podem ser entendidas também como estratégias indiretas ou inconscientes que buscam compatibilizar a atividade laboral com a maternidade (Tobío, 2005). Nos grupos de menor renda, este custo pagam também as crianças e os idosos que devem cuidar de si próprios mesmo quando não estão em condições para tanto.

Em suma, qualquer das estratégias conciliatórias mencionadas requer uma grande elasticidade no uso do tempo por parte das mulheres, o que traz consigo uma série de custos sociais e econômicos: para elas, para aqueles que necessitam de cuidados, para as empresas e a sociedade em seu conjunto.

Muitos domicílios de menores rendimentos dependem da ajuda e do trabalho voluntário de outras mulheres do grupo familiar.

TRABALHADORAS MIGRANTES: MÁXIMA TENSÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO

As condições estruturais do mercado de trabalho mundial constituem a principal determinante dos movimentos migratórios no contexto da globalização. A migração é causada por fatores associados tanto aos países de origem (falta de trabalho remunerado, por exemplo) como aos de destino (necessidade de força de trabalho); e certamente a uma interação entre ambos. Também influem as mudanças demográficas, as crises socioeconômicas e políticas, e o aumento das diferenças salariais, tanto entre os países como no seu interior.

Uma importante proporção da população de América Latina e Caribe vive fora do país em que nasceu. A região é a primeira em nível mundial na recepção de remessas de migrantes. Concentra 20% do total: em 2006, recebeu cerca de 57 bilhões de dólares. O México é o primeiro receptor de remessas (US$ 25 bilhões anuais). Em países com alta emigração, as remessas equivalem a uma significativa proporção do PIB: em Honduras, 26%; na Guiana, a 24%; no Haiti, são 22%; e, na Jamaica, 19% (Banco Mundial, 2008).

Nos últimos anos, os fluxos migratórios a partir da América Latina e Caribe feminizaram-se. Hoje, as mulheres migram de forma independente e constituem mais da metade dos que migram por razões de trabalho. Grande parte da migração feminina gira em torno de deman-

das de cuidado nos países de maior renda. De fato, na atualidade, elas são responsáveis por uma parte significativa do trabalho de cuidado na América do Norte e Europa. No interior da região também se produziram fluxos migratórios similares, por exemplo, da Nicarágua para a Costa Rica; do Peru para o Chile e do Paraguai para a Argentina.

As migrantes resolvem os vazios de cuidado nos países de destino. No entanto, isto se dá às custas do cuidado de seus filhos/as e/ou mães/pais, deixados em seus países de origem. Criaram-se assim cadeias internacionais de cuidado, caracterizadas pela falta de proteção, desigualdades de classe, gênero e raça/etnia. O tema é determinante: se, no nível dos países, as economias repousam sobre uma divisão sexual do trabalho na qual as mulheres subsidiam as economias através de seu trabalho reprodutivo, as cadeias globais de cuidado seriam a expressão deste mesmo processo em escala transnacional.

As migrantes resolvem os vazios de cuidado nos países de destino. No entanto, isto se dá às custas do cuidado de seus filhos/as e/ou mães/pais, deixados em seus países de origem.

Geralmente, a migração das mulheres é motivada pelo desejo de assegurar o bem estar econômico de suas famílias. Entretanto, as "cadeias de cuidado" - nacionais e transnacionais - acarretam importantes custos sociais para o grupo familiar da trabalhadora doméstica migrante.

Os dados mostram que a maioria das migrantes deixa seus filhos/as em seus países de origem. Por exemplo, somente 12% das nicaragüenses na Costa Rica estão nesse país com seus filhos. Em 2007, 40% das migrantes equatorianas na Espanha e Estados Unidos tinham, ao menos, um filho menor em seu país[6] de origem. Entre 1991 e 2000, os filhos e filhas de equatorianos migrantes que ficaram em seu país sem seus pais aumentaram de 17.000 para 150.000.

As migrantes experimentam as máximas tensões entre o trabalho e as responsabilidades familiares, devido à distância. As famílias que permanecem nos países de origem devem encontrar novas estratégias para reorganizar as tarefas e responsabilidades de cuidado na ausência da mãe. A emigração feminina não gera mudanças na divisão sexual do trabalho (os homens geralmente não assumem novas tarefas). Assim, a estratégia mais comum consiste em derivar as responsabilidades a outras mulheres do grupo: avós, tias, irmãs mais velhas, com o apoio das remessas que envia a mãe. As cadeias de cuidado, desde o primeiro até o último elo, são quase exclusivamente femininas e toda a estratégia conciliatória é privada.

A vulnerabilidade daqueles que dependem de cuidados que ficaram no país de origem depende da regularidade da comunicação e do envio de remessas. As migrantes são, geralmente, muito dedicadas e com seus recursos são cobertas as necessidades básicas das famílias: alimentação, estudos e saúde. Assim, ocorre às vezes que as cuidadoras ou tutoras recebem uma compensação pelas tarefas que desempenham, o que pode significar uma mudança na

6 Isto, apesar de que na Espanha, a regularização de 130.000 equatorianos, em 2005, possibilitou a reunificação familiar.

valorização de um trabalho tradicionalmente realizado sem remuneração. No Equador, graças às remessas, as filhas e filhos de migrantes apresentam maiores níveis de escolarização. Este dado, no entanto, deve ser lido em conjunto com o antecedente: a migração neste país é majoritariamente transatlântica, por conseguinte, as pessoas que podem custeá-la não pertencem aos grupos socioeconômicos mais baixos.

Nem todos os idosos com familiares migrantes recebem remessas, mas, para aqueles que as recebem, estas significam um apoio importante, sobretudo com relação à sua saúde. Desta forma, as remessas se convertem em um dos principais mecanismos de proteção social para esta população. Porém, no marco da atual crise econômica, as estratégias familiares e, em geral, o sistema de proteção social informal baseado nas remessas foi afetado, o que demonstra a precariedade deste tipo de soluções privadas.

As famílias que permanecem nos países de origem precisam estabelecer novas estratégias para reorganizar as tarefas e responsabilidades de cuidado na ausência da mãe. As tarefas de cuidado são repartidas entre as mulheres da família. As que assumem estas responsabilidades precisam destinar mais tempo a estes trabalhos e enfrentar responsabilidades adicionais relacionadas à educação, administração de recursos e proteção das pessoas sob sua responsabilidade.

A estratégia mais comum consiste em derivar as responsabilidades a outras mulheres do grupo: avós, tias, irmãs mais velhas.

Em alguns casos, as avós deixam de trabalhar para ocupar-se do cuidado de seus netos. Às vezes, o cuidado entre avós e netas se torna circular: formalmente, as avós estão cuidando das netas, mas, no cotidiano, muitas netas assumem tarefas de cuidado e companhia, reproduzindo-se relações de gênero e geracionais de subordinação. Em outros casos, as próprias meninas e jovens (basicamente irmãs mais velhas, desde os 10 e 11 anos) precisam assumir tarefas de cuidado de seus irmãos ou tomar a seu cargo os afazeres domésticos. Estas responsabilidades são, muitas vezes, assumidas em detrimento dos estudos e dos espaços de lazer. No caso dos meninos, ao contrário, isto acontece raramente, pois a família aposta que eles se superarão através da educação.

As mães que migraram complementam a delegação com a comunicação, facilitada agora pelas novas tecnologias, como os telefones celulares e os serviços da internet; experimentam sentimentos de culpa, angústia e medo pelo bem estar dos filhos. Os estereótipos de gênero também operam através de um discurso sobre desintegração familiar e carência de cuidados que termina culpabilizando as mulheres migrantes.

QUADRO 17

TESTEMUNHOS: MIGRAÇÃO E REDES FEMININAS DE CUIDADO

Auxiliadora	Teodora	Gris
Carece de rede social/familiar, tanto em seu país de origem como no de destino	Conta com uma rede social familiar, basicamente nuclear	Conta com uma rede social familiar extensa; é auto-cuidadora e cuidadora
Emigra por temporadas. Tanto na Nicarágua como na Costa Rica carece de uma rede de apoio. Na Nicarágua, teme deixar suas filhas com suas cunhadas pelo risco de violência sexual. Na Costa Rica não conhece ninguém. Faz-lhe falta ter uma filha mais velha para apoiá-la. Suas filhas pequenas estão "ajudando" as famílias que cuidam delas desempenhando trabalhos domésticos e outros afazeres.	Quando emigrou pela primeira vez, sua filha mais velha, Patrícia, tinha 17 anos. Patrícia é uma mãe substituta muito eficiente de suas irmãs menores, especialmente com relação à afetividade. Quando Patrícia saiu da casa, uma irmã dois anos menor assumiu muito as tarefas de cuidado, em particular na administração do domicílio. Quando elas tiverem suas próprias famílias, Teodora pretende regressar para cuidar de sua filha menor que tem uma deficiência.	Quando sua mãe saiu pela primeira vez, Gris ficou responsável por sua avó paterna. Desde os 14-15 anos Gris vive só, cuidando dela e de seu irmão, cozinhando, lavando a roupa, levando o menino à escola e administrando o dinheiro que a mãe envia. Na sua família, a divisão sexual do trabalho é muito clara: sempre que uma das mulheres sai, as que ficam se encarregam de tudo, cozinhando, cuidando dos/as menores.

CAPÍTULO III

Marco Legal e Políticas **Públicas** na América Latina e Caribe

As normas legais e as políticas de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar têm o objetivo comum de arbitrar a interação que se produz entre estes dois espaços. Os direitos e obrigações relativas à proteção da maternidade e à situação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares se definem a partir da legislação trabalhista e da legislação de proteção social.

No entanto, esta arbitragem encontra uma série de deficiências que têm impactos sobre sua efetividade. A revisão das legislações nacionais da região mostra que estas somente protegem os direitos de assalariadas formais. A possibilidade, portanto, de usufruto dos benefícios decorrentes da proteção social está condicionada à existência de um vínculo de trabalho formal. Como resultado, grandes contingentes de trabalhadoras ficam excluídas dos benefícios em matéria de proteção à maternidade e do apoio ao desempenho das responsabilidades familiares. Os trabalhadores, por sua vez, ficam quase completamente excluídos dos benefícios em matéria de conciliação.

A maioria dos países da região conta com uma normativa que se adapta bastante bem ao que estipula a Convenção nº 183 sobre Proteção à Maternidade. No entanto, seu alcance é limitado pela alta proporção de trabalhadoras informais e pela baixa cobertura da proteção social (pré-requisito para o usufruto dos benefícios) em ocupações com alta presença de mulheres; como, por exemplo, o trabalho doméstico. Muito menor é a regulação para proteger trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e permitir a conciliação entre trabalho e família, conforme preconiza a Convenção nº 156. Em geral, a noção de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares não está presente nas legislações, ainda que, na maioria dos países, se considere a obrigação de facilitar a amamentação e, em vários, a provisão de creches para filhos e filhas de trabalhadoras.

A noção de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares não está presente nas legislações.

Uma avaliação do marco normativo e das políticas mostra que há lacunas que é necessário preencher, pois estas leis tendem a centrar-se em medidas conciliatórias muito específicas com relação apenas à gravidez e à maternidade, sem considerar as responsabilidades familiares que correspondem aos pais e às mães. Também porque consideram tipos de inserção no mercado de trabalho que não condizem com a realidade da maioria da população, deixando à margem da cobertura significativos grupos de trabalhadores/as e também por seu alto nível de descumprimento.

Para além das provisões estabelecidas pelas leis trabalhistas, existem, na região, diversas iniciativas, políticas e programas que apóiam a conciliação, mesmo que esta não seja seu objetivo. Um exemplo é o que acontece com os programas de ampliação da cobertura pré-escolar, cujo objetivo principal é a melhoria da qualidade da educação. Os serviços que apóiam a conciliação são pouco coordenados, com cobertura insuficiente e são desiguais quanto à qualidade.

O desafio para a promoção de políticas de conciliação com dimensão de gênero é grande. Até o momento, as políticas e programas têm se dirigido a mulheres trabalhadoras, sob a suposição de que são elas as principais responsáveis pelo cuidado familiar, sem integrar os homens.

Conforme demonstra a segunda parte deste capítulo, estas insuficiências e debilidades trazem significativos custos para todos: para o desenvolvimento dos países e das economias, para a produtividade das empresas, para a autonomia das mulheres e para as pessoas que cuidam e as que requerem cuidados.

O cenário atual pode constituir uma oportunidade sem precedentes para mudar as estruturas de desigualdade, seja quanto à falta de compartilhamento de tarefas do cuidado da família, e quanto ao acesso a serviços com qualidade, que depende do nível socioeconômico dos lares. O desenvolvimento deste novo enfoque de política pressupõe consensos amplos e o fortalecimento da capacidade do Estado e da institucionalidade do trabalho.

A resposta do estado frente às **demandas** por cuidado

A NORMATIVA SOBRE MATERNIDADE E SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

No começo do século XX, se estabeleceram formas incipientes de regulação quanto à relação de trabalho na maior parte dos países da região. O Estado reconhecia direitos específicos dos trabalhadores, com o propósito de equiparar sua posição frente aos empregadores. O primeiro direito reconhecido pela legislação trabalhista é o direito ao trabalho, ou seja, escolher uma ocupação em qualquer setor de atividade e em lugar determinado pela pessoa.

A legislação trabalhista coloca no Estado a responsabilidade por garantir um nível básico de proteção aos trabalhadores. Uma das medidas iniciais foi a criação de diversas instituições para esta finalidade, dentre elas, um sistema de previdência social para protegê-los em relação a um conjunto de riscos sociais que poderiam interromper sua capacidade de gerar renda. A rede de proteção social foi construída em torno do trabalho, de forma que prevaleceu a cobertura de contingências decorrentes de uma inserção assalariada formal, de maneira combinada com uma rede de proteção secundária para a cônjuge, filhos e filhas.

Proteção da maternidade é basicamente a única medida com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista de todos os países da região.

Neste contexto se insere a norma sobre proteção da maternidade e apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, cujo objetivo é prevenir a discriminação e garantir o direito a trabalhar remuneradamente, sem ter que renunciar ao cuidado dos membros da família que dele necessitam.

A proteção da maternidade nas legislações nacionais

A proteção à maternidade foi criada para resguardar a saúde da mãe e do filho ou filha no momento do nascimento e durante as primeiras semanas de vida, assim como para protegê-la frente à discriminação devido a esta condição. Ainda que a proteção à maternidade não tenha sido estabelecida com o objetivo explícito de promover a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, teve efeitos extremamente importantes neste âmbito. De fato, esta proteção é basicamente a única medida com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista de todos os países da região. Na maioria dos casos, consiste em uma licença, estabilidade para a mãe e períodos para amamentação.

Tal como na OIT, em que uma das primeiras convenções foi sobre a proteção à maternidade, entre as primeiras normas incorporadas às legislações nacionais relativas aos direitos

das mulheres trabalhadoras esteve a licença maternidade. Embora na maioria dos países da América Latina e Caribe, a licença maternidade seja inferior ao limite mínimo de 14 semanas estabelecido pela Convenção nº 183, quase todas as legislações observam ao menos 12 semanas, em conformidade com a Convenção anterior, nº 103, exceto Antigua e Barbuda, com 6 semanas, e Honduras, com 10 semanas. Ao menos a orientação de seis semanas de descanso pós-parto é cumprida. As licenças mais amplas se encontram no Chile, Cuba, Venezuela (18 semanas) e Brasil (180 dias). Geralmente, se garante a extensão de licença em casos de enfermidade da mãe.

Em alguns países, funcionárias do setor público têm acesso a licenças mais amplas. No Brasil, desde 2008, é possível prorrogar a licença maternidade para seis meses (180 dias). Para as empresas privadas, os meses adicionais são facultativos, mas os gastos podem ser deduzidos dos impostos.

Em outros países, as condições são mais precárias. Em vários países do Caribe e da América Latina, o direito à licença e benefícios exige certo tempo mínimo de serviço com o mesmo empregador. No caso de Granada, por exemplo, são 18 meses. Em outros, também se restringe sua utilização: nas Bahamas, o direito a licença maternidade pode ser obtido somente uma vez a cada três anos. Em Trinidad e Tobago, uma vez a cada dois anos.

As licenças mais amplas se encontram no Chile, Cuba, Venezuela (18 semanas) e Brasil (180 dias).

Vários países estendem as licenças às mães adotivas. A duração varia entre 30 dias (Peru) e a extensão da licença maternidade regular do país, como na Guatemala, Uruguai, Colômbia. O Brasil[1] e a Costa Rica estendem às mães adotivas uma licença que equivale à totalidade do benefício da licença maternidade regular.

A Convenção nº 183 também preconiza que os benefícios relativos à maternidade devem ser custeados pelo Estado e não pelos empregadores, exceto quando a lei expressamente assim indicar[2], como forma de impedir a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. Apesar de que, na maioria dos países da região, a licença é efetivamente financiada com fundos da previdência social, em muitos casos, o empregador deve custear uma parte do subsídio ou sua totalidade, nos casos em que a trabalhadora não cumpra com os requisitos de contribuição.

A proteção contra demissão por razões relacionadas à maternidade está prevista na lei de todos os países da região, salvo em Antigua e Barbuda, Guiana e México, sendo que, neste último país, se garante o direito de voltar ao mesmo posto depois da licença maternidade, mas não se proíbe explicitamente a demissão da trabalhadora. A proteção contra demissão cobre a duração da licença maternidade e, na maioria dos países, também a gravidez e o tempo de amamentação. Na Bolívia e Venezuela, a medida dura um ano a partir do nascimento do/a

1 No caso de adoção de menores de um ano.

2 Isso difere do que está estipulado na Convenção nº 103, que indica a total responsabilidade dos benefícios por parte do Estado.

filho/a; no Chile e no Panamá, cobre 12 meses após o período da licença. Entretanto, várias legislações permitem a demissão por causa justificada não relacionada com a gravidez e com autorização judicial. Em outros casos, se tem adotado uma visão mais restrita. Por exemplo, na Argentina, a lei prevê, exceto prova em contrário, que a demissão da mulher trabalhadora dentro de sete meses e meio (antes ou depois do parto) é sempre por causa de gravidez e, neste sentido, sofre sanção mais forte do que uma demissão sem justa causa[3].

Dentre as medidas contra a discriminação vinculada à maternidade, a maioria dos países garante o direito da trabalhadora a voltar ao mesmo posto ou a um equivalente. Ainda, várias nações têm incorporado o direito a tratamento compatível com o estado de gestação, por exemplo, a proibição de realizar trabalhos insalubres ou perigosos, sem afetar a remuneração recebida. A proibição manifesta de exigência de exame de gravidez a uma mulher que solicita emprego, exceto para atividades de alto risco, está explicitamente prevista em lei no Brasil, Chile, El Salvador, Honduras e Venezuela. Na Colômbia, Guatemala, Haiti, Jamaica e Uruguai, a lei proíbe a discriminação por razões de gravidez, mas na verdade se restringe indiretamente a exigência do exame.

Benefícios relativos à maternidade devem ser custeados pelo Estado e não pelos empregadores.

Com exceção de algumas nações do Caribe, as legislações nacionais protegem a amamentação: está garantido o direito a um ou vários descansos diários ou a uma redução da jornada, somando, na maioria dos casos, uma hora por dia, considerados tempo de trabalho e, por isso, remunerados. O beneficio é assegurado durante seis meses, a partir do nascimento da criança. Em países como Argentina, Cuba e Equador, o benefício pode ser ampliado até que a criança complete um ano. No Chile, as mães trabalhadoras têm o direito de dispor de duas pausas diárias de uma hora para alimentar seus filhos e filhas menores de dois anos, que podem ser ampliadas a depender do tempo necessário para o deslocamento desde e para o trabalho. Adicionalmente, a legislação uruguaia reconhece para funcionárias públicas o direito de solicitar uma redução da jornada em função do tempo requerido para amamentação.

Em aproximadamente metade dos países, se exige que empregador disponibilize espaços para amamentação no local de trabalho, a depender do número de trabalhadoras.

Medidas legais relativas à conciliação de responsabilidades no trabalho e familiares

A Convenção nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares foi ratificada por dez países da região. No entanto, são pouco freqüentes as disposições legais que incluem o conceito de trabalhador de ambos os sexos com responsabilidades familiares. As medidas existentes são geralmente dirigidas unicamente às mulheres trabalhadoras.

3 A indenização, neste caso, equivale a um ano de remuneração da trabalhadora, além daquela a que teria direito por tempo de serviço ou demissão.

Por esta razão, a incorporação das licenças paternidade teve importância tanto simbólica como real. Há mais de uma década, vários países da região começaram a reconhecer o direito do pai a participar do cuidado e atenção dos filhos e filhas recém-nascidos. Os pais na Argentina, Brasil, Chile, Uruguai, Equador, Bahamas, Colômbia, Guatemala, República Dominicana e Venezuela têm direito a uma licença remunerada por nascimento de filho/a, com duração que varia entre dois e cinco dias. No Equador, a licença é de dez dias; na Venezuela, de 14 dias. Nas Bahamas, o trabalhador tem direito a uma licença não remunerada de sete dias por ano que pode ser usufruída tanto em razão de nascimento de filho/a, quanto em caso de emergências familiares.

A incorporação das licenças paternidade teve importância tanto simbólica como real.

No entanto, a legislação sobre a licença paternidade não está sendo usada massivamente pelos pais e, ao contrário, existem receios e pressões para que não se utilizem dela. Isso demonstra como é importante que qualquer nova legislação seja acompanhada de medidas que promovam mudanças culturais.

Alguns países estendem também a licença paternidade a pais adotivos. No caso do Uruguai, esta licença é de seis semanas, mais ampla que aquela concedida a pais biológicos. No entanto, é concedida apenas a um dos progenitores. Algumas nações concedem licenças a partir do momento em que se recebe a guarda de uma criança[4]. Ainda, em determinados países, conforme a Recomendação nº 165 da OIT, em caso de falecimento da mãe durante o parto, se estendem os benefícios da maternidade ao pai (Cuba e Chile).

QUADRO 18

NOVA LEI ESTABELECE LICENÇA PATERNIDADE NO EQUADOR

Em janeiro de 2009, foi aprovada, no Equador, a licença paternidade para servidores públicos e empregados de empresas privadas. O projeto estabelece o direito a uma licença remunerada por dez dias por nascimento de filho/filha. No caso de partos múltiplos ou cesárea, o benefício se amplia por mais cinco dias; e, em caso de nascimento prematuro ou outras situações graves, por mais oito dias.

O pai tem direito à licença remunerada mediante a entrega de um certificado médico do IESS. Se a mãe falecer durante o parto ou enquanto goza da licença maternidade, o pai pode usufruir da totalidade desta licença. Os pais adotivos têm direito a licença remunerada por 15 dias, a contar a partir da data oficial de recebimento da criança.

Fonte: Diario Hoy, 31 de janeiro de 2009.

4 Argentina, 100 dias e Chile, 12 semanas.

A Recomendação nº 165 chama a atenção sobre a importância de que trabalhadores e trabalhadoras possam ter uma licença em caso de enfermidade do/a filho/a ou de outro membro da família direta. No entanto, essa licença é somente considerada nas legislações de poucos países da região. No Chile, se concede licença remunerada por enfermidade da criança menor de um ano para um dos pais, por decisão da mãe. Ademais, existe uma licença de dez dias anuais para a mãe ou o pai, em decorrência de acidente grave ou doença terminal de um menor de 18 anos. No Uruguai, somente os/as servidores/as públicos/as podem solicitar uma licença especial para estes casos, ainda que este direito se refira especificamente ao desempenho de responsabilidades familiares.

Mais gerais são as licenças em decorrência de emergência familiar por morte do/a filho/a, cônjuge ou pais do/a trabalhador/a. Na região do Caribe, isso é muito pouco freqüente, ressalvando a exceção já mencionada das Bahamas e Granada, onde as/os trabalhadores/as têm direito a uma licença por situações familiares não limitadas a enfermidades ou morte de algum de seus integrantes.

A existência de creches ou serviços de cuidado é uma medida fundamental para que os/as trabalhadores/as possam conciliar suas responsabilidades familiares com as obrigações relacionadas ao trabalho.

O único país da região que garante uma licença parental durante o período imediatamente posterior à licença maternidade é Cuba. Neste país, os pais podem decidir qual deles ficará em casa, cuidando do/a filho/a até que complete um ano de idade e recebem um auxílio equivalente a 60% do benefício da licença maternidade. Esta é uma medida que vem sendo crescentemente adotada na Europa.

Ainda em Cuba, é concedido mensalmente um dia de licença remunerada para levar o/a filho/a consultas/procedimentos médicos. Este direito também é previsto na legislação da Venezuela.

Na Argentina e em Cuba, existe a licença não-remunerada ao término da licença maternidade: a mulher pode optar por cuidar de seu/sua filho/a durante o primeiro ano de vida[5], sem remuneração, sem contribuição à previdência social e sem considerar como tempo de serviço, mas com a manutenção do posto de trabalho. Vários países mencionam explicitamente em suas legislações o direito a férias no período imediatamente posterior à licença maternidade.

A existência de creches ou serviços de cuidado é uma medida fundamental para que os/as trabalhadores/as possam conciliar suas responsabilidades familiares com as obrigações relacionadas ao trabalho. Nas leis trabalhistas de vários países, se explicita o dever do empregador de ofertar estes serviços no local de trabalho ou por meio de contratação de um provedor externo. A dificuldade é que esta obrigação geralmente se define em função do número de mulheres trabalhadoras, com exceção da Bolívia, Equador e Paraguai.

5 Na Argentina, se contempla um período de três a seis meses. Em Cuba, para menores de um ano, a licença é de nove meses; para menores de 16 anos, de seis meses, tanto para pais como para mães.

De acordo com a Convenção nº 156, o Estado deve prover ou garantir a organização de serviços de cuidado. Fora do âmbito da legislação trabalhista, nos países da região, existem diversas iniciativas públicas relativas a serviços de cuidado – sobretudo infantil – mas, em nenhum caso, se garante cobertura universal. Os Estados implementam programas de cuidado não somente no âmbito de medidas de proteção social, mas também como parte de suas políticas educativas. Estas, no entanto, nem sempre consideram as necessidades das mães e dos pais trabalhadores. Por isso, muitas vezes o horário, os custos ou a qualidade dos programas pré-escolares e escolares não facilitam a conciliação do trabalho e da vida familiar.

QUADRO 19

AMÉRICA LATINA E CARIBE: LEGISLAÇÃO NACIONAL SOBRE PROTEÇÃO À MATERNIDADE

País	Licença maternidade (semanas)	Benefício durante a licença (% do salário)	Fonte do benefício
Antigua e Barbuda	6	40% / 60% / 100%	Empregador: 40% durante 6 semanas; e Previdência Social: 60% durante 13 semanas, para trabalhadoras com contribuições
Argentina	13 (90 dias)	100%	Previdência Social
Bahamas	12	100%	Previdência Social e empregador (33,3% do salário; totalidade se a trabalhadora não tem contribuição em dia)
Barbados	12	100%	Previdência Social
Belize	14	80%	Previdência Social
Bolívia	13 (90 dias)	100%	Previdência Social e empregador (10%)
Brasil	17 (120 dias, prorrogável por 60 dias)	100%	Previdência Social
Chile	18	100%	Previdência Social
Colômbia	12	100%	Previdência Social
Costa Rica	16 (4 meses)	100%	Previdência Social e empregador (50%; totalidade se a trabalhadora não tem contribuição em dia)
Cuba	18	100%	Previdência Social
Dominica	12	60%	Previdência Social e empregador
Equador	12	100%	Previdência Social; empregador se a trabalhadora não tem contribuições por dia
El Salvador	12	75%	Empregador
Granada	12 (3 meses)	65%	Previdência Social
Guatemala	12 (84 dias)	100%	Previdência Social e empregador (1/3; totalidade se a trabalhadora não tem contribuições em dia)
Guiana	13	70%	Previdência Social
Haiti	12	100% (durante 6 semanas)	Previdência Social
Honduras	10	100% (média de 6 meses)	Previdência Social e empregador (diferença subsídio-salário; totalidade se a trabalhadora não tem contribuições em dia)
Jamaica	12	100% (durante 8 semanas)	Empregador; Previdência Social, em caso de trabalhadoras domésticas (salário mínimo)
México	12	100%	Previdência Social e empregador (1/3; totalidade se a trabalhadora não tem contribuições em dia)
Nicarágua	12	100%	Previdência Social
Panamá	14	100%	Previdência Social e empregador (diferença subsídio-salário; totalidade se a trabalhadora não tem contribuições em dia)
Paraguai	12	50% (benefícios suficientes)	Previdência Social; empregador se a trabalhadora não tem contribuições por dia
Peru	13	100%	Previdência Social
República Dominicana	12	100%	Previdência Social e empregador 50%
Santa Lucia	13	65%	Previdência Social e empregador
Trinidad e Tobago	13	100%	Empregador: 1 mês 100%, 2 meses 50% Previdência Social: % a depender do nível salarial
Uruguai	12	100%	Previdência Social
Venezuela	18	100%	Previdência Social

	Duração da proibição de demissão (estabilidade da mãe)	Tempo para amamentação
Antigua e Barbuda	-	-
Argentina	Gravidez e licença maternidade	2 descansos de 30 min. até criança completar 1 ano de nascimento
Bahamas	Gravidez e licença maternidade	-
Barbados	Gravidez e licença maternidade	-
Belize	Licença maternidade	-
Bolívia	Gravidez e 1 ano a partir do nascimento	Descansos de ao menos 1 hora, durante a amamentação
Brasil	Gravidez e 5 meses a partir nascimento	2 descansos de 30 min. até criança completar 6 meses de nascimento
Chile	Gravidez e até um ano da reintegração ao trabalho	Descansos de ao menos 1 hora até criança completar 2 anos de nascimento
Colômbia	Gravidez e 3 meses a partir do nascimento	2 descansos de 30 min. até criança completar 6 meses de nascimento
Costa Rica	Gravidez e 3 meses a partir do nascimento	Descansos de 1 hora ao total
Cuba	Licença maternidade	1 hora diária até criança completar 1 ano de nascimento
Dominica	N/I	N/I
Equador	2 semanas anteriores e 10 posteriores ao parto	2 horas diárias até criança completar 1 ano de nascimento
El Salvador	Gravidez e licença maternidade	Descansos de uma 1 hora
Granada	Gravidez	-
Guatemala	Gravidez e amamentação	2 descansos de 30 min. ou redução de 1 hora até 10 meses a partir do término da licença
Guiana	-	N/I
Haiti	Gravidez e amamentação	N/I
Honduras	Gravidez e amamentação (3 meses)	2 descansos de 30 min. até criança completar 6 meses de nascimento
Jamaica	Gravidez e licença maternidade	N/I
México	(Direito a retornar ao mesmo posto)	2 descansos de 30 min.
Nicarágua	Gravidez e licença maternidade	15 min. a cada 3 hs.
Panamá	Gravidez	15 min. a cada 3 hs ou 2 descansos de 30 min.
Paraguai	Gravidez e licença maternidade	2 descansos de 30 min.
Peru	Gravidez e 90 dias	1 hora diária durante 6 meses (remunerada)
República Dominicana	Gravidez e 6 meses	-
Santa Lucia	N/I	N/I
Trinidad e Tobago	Sim	-
Uruguai	Período não especificado por lei (jurisprudência: gravidez e 6 meses a partir da reintegração)	2 descansos de 30 min.; redução da jornada à metade no setor público
Venezuela	Gravidez e 1 ano a partir do nascimento	2 descansos de 30 min., 9 meses

Fonte: Legislação de países segundo base de dados NATLEX e LEXADIN. Relatórios dos países sobre cumprimento da convenção CEDAW.

QUADRO 20

AMÉRICA LATINA E CARIBE: LEGISLAÇÃO NACIONAL PARA APOIAR A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

País	Licenças paternidade	Licenças por necessidades familiares	Obrigação de prover serviços de cuidado no local de trabalho
Antigua e Barbuda	-	-	-
Argentina	5 dias	Licença de 3 dias por morte de filho/cônjuge/pais. Direito a licença não-remunerada em caso de enfermidade de filho/a. Seis meses de licença não-remunerada por filho/a com síndrome de Down.	Empresas com 50 ou mais mulheres
Bahamas	7 dias (sem remuneração)	Licença familiar de 7 dias (sem remuneração) por nascimento ou enfermidade de filho/a, morte de filho/a/cônjuge/pais	-
Barbados	-	-	N/I
Belize	-	-	N/I
Bolívia	-	-	Empresas com 50 ou mais mulheres
Brasil	5 dias	Licença de 9 dias por morte de filho/a/cônjuge/pais. Direitos equivalentes aos dos pais biológicos em caso de adoção de menor de um ano: o período de licença será de 120 dias; de criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade, o período de licença será de 60 dias; de criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade, o período de licença será de 30 dias. Licença de 2 dias, em caso de morte de cônjuge, pais, filhos/as, irmãos ou dependentes.	Obrigação dos empregadores em oferecer serviços a todas trabalhadoras com filhos/as menores de 6 meses, independentemente do número de mulheres empregadas.
Chile	5 dias	Licença por enfermidade da criança menor de 1 ano que requeira atenção em casa, para mãe ou pai (preferência à mãe). Licença de 10 dias anuais para a mãe ou pai por acidente grave ou doença terminal de um menor de 18 anos. Licença de até 12 semanas para trabalhador/a ao receber guarda legal de uma criança menor de 6 meses, como medida de proteção. Licença de 7 dias por morte de filho/a/cônjuge; 3 dias por morte dos pais.	Empresas com mais de 20 mulheres empregadas
Colômbia	4 dias (8 dias se ambos cônjuges contribuem para previdência social)	Licença de 6 semanas para pai adotante sem cônjuge. Licença por emergência doméstica. Licença de 5 dias por morte de filho/a cônjuge/pais.	-
Costa Rica	-	N/I	-
Cuba	-	Licença família retribuída para pai/mãe de um menor de 1 ano; Licença não retribuída para pai/mãe (9 meses com menores de 1 ano, 6 meses com menores de 16 anos); Direito a um dia por mês para pai/mãe acompanharem filho/a menor de 1 ano a consultas/procedimentos médicos.	N/I
Equador	-	Licença de 8 dias para funcionários públicos por emergência doméstica (enfermidade grave de cônjuge, companheiro/a ou parente de 2º grau)	Empresas com 50 ou mais mulheres empregadas

País	Licenças paternidade	Licenças por necessidades familiares	Obrigação de prover serviços de cuidado no local de trabalho
El Salvador	-	Licença por enfermidade ou morte de filhos/as e cônjuge/pais ou outros familiares dependentes (2 dias remunerados ao mês, restante sem remuneração)	-
Granada		Licença por enfermidade ou morte de filhos/as e cônjuge/dependente ou por outras responsabilidades familiares.	
Guatemala	2 dias	Licença de 3 dias por morte de filho/a/cônjuge/pais	Empresas com mais de 30 mulheres empregadas (dentro das possibilidades econômicas do empregador)
Guiana	-	N/I	-
Haiti	-	N/I	N/I
Honduras	-	-	Empresas com mais de 20 mulheres empregadas (dentro das possibilidades econômicas do empregador)
Jamaica	-	N/I	N/I
México	-	N/I	-
Nicarágua	-	N/I	-
Panamá	-	N/I	(Responsabilidade do Estado)
Paraguai	2 dias	3 dias para matrimônio e 4 dias por falecimento do cônjuge, filhos/as, pais, avós e irmãos/ãs	Empresas (industriais e comerciais) com 50 ou mais trabalhadores/as
Peru	-	Licença de 30 dias para pai adotante sem cônjuge.	-
Rep. Dominicana	-	Licença de três dias por morte de filho/a/parceiro/a/pais/avós	-
Trinidad e Tobago	-	-	-
Uruguai	3 dias	Licença especial de 6 semanas por adoção (mãe ou pai); Licença especial remunerada de até 30 dias para funcionários públicos em casos devidamente justificados.	-
Venezuela	14 dias	Licença de 10 semanas para a trabalhadora que adote um menor de 3 anos; Licença de 28 dias em caso de enfermidade da criança ou da mãe; Direito a um dia por mês para pai/mãe acompanharem filho/a menor de 1 ano a consultas/procedimentos médicos; Licença paternidade também em caso de adoção	Empresas com mais de 20 trabalhadores/as

Fonte: Legislação de países segundo base de dados NATLEX e LEXADIN. Relatórios dos países sobre cumprimento da convenção CEDAW.

DIREITOS GARANTIDOS A UMA MINORIA

Como demonstra a revisão das legislações nacionais, em termos gerais, a legislação trabalhista parte do princípio que, passado o momento da concepção e nascimento de um filho/a, os cuidados são basicamente uma questão privada e familiar. As medidas tendem a focar a proteção da maternidade, sem abordar outras responsabilidades familiares.

No entanto, as demandas de conciliação não se esgotam com o término do período de amamentação e tampouco se restringem aos cuidados e atenção dos filho/as: a maioria dos trabalhadores têm responsabilidades também com pessoas idosas. Estas demandas aumentam de forma considerável devido ao envelhecimento da população na região.

Um problema ainda mais premente é a ausência de cobertura universal. Ao contrário, tendo em vista múltiplas exclusões, se produz uma brecha de execução, ou seja, uma proporção importante de trabalhadoras e trabalhadores fica fora do alcance da lei, sem possibilidade de usufruir destes direitos.

Mais de 50% das trabalhadoras estão no setor informal na América Latina e Caribe. Como resultado, estas mulheres não contam com o direito à proteção à maternidade.

A primeira exclusão decorre da limitação da cobertura da legislação a assalariados formais: os trabalhadores informais, por definição, se inserem entre os excluídos. A informalidade no trabalho é uma modalidade endêmica de exclusão em muitos países da região, o que, por sua vez, acarreta baixa cobertura da previdência social. Este tema é preocupante, sobretudo para as mulheres, pois, mais de 50% das trabalhadoras estão no setor informal na América Latina e Caribe. Como resultado, estas mulheres não contam com o direito à proteção à maternidade, carecem de reconhecimento de sua condição, licença maternidade e tempo remunerado para amamentação.

É desta maneira que a tradicional cobertura de contingências através do pagamento de benefícios familiares, encarregados de assumir os custos do crescimento e expansão do grupo familiar, mostrou seus limites, já que tradicionalmente são pagos como parte do salário e hoje as mulheres com menos recursos encontram-se majoritariamente na economia informal.

Além disso, em alguns países, as trabalhadoras domésticas estão também excluídas da proteção à maternidade e de outros benefícios da previdência social. Outro grupo de mulheres trabalhadoras sem acesso a estas medidas são as empregadoras, majoritariamente em microempresas informais. Na maioria dos países, os trabalhadores homens com responsabilidades familiares também ficam à margem da proteção, pois medidas como a provisão de creches são exclusivamente dirigidas às mulheres. Em alguns países da região do Caribe inglês, por exemplo, a população que acessa a previdência social vem se reduzindo, mesmo no setor público.

À primeira exclusão, se soma a segunda, devida ao baixo cumprimento da lei, pois, mesmo entre a população formalmente coberta pelas medidas existentes, apenas uma parte tem acesso efetivo à proteção legal. Isso reforça a necessidade de aumentar a eficácia e celeridade das ações das instituições que velam pelo efetivo respeito aos direitos de trabalhadores e trabalhadoras. As inspeções do trabalho que integram os Ministérios do Trabalho e/ou da Previdência Social geralmente têm escassos recursos técnicos e financeiros para supervisionar o cumprimento das normas. Ainda, as resoluções judiciais necessárias para tornar efetiva a legislação trabalhista, por exemplo, para proteger a condição de maternidade, podem ser adotadas quando já se passou demasiado tempo.

Ao mesmo tempo em que constitui uma violação da lei, o não cumprimento da normativa se assenta em uma equivocada percepção dos direitos sociais e trabalhistas como custos. Em contraposição a esta idéia, há registros de que as unidades produtivas que cumprem a legislação obtêm maiores benefícios econômicos. Deste modo, os países enfrentam o duplo desafio de fortalecer as capacidades institucionais para assegurar o cumprimento da legislação social e trabalhista e também de tornar este cumprimento um benefício efetivo, de forma a desincentivar a concorrência desleal. A Costa Rica adotou uma medida neste sentido: as empresas que prestam serviços ao Estado devem estar em dia com as contribuições à previdência social de seus trabalhadores.

Ao mesmo tempo em que constitui uma violação da lei, o não cumprimento da normativa se assenta em uma equivocada percepção dos direitos sociais e trabalhistas como custos.

A grande questão que surge é o divórcio entre as medidas que se cumprem, as garantias ou direitos daqueles que podem acessá-los e os custos associados a isso, assim como a fonte de financiamento destes, considerando que a finalidade é a reprodução da sociedade.

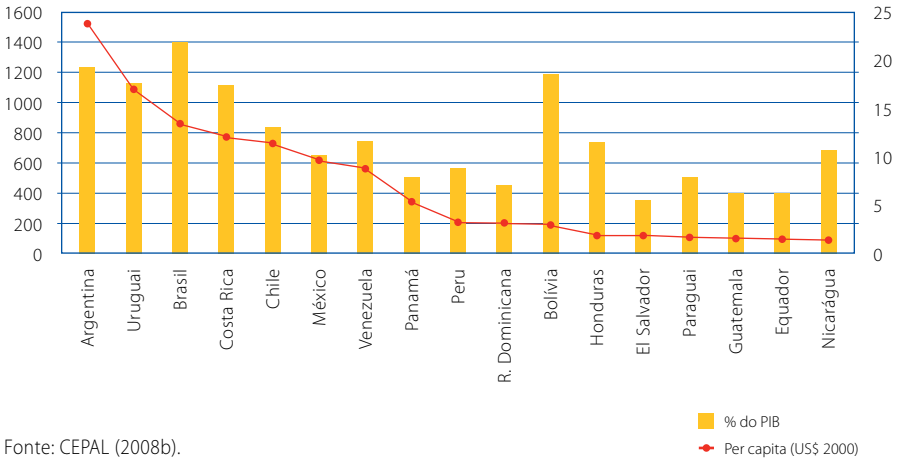
SERVIÇOS DE CUIDADO SÃO INSUFICIENTES

De acordo com a Convenção nº 156, a responsabilidade pelo desenvolvimento e promoção de serviços comunitários, públicos ou privados, de assistência à infância e à família cabe ao Estado. Tendo em vista os altos níveis de desigualdade que caracterizam as sociedades da América Latina e Caribe, o Estado passa a ter um papel crucial no desenvolvimento de serviços que não estejam condicionados ao poder aquisitivo ou ao tipo de inserção no mercado de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras.

Necessitam-se, portanto, de recursos públicos. No entanto, os níveis de investimento social são desiguais e oscilam entre menos de US$ 10 por habitante (Equador, Nicarágua), até US$ 1.500 (Argentina), como demonstra o gráfico 15.

GRÁFICO 15

AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): GASTO SOCIAL PER CAPITA, COMO PORCENTAGEM DO PIB, ESTIMATIVA DE 2006



Fonte: CEPAL (2008b).

A principal diferença entre os países da América Latina e a Europa com relação ao gasto social não é a porcentagem do PIB que dispõem, mas sua finalidade[6]. Na região, são escassos os recursos especificamente destinados para o cuidado de crianças por meio de serviços (creches) ou de transferências financeiras, para que as mães e pais recorram a serviços privados.

A oferta de cuidado infantil disponível na região - serviços públicos, privados e de organizações comunitárias e não-governamentais - é dispersa e com cobertura limitada. A grande maioria das crianças da América Latina e Caribe não tem acesso a creches ou jardim de infância. Por exemplo, na Colômbia, cerca de 52% das crianças menores de 5 anos permanecem em casa, a cargo de um adulto; 8,5% são cuidados por algum membro da família mais velho, e 1,7% acompanham a mãe em seu trabalho. No México, 84% das crianças menores de seis anos estão sob responsabilidade da mãe e 9%, de outro familiar, enquanto que somente 2% têm acesso a creches públicas ou privadas, apesar deste serviço estar entre os benefícios da previdência social (Salvador, 2007).

O Estado passa a ter um papel crucial no desenvolvimento de serviços que não estejam condicionados ao poder aquisitivo ou ao tipo de inserção no mercado de trabalho.

Segundo dados da UNESCO (2008), o ensino pré-escolar experimentou, na região, um rápido desenvolvimento ao longo da última década. Entre 1999 e 2006, o número de crianças em programas de educação pré-escolar (período entre 3 a 4 anos até idade de ingresso no ensino fundamental) aumentou em 16 a 20 milhões e a taxa bruta de escolarização passou de 56% a 65%. No entanto, geralmente os serviços são oferecidos somente para crianças a partir de três anos. A cobertura da educação primária aumenta gradualmente com a idade, à medida que começam a vigorar regras relativas à obrigatoriedade da escolaridade. Para as crianças a partir dos

6 Na Europa, o gasto destinado a crianças varia entre 0,5 a 1,2% do PIB (na Itália, Espanha, Portugal e Países Baixos) e 4% do PIB (nos países nórdicos). Por exemplo, na Argentina, o gasto social total dirigido a infância tem oscilado, na última década, entre 1,3% e 2,0% do PIB. A metade se destina à educação básica, um quarto à proteção da saúde e quase 15%, ao programa de renda familiar.

TABELA 1

PAÍSES SELECIONADOS: COBERTURA DE ATENÇÃO À PRIMEIRA INFÂNCIA E EDUCAÇÃO PRIMÁRIA
(EM %)

País	Nível educacional			
	0-2 anos	3 anos	4 anos	5 anos
Argentina	0	0	28,8	57,3
Brasil	0	4,8	26,1	54.3
Bolívia	0	0,6	18,8	60,9
Colômbia	0	13,8	28,3	58,3
Costa Rica	0	3,1	32,4	77,8
Cuba	11	99,1	99,7	100
Equador	0	0	11,9	n/a
Guatemala	0	6,5	11,3	34,3
Haiti (As cifras se referem a meninos e meninas, respectivamente.)	1,5 / 1,5	13,4 / 13,9	20,9 / 21,4	26,1/25,3
Jamaica	0	60,4	95,9	98,5
Nicarágua	12,2	21,3	40	58,7
Panamá	0	3,8	26,2	78,1
Paraguai	0	2	18	83
Peru	0	39,7	60,3	73,7
Santa Lúcia	9,4	70,3	67,2	8,7
Uruguai	0,9	8,5	39,7	87,4

Fonte: Elaboração própria com base nos perfis nacionais preparados para o relatório da UNESCO: *Relatório de Monitoramento da Educação para Todos no Mundo, 2007. Bases Sólidas: atenção e educação na primeira infância (2006)*.

cinco anos, na maioria dos países, a cobertura se torna mais ampla, conforme demonstra a tabela 1 (UNESCO, 2007).

No Caribe, a educação pré-escolar é principalmente oferecida pelo setor privado: 80% das crianças na escola freqüentam instituições deste tipo. Ao contrário, na maioria dos países da América Latina, predomina o ensino pré-escolar público.

Para além da educação pré-escolar, vários países iniciaram programas de extensão da jornada escolar, que atendem tanto objetivos educativos como de socialização, e que trazem evidentes impactos para conciliação. O Chile é pioneiro neste campo, pois, em 2006, contava com mais de sete mil estabelecimentos com jornada escolar integral. Na Costa Rica, o programa piloto "Segunda Casa" testou, com muito bons resultados, uma modalidade similar. Em ambos os ca-

sos, o apoio na infra-estrutura já existente constituiu uma enorme vantagem. Na região do Caribe inglês, como, por exemplo, em Granada, existem planos similares de extensão da jornada.

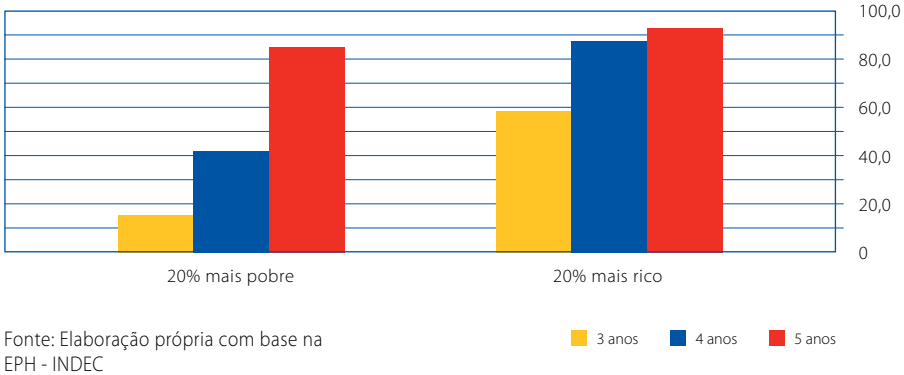
Na maioria dos países, a principal oferta de serviços de cuidado em jornada integral e de qualidade vem do setor privado e, por estar sujeita a uma lógica de mercado, é mais acessível a famílias mais abastadas. A taxa de pessoas assistidas pelos programas de cuidado e educação pré-escolar é mais elevada em zonas urbanas e entre famílias de situação econômica mais favorecida. Este é um fator de reprodução da desigualdade, pois estudos internacionais demonstram que crianças de ambientes sociais mais desfavorecidos são as que mais necessitam e se beneficiam dos programas de educação primária, embora sejam, justamente, as que menos têm acesso a estas iniciativas.

Na maioria dos países, a principal oferta de serviços de cuidado em jornada integral e de qualidade vem do setor privado e, por estar sujeita a uma lógica de mercado, é mais acessível a famílias mais abastadas.

A ausência ou insuficiência de serviços de cuidado constitui uma das principais barreiras de acesso ao mercado de trabalho para as mulheres com menor renda, o que constitui, por sua vez, fator de reprodução da desigualdade de gênero e socioeconômica. Um terceiro fator de exclusão é a origem étnica e racial. Em países com alta proporção de população indígena como Bolívia, Equador e Guatemala, as medidas conciliatórias tendem a focalizar-se em zonas urbanas, em detrimento da população rural e indígena.

No Brasil, os dados são eloqüentes: dos lares com renda inferior a ¼ do salário mínimo, somente 8,4% das crianças têm acesso a serviços de cuidado; ao contrário, nas famílias com renda superior a dois salários mínimos, a porcentagem se eleva para 30,9%. Como também mostram os dados para Argentina, há uma grande desigualdade socioeconômica no acesso à educação pré-escolar primária, que só diminui quando esta se torna obrigatória (gráfico 16).

GRÁFICO 16
ARGENTINA: TAXA DE ASSISTÊNCIA DE CRIANÇAS DE 3 A 5 ANOS, SEGUNDO QUINTIL DE RENDA, 2006 (TOTAL DE AGLOMERADOS URBANOS)



Fonte: Elaboração própria com base na EPH - INDEC

Em um número importante de países, o Estado reforça a provisão do cuidado infantil na primeira idade por meio de acordos com organizações não-governamentais e comunitárias, com o objetivo principal de retirar as crianças da situação de pobreza. Estes programas se desenvolvem em um marco de políticas focalizadas de combate à pobreza e não têm metas de universalidade.

Esta ação estatal tem contribuído para a institucionalização de programas comunitários de cuidado infantil, em locais especialmente construídos ou em casas de família. Alguns programas provêm serviços de alcance nacional e constituem um importante eixo da política de cuidado infantil, permitindo às mães trabalhadoras de nível socioeconômico desfavorecido contar com um local onde deixar seus filhos e filhas. Além disso, são uma oportunidade de emprego para mulheres pobres que assumem as tarefas de cuidadoras, mesmo que geralmente se trate de uma atividade de baixa remuneração e sem acesso à previdência social.

Na Colômbia, o Estado institucionalizou os serviços oferecidos por mulheres em comunidades, convertendo-os em política nacional. Os programas públicos de cuidado infantil do Instituto Colombiano de Bem Estar Familiar (ICBF), que contam com a maior cobertura, surgiram por iniciativa de mulheres de bairros populares que cuidavam dos filhos e filhas de suas vizinhas, enquanto estas saíam para trabalhar.

No Peru, o Programa Wawa Wasi, desenvolvido pelo Ministério de Desenvolvimento Social, tem como objetivo prover o cuidado das crianças enquanto suas mães trabalham, e, ao mesmo tempo, gerar emprego para mulheres cuidadoras. Atualmente, atende a 53 mil menores de quatro anos em todo o país, entre às 8 horas da manhã e às 5 horas da tarde. As modalidades de operação do Programa contemplam três alternativas: a casa da cuidadora; um local cedido pela comunidade ou uma instituição pública que adota ou financia a metodologia do programa. Em todos os casos, o Estado oferece assistência técnica (MIMDES, 2008). Outros programas similares são o Programa de Creches e Espaços Infantis, no México; Lares Comunitários, na Costa Rica; e Empresas Maternais, em Honduras.

As crianças de ambientes sociais mais desfavorecidos são as que mais necessitam e se beneficiam dos programas de educação primária, embora sejam, justamente, as que menos têm acesso a estas iniciativas.

Em matéria de atenção à primeira infância, as melhores práticas são aquelas que, simultaneamente, buscam atender às crianças e facilitar a inserção de suas mães no mercado de trabalho. O objetivo é evitar aquelas iniciativas que não levem em consideração a conciliação e/ou que reforcem a idéia de que as mães são as únicas responsáveis pelo cuidado infantil.

A oferta de serviços de cuidado para pessoas com deficiência ou para população idosa é bastante precária na região. Em nenhum país, a previdência social prevê transferências financeiras universais por velhice ou invalidez. Por conseqüência, no momento da aposentadoria, somente uma minoria da população pode acessar o mercado para receber os cuidados que necessita. A grande maioria dependerá da família - usualmente, das mulheres - para atender suas necessidades.

QUADRO 21

UM BOM EXEMPLO: CHILE CRESCE COM VOCÊ

O Sistema de Proteção Integral à Primeira Infância *Chile Cresce com Você*, criado pelo Governo do Chile em 2006, parte do princípio que a educação de meninos e meninas é uma responsabilidade social e objeto de política pública. Um de seus eixos centrais é a criação de creches, a fim de apoiar o desenvolvimento cognitivo e emocional de meninos e meninas, e promover a inserção de suas mães no mercado de trabalho. O programa está dirigido aos 40% mais vulneráveis da população, que, geralmente, não têm acesso a este tipo de serviço quando oferecido pelo mercado.

Combinado com benefícios como auxílio familiar pré-natal e acesso preferencial a serviços relativos ao desenvolvimento infantil, o sistema garante a disponibilidade de creches gratuitas e de qualidade para meninos e meninas menores de dois anos, cujas mães trabalham ou estejam buscando emprego. Outro grupo alvo são as mães que estudam - principalmente mães adolescentes - a fim de mantê-las no sistema escolar.

Por meio deste programa, em torno de 900 locais novos foram construídos a cada ano e, até o final de 2009, serão construídas 3.500 creches públicas e gratuitas para atender a 70 mil lactantes, o que significa um aumento de 500% em comparação com a oferta pública de 2005. Em janeiro de 2009, a Ministra de Planejamento do Chile apresentou à Câmara dos Deputados um projeto de lei para institucionalizar este programa e transformá-lo em um sistema interssetorial de proteção social.

Fontes: MIDEPLAN (2008), www.junji.cl

Na maioria dos países, o Estado provê serviços básicos de saúde para a população de terceira idade. Os serviços de atenção integral, por exemplo, residências ou centros de recreação, são muito incipientes e restritos a setores de nível socioeconômico mais alto. No Uruguai, onde a população idosa é significativa, somente 2,4% residem em casas de saúde ou em residências públicas. A cobertura de domicílios diurnos é ainda menor. A atenção domiciliar não é uma prioridade e se espera que as famílias assumam a responsabilidade do cuidado dos mais velhos (Salvador, 2007).

Em matéria de atenção à primeira infância, as melhores práticas são aquelas que, simultaneamente, buscam atender às crianças e facilitar a inserção de suas mães no mercado de trabalho.

Neste contexto, um interessante debate tem surgido ao se considerar as mudanças na pirâmide demográfica, o rápido envelhecimento da população, a sobrecarga de trabalho para as mulheres e a escassa cobertura dos sistemas de proteção social: não deveriam os Estados garantir um acesso universal a serviços básicos de cuidado? Desta maneira, se poderia impedir a transferência de responsabilidades do espaço doméstico e o mercado de trabalho, que se produziu em um contexto de programas de ajuste estrutural. Este tem sido um tema de discussão, resultante da crescente tendência à implementação de transferências condicionadas, em vez das não condicionadas, sob a justificativa que a pobreza é um fenômeno decorrente de comportamentos individuais e de carência de capital humano. Assegurar a possibilidade de uma vida com autonomia plena - emocional, física, cultural e econômica - exige um desenho de políticas que garantam equidade e universalidade.

QUADRO 22

CONCILIAÇÃO E TRANSFERÊNCIAS CONDICIONADAS: NOVOS DESAFIOS PARA OS FORMULADORES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Com o objetivo de interromper o ciclo transgeracional da pobreza, durante a última década, tem-se desenvolvido na América Latina os chamados programas de transferências de renda condicionadas.

Ainda que haja importantes diferenças entre os países, todos partem do mesmo princípio: a entrega de subsídios é feita em troca de medidas de promoção da assistência escolar, controles de saúde e nutrição das crianças. Em torno de 20 milhões de famílias na região recebem este tipo de transferências financeiras e, em 2008, 15, dos 18 países, da América Latina contavam com alguma forma deste tipo de programa.

Estas iniciativas atingiram as mulheres de maneira efetiva, por duas razões: porque são a maioria entre a população pobre e porque são tidas como mais eficientes na administração de recursos e no cumprimento das condições impostas pelos programas. O fato de serem as beneficiárias das transferências teve impactos positivos, pois muitas contam pela primeira vez com renda própria.

Um ponto positivo deste tipo de programas é o reconhecimento explícito do papel central das mulheres na economia doméstica. No entanto, reproduzem a tradicional divisão sexual do trabalho e reforçam o papel da mulher como principal responsável pela família. De fato, uma das principais críticas dirigidas a este tipo de iniciativa é que não contemplam ações a favor da conciliação entre trabalho e família, assumindo que os cuidados, especialmente das crianças, são uma responsabilidade individual (não social) e circunscrita às mães, não aos pais. Outro ponto de debate é a falta de ações de promoção das capacidades das mulheres para se inserirem no mercado de trabalho, e de um vínculo com a política de emprego, pois se perde a oportunidade de impulsionar sua autonomia e alcançar resultados sustentáveis de superação da pobreza.

Neste sentido, desde o ponto de vista da conciliação entre trabalho e vida familiar, estes programas têm um enorme potencial: i) tornar a inserção das mulheres no mercado de trabalho um objetivo prioritário; ii) incorporar os cuidados como parte das responsabilidades familiares, que devem deixar de estar exclusivamente identificadas com o âmbito privado; e iii) vincular a promoção do emprego feminino com a criação de mais e melhores serviços sociais.

O **custo** da inexistência de políticas conciliatórias

Um dos argumentos contrários à formulação e desenvolvimento de políticas de conciliação é o mito de que têm um custo elevado; o que não se confirma, especialmente quando se contrastam os benefícios a médio prazo com os custos decorrentes de sua ausência.

São claras as contribuições que as políticas conciliatórias podem trazer para a produtividade das empresas, assim como para a sustentabilidade e ampliação da capacidade produtiva da população. Ainda, ao formalizar os mecanismos de conciliação, se gera um importante potencial de criação de trabalho decente, especialmente para as mulheres.

As conseqüências negativas a médio e longo prazo da falta deste tipo de iniciativa extrapolam a esfera do indivíduo, pois geram custos sociais e diminuem o rendimento econômico dos países. Isso se expressa em três dimensões:

São claras as contribuições que as políticas conciliatórias podem trazer para a produtividade das empresas, assim como para a sustentabilidade e ampliação da capacidade produtiva da população.

- **No nível macroeconômico:** existe um desperdício da força de trabalho (especialmente feminina) que afeta a produtividade e competitividade dos países e debilita suas trajetórias de crescimento.
- **No nível das unidades produtivas:** o esforço que realizam as pessoas para conciliar vida familiar e laboral gera uma enorme tensão que afeta seu desempenho e leva a uma menor produtividade.
- **Na qualidade da vida individual e familiar:** manifesta em problemas de saúde e perda de renda para as mulheres; falta de oportunidades de educação para as crianças e adolescentes; e risco de trabalho infantil. Também se agudizam os conflitos sociais, expressos em comportamentos disruptivos, como delinqüência, consumo de drogas e abandono.

Um custo potencial adicional é o risco para sobrevivência da própria sociedade. Uma das causas da baixa fecundidade em vários países da Europa é, justamente, a série de problemas enfrentados pelas mulheres para conciliar o trabalho remunerado com suas responsabilidades familiares, devido aos custos de oportunidade indiretos de ser mãe e os custos associados ao cuidado infantil. Esta tendência estaria reforçando o envelhecimento da população e contribuindo para a crise de cuidados naquele continente (Esping-Andersen, 2000). Existe o risco de uma tendência similar na América Latina e Caribe, em particular entre as mulheres mais escolarizadas, que se torna mais aguda na classe média devido à ausência de serviços acessíveis de cuidado infantil.

Finalmente, existe um custo para a democracia e o exercício de direitos de cidadania, pois a falta de conciliação restringe a participação das mulheres na vida pública.

CUSTOS PARA AS ECONOMIAS NACIONAIS

Os mercados de trabalho da América Latina e Caribe estão desperdiçando sua força de trabalho, pela dificuldade das mulheres para se inserirem no mercado de trabalho, sua alta qualificação com relação aos trabalhos que de fato realizam e sua maior presença em ocupações precárias e mal remuneradas. Na Argentina, por exemplo, 67% das mulheres que têm ensino superior realizam tarefas operativas ou técnicas, frente a 54% dos homens na mesma situação.

Desgastar a força de trabalho provoca um baixo ritmo de crescimento a longo prazo, pois a força de trabalho é importante como fator produtivo e como demanda de consumo de produtos. Além disso, uma força de trabalho capacitada e disponível para o emprego, mas inativa, desempregada ou subempregada, significa uma distribuição ineficiente de recursos e uma perda de capital humano. Assim, a economia não atinge suas plenas possibilidades de produção, o que afeta o crescimento.

Desgastar a força de trabalho provoca um baixo ritmo de crescimento a longo prazo, pois a força de trabalho é importante como fator produtivo e como demanda de consumo de produtos.

Outra conseqüência negativa é o aumento da pobreza e a dificuldade para reduzí-la, tendo em vista o baixo nível de renda decorrente deste padrão produtivo e a exclusão do acesso ao emprego de uma parte importante da população. Isso tem custos. Em nível individual, recaem sobre pessoas que têm cada vez menos possibilidades de acessar um emprego de qualidade, uma vez que seus conhecimentos e aprendizagens tornam-se desatualizados. Os custos sociais são para os Estados que devem disponibilizar uma maior proporção de recursos para combater a pobreza. Para fechar o círculo, sabe-se que a reprodução transgeracional da pobreza e a exclusão afetam o comportamento macroeconômico dos países.

CUSTOS PARA A PRODUTIVIDADE DAS EMPRESAS

A tensão entre trabalho e vida familiar pode gerar menor desempenho no trabalho, insatisfação e aumento da rotatividade nas unidades produtivas.

Apesar de que algumas empresas reconhecem os efeitos positivos para a produtividade ao se enfrentar esta tensão, isso não se traduz como prioridade no planejamento estratégico da maioria. Há de se considerar, também, a grande heterogeneidade entre as empresas - quanto ao tamanho, setor, níveis de qualificação de sua força de trabalho -, que afeta a percepção do problema e os custos de não se contar com medidas conciliatórias.

As empresas com políticas de conciliação transcendem as exigências legais, geralmente como resultado de uma estratégia organizacional ou de negociação coletiva. As medidas são variadas, desde a definição de jornadas e horários de trabalho, até a criação de serviços de cuidado propriamente ditos.

Muitas aprendizagens são decorrentes do próprio desempenho do trabalho e, por conseqüência, só são obtidas no exercício do trabalho, mesmo considerando que parte da qualificação tenha fonte externa, como a escolaridade, entre outras. A tensão entre vida laboral e familiar, entretanto, gera uma maior rotatividade de pessoas e dificuldades para contratar e promover a permanência de trabalhadores, especialmente das trabalhadoras, cujo nível de especialização é indispensável para o desenvolvimento da empresa. Portanto, os custos decorrentes da tensão são maiores para as empresas que justamente investem em políticas de capacitação, seja por meio de cursos nas próprias unidades produtivas ou por meio da promoção da capacitação externa de seu pessoal. A tensão também aumenta os custos quanto ao recrutamento e motivação.

Quando as empresas competem entre si para contar com pessoas mais qualificadas em determinados campos, a presença de políticas institucionais favoráveis à família pode dar vantagens comparativas entre as empresas.

Quando as empresas competem entre si para contar com pessoas mais qualificadas em determinados campos, a presença de políticas institucionais favoráveis à família pode dar vantagens comparativas entre as empresas. Uma pesquisa mundial entre graduados universitários documentou que a existência de medidas que permitem conciliar a vida laboral e familiar era o fator mais importante para a escolha do empregador, para a grande maioria deles, superando a importância dada ao salário (Earle, 2003).

Neste sentido, os efeitos positivos de se introduzir medidas conciliatórias são maiores para as indústrias e para os setores com mais alto nível de qualificação, onde os benefícios associados às medidas conciliatórias são ainda maiores do que o alto custo decorrente da perda e substituição de trabalhadores/as. Nestes casos, é mais fácil quantificar os benefícios associados a ações deste tipo. O custo da substituição de trabalhadores será tanto maior, quanto menor for a oferta de trabalho: fato que se confirma em mercados de trabalho com baixo nível de desemprego e subocupação. Por isso, são justamente as empresas de segmentos do mercado de trabalho com maior inovação tecnológica que contam com medidas conciliatórias. Ao contrário, para as empresas dos setores de menor nível de produtividade, os custos das medidas conciliatórias parecem ser transferidos das empresas para as próprias trabalhadoras, majoritariamente em inserções no mercado de trabalho precárias e menos estáveis.

Os custos para as empresas associados à ausência de medidas de conciliação são distintos. Primeiro, a tensão entre as obrigações do trabalho e as necessidades familiares podem afetar o exercício da função parental, gerar tensão psicológica, irritabilidade freqüente e stress profissional (SERNAM, 2003). As ausências, os atrasos, a menor satisfação no trabalho e o menor comprometimento com a organização são alguns resultados das dificuldades enfrentadas pelos/as trabalhadores/as com responsabilidades de cuidado.

Uma pesquisa conduzida na Espanha evidenciou os vínculos entre o stress relacionado com as tensões família-trabalho e os acidentes no local de trabalho. Mais da metade das mulheres que haviam sofrido acidentes no trabalho consideraram o stress e a fadiga a causa do acidente (Martín-Fernández et al., 2007).

Na Colômbia, os resultados relativos a 80 empresas com mais de 250 trabalhadores/as corroboraram a associação entre o aumento de custos e a ausência de medidas de conciliação (Idrovo Carlier, 2006). Em geral, os diretores das empresas pesquisadas consideraram que políticas que favorecem a conciliação entre vida laboral e familiar dos trabalhadores/as têm efeitos positivos para as empresas. Ao contrário, prescindir destas medidas gerava problemas como a falta de comprometimento (62%); dificuldades para a contratação de empregados chave (60%); stress (50%) e absenteísmo (48%). Em que pese esta percepção, 60% das empresas careciam completamente de medidas.

Em 2002, uma pesquisa em 43 empresas foi conduzida no Chile, cujos resultados mostram a percepção dos empresários com relação aos efeitos das medidas conciliatórias, conforme demonstra a tabela 2 (SERNAM, 2002).

TABELA 2

CHILE: MEDIDAS CONCILIATÓRIAS IMPLEMENTADAS EM 43 EMPRESAS E OS RESULTADOS OBTIDOS

Tipo de medida e número de empresas que implementaram	Resultados positivos ou muito positivos quanto à/ao:
Jornada flexível (11 empresas)	Gestão produtiva, satisfação com o trabalho, clima organizacional e qualidade de vida
Jornadas de trabalho na empresa e em casa (2 empresas)	
Capacitação durante horário de trabalho (23 empresas)	Gestão produtiva e qualidade de vida
Convênios ou auxílios para creches mais amplos do que disposto na lei (14 empresas)	Gestão produtiva, satisfação com o trabalho, clima organizacional e qualidade de vida
Auxílios por nascimento, morte, período escolar, outras ajudas familiares (17 empresas)	Satisfação com o trabalho e qualidade de vida
Licenças do trabalho devido à necessidades familiares (25 empresas)	Gestão produtiva, satisfação com o trabalho, clima organizacional e qualidade de vida
Bolsas de estudo para filhos/as (5 empresas)	Qualidade de vida; em menor medida, em clima organizacional e gestão produtiva
Empréstimos para necessidades ou emergências familiares (16 empresas)	Satisfação com o trabalho; impacto médio em qualidade de vida, clima organizacional e gestão produtiva
Programas de entretenimento e esportes para a família (6 empresas)	Qualidade de vida, clima e satisfação com o trabalho; impacto médio em gestão produtiva

Fonte: SERNAM (2003).

Em um estudo posterior, pesquisas realizadas em três unidades produtivas chilenas, que haviam implantado algum tipo de medida de conciliação, mostraram que os/as trabalhadores/as que se sentem respaldados pela empresa, trabalham mais tranqüilos, resolvem necessidades relacionadas com qualidade de vida e conseguem lidar melhor com o stress (SERNAM, 2003). Estes fatores conduziam a um incremento de 11 a 16% da produtividade, o que, claramente, supera os custos decorrentes de sua implantação.

Outro estudo sobre os efeitos das medidas conciliatórias, implantadas no âmbito de um amplo programa de promoção da igualdade de gênero em uma clínica, verificou a existência de excelentes resultados, especialmente em matéria de rotatividade de pessoal. As medidas produziram uma economia na contratação de pessoas de US$ 500 por trabalhador ao ano. Entre as iniciativas, estavam duas licenças ao ano para assistir a eventos escolares de filhos/as; jornada flexível durante os seis meses seguintes ao nascimento; dia adicional por nascimento e ½ dia mensal remunerado para os pais, durante os primeiros 6 meses de vida dos filhos/as, entre outras. O resultado observado foi uma redução de rotatividade em 18% e um aumento na produtividade entre 5% e 22%, dependendo do tipo de serviço. Ainda, 91% daqueles que haviam utilizado ao menos dois dos benefícios avaliaram positivamente, e a maioria se percebeu mais produtivo/a (Bocaz, 2003).

A adoção de ações favoráveis à conciliação pode ser benéfica tanto para os trabalhadores como para as empresas.

Estes exemplos demonstram que a adoção de ações favoráveis à conciliação pode ser benéfica tanto para os trabalhadores como para as empresas, assim como demonstram que distintas medidas têm efeitos desiguais nas variáveis associadas à produtividade. A redução final dos custos dependerá da combinação particular de iniciativas conciliatórias em função do mercado de trabalho, o setor em que se encontra a empresa e o nível de qualificações e salários de seus trabalhadores, entre outros fatores.

QUADRO 23

UM CASO BEM SUCEDIDO DE COMPROMISSO EMPRESARIAL

No Brasil, uma empresa multinacional de informática começou a implantar acordos com seus empregados Entre eles, 48% demandaram flexibilidade quanto ao horário diário; 45%, flexibilidade quanto ao horário semanal; 42%, possibilidade de trabalhar em casa e 34%, possibilidade de ausência por motivos pessoais. No ano seguinte, a empresa iniciou a adoção de algumas destas opções de trabalho flexível. A empresa se mostrava receptiva às demandas de seus empregados, demonstrou sua liderança como empresa e melhorou sua capacidade para atrair e promover a permanência dos melhores talentos da América Latina. No México, a mesma empresa, a partir das mesmas razões, alcançou resultados similares.

Fonte: Lobel (2000).

CUSTOS SOCIAIS

A massiva inserção feminina no mercado de trabalho se deu em um cenário de políticas de conciliação pouco efetivas ou absolutamente ausentes, com múltiplas conseqüências negativas. Estas consequências geraram uma pressão adicional no sentido de mudanças sociais, especialmente em contextos de baixa prioridade fiscal.

Para as trabalhadoras, esse fenômeno tem levado ao esgotamento e deterioração de sua saúde física e mental. Para as meninas e as jovens, as tarefas de cuidado, que assumem enquanto suas mães trabalham remuneradamente, podem afetar seu desempenho escolar e aumentar a evasão escolar. A falta de educação primária prejudica o posterior desempenho escolar. A precária situação de cuidado de meninos e meninas, pessoas com deficiências e adultos mais velhos, particularmente em famílias com menores rendimentos, gera maiores riscos para a saúde, integridade física, emocional e psíquica das mulheres trabalhadoras.

A maioria das mães trabalhadoras que recorrem aos serviços de creche do Sistema de Proteção à Primeira Infância *Chile Cresce com Você*, reportam que, caso não contassem com este apoio, se veriam forçadas a deixar seus trabalhos ou estudos

Cada uma destas situações tem efeitos que vão além das pessoas que delas padecem. Por exemplo, apesar dos programas de transferências condicionadas de renda destinarem recursos para promover a freqüência escolar, a ausência de serviços públicos de cuidado pressiona as meninas e as mais jovens para fora da escola, para cuidar de seus irmãos/ãs menores. Embora o fortalecimento do capital humano seja objetivo destes programas, é possível que os/as meninos/as que freqüentam a escola pela manhã, estejam à tarde nas ruas, assistindo TV ou vulneráveis a eventuais perigos decorrentes do cuidado realizados por crianças. No caso de meninos e meninas maiores e jovens, aumenta a probabilidade de que se sejam afetados por problemas sociais como gravidez adolescente, drogas e marginalidade.

Paralelamente, apesar de as reformas dos sistemas de saúde promoverem um investimento para a prevenção, o stress associado à necessidade de gerar renda e, para isso, deixar de atender responsabilidades familiares, incrementa a demanda de serviços curativos de alto custo. Em 1997, no Canadá, se calculou que os custos associados a consultas e licenças médicas decorrentes do stress, depressão e colapso mental, relacionados com as tensões trabalho-familia, gerou uma perda de 19,8 milhões de jornadas de trabalho, o que corresponde a cerca de US$ 2,7 bilhões (calculados os salários médios). Os custos referentes às consultas médicas foram estimados em torno de US$ 425 milhões (Duxbury, Higgins e Johnson, 1999).

O resultado é uma maior ameaça à coesão social e uma crescente demanda por investimento público nas áreas sociais. Neste sentido, o questionamento que se faz é o mesmo que se fazem as empresas: o que custa mais: investir ex ante ou ex post?

A resposta é particularmente clara no caso das famílias de menor renda. Para muitas mulheres destes grupos, a falta de serviços de cuidado é a principal razão pela qual não estão trabalhando ou estão em trabalhos informais e mal remunerados. A Cidade da Guatemala traz um exemplo eloqüente: 40% das mães que trabalham no setor informal relatam que a falta de serviços de cuidado infantil é a principal razão pela qual não podem trabalhar na economia formal (Cassirer e Addati, 2007). A presença de medidas conciliatórias é, portanto, uma ferramenta importante para melhorar a inserção das mulheres pobres no mercado de trabalho, e, assim incrementar a renda de seus lares e a permanência de meninos/as no sistema educativo. A maioria das mães trabalhadoras que recorrem aos serviços de creche do Sistema de Proteção à Primeira Infância *Chile Cresce com Você*, reportam que, caso não contassem com este apoio, se veriam forçadas a deixar seus trabalhos ou estudos (MIDEPLAN, 2008).

Ocupar-se do cuidado de meninos e meninas é particularmente difícil para as trabalhadoras pobres: freqüentemente, suas opções restringem-se a deixar seus/suas filhos/as sozinhos/as em casa, contar com a ajuda de uma irmão/ã mais velho/a (geralmente, a irmã), ou levá-los para o trabalho. Diversos problemas surgem, entre eles, a pior qualidade da atenção aos filhos/as menores, bem como questões relativas à saúde, e, para o caso dos irmãos/as maiores que assumem as tarefas de cuidado, menores oportunidades de educação e emprego.

A disparidade de renda entre as famílias pode promover uma maior polarização social: enquanto que um grupo reduzido de lares conta com altos níveis de renda, outros vivem com um nível muito mais baixo,

As mães que se vêm obrigadas a levar a seus filhos/as ao trabalho geralmente dispõem somente de ocupação na economia informal ou do emprego agrícola. Entretanto, esta "solução" traz problemas em longo prazo, pois o emprego na economia informal implica salários baixos e jornadas prolongadas para obter a renda necessária para a subsistência. A presença de filhos/as nos locais de trabalho prejudica o trabalho dos pais e mães; ao mesmo tempo, pode contribuir para a geração de trabalho infantil. Ademais, geralmente afeta de maneira severa a segurança e saúde física dos pequenos, mesmo porque esta estratégia é mais usada por pessoas em ocupações precárias, cujas condições ambientais e de trabalho usualmente carecem de patamares mínimos de segurança e higiene. Exemplos disso são o trabalho de vendedoras ambulantes em ruas e as ocupações agrícolas que requerem manejo de produtos agroquímicos (Cassirer e Addati, op. cit.).

A disparidade de renda entre as famílias pode promover uma maior polarização social: enquanto que um grupo reduzido de lares conta com altos níveis de renda, outros vivem com um nível muito mais baixo, considerando que a participação feminina no mercado de trabalho se concentra nas classes alta e média-alta (Esping-Andersen, 2000).

Os achados internacionais mostram que as estratégias conciliatórias exclusivamente familiares não são benéficas para as oportunidades de vida dos membros da casa que requerem cuidados. Quando as estratégias sociais de conciliação utilizadas pelas famílias interferem com o

estímulo e a formação escolar, suas implicações não se dão somente no presente, mas também no médio e longo prazo, o que, em última análise, pode de fato prejudicar a formação das capacidades destes grupos, imprescindíveis para melhorar sua situação socioeconômica futura.

Diversos estudos internacionais demonstraram que os programas de atenção e educação infantil contribuem para melhorar os resultados de aprendizagem na escola primária. Por exemplo, na Argentina, se observou que a assistência aos/às meninos/as de três e cinco anos em centros de educação pré-escolar melhora os rendimentos escolares em língua e matemática no terceiro grau primário, efeito positivo que se duplica para os alunos procedentes de meios sociais mais desfavorecidos (UNESCO, 2008).

Os programas de atenção primária à infância que conseguem simultaneamente um melhor cuidado das crianças e uma inserção no mercado de trabalho de suas mães têm conseqüências positivas que ultrapassam as pessoas e o próprio domicílio. Suas implicações dizem respeito a possibilidades futuras de emprego; incrementos na renda e na capacidade produtiva, reduzindo as desigualdades entre os estratos sociais, promovendo relações de eqüidade e incidindo nas próprias políticas fiscais.

Os programas de atenção primária à infância que conseguem simultaneamente um melhor cuidado das crianças e uma inserção no mercado de trabalho de suas mães têm conseqüências positivas que ultrapassam as pessoas e o próprio domicílio.

Os custos não se esgotam na população de menor idade, mas também impactam nas pessoas idosas. O rápido envelhecimento da população, somado à ausência de políticas específicas de cuidado, implicarão problemas crescentes a longo prazo. Isso se torna particularmente relevante quando se considera que o cuidado das pessoas mais velhas e enfermas é uma responsabilidade familiar pouco compartilhada entre homens e mulheres. Ademais, se trata de uma tarefa complexa e exigente em termos dos conhecimentos requeridos, significa maior desgaste físico e é mais difícil de combinar com outras atividades. A ausência de alternativas de cuidado para esta população se traduz também em desproteção em termos de trabalho e previdência social para as mulheres que os assistem.

A ausência de estratégias de cuidado para pessoas idosas pode também provocar a aceleração da piora de sua saúde física e mental, que significa maiores e crescentes demandas para os serviços públicos de saúde e para os orçamentos dos países. Desta forma, é necessário também considerar os custos relativos ao cuidado de pessoas com deficiência e com enfermidades crônicas, já que requerem outro tipo de dedicação.

As implicações sociais decorrentes da ausência ou pouca qualidade das políticas de conciliação se mostram mais evidentes em longo prazo. Dizem respeito a um processo que pode gerar, para a força de trabalho futura, grupos da população com saúde física precária, menores níveis de escolaridade e qualificação, e piores condições gerais de inclusão social. Estas conseqüências, por fim, têm impactos para os próprios países: uma população mais empobrecida e com menor capacidade contributiva e maiores demandas para as políticas públicas e para os orçamentos públicos.

CAPÍTULO IV

Propostas para Novas Políticas de **Conciliação**

com Co-Responsabilidade Social

Este relatório demonstrou que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e as transformações familiares, demográficas e dos modelos de organização do trabalho têm influenciado de forma decisiva a relação entre o trabalho e a vida familiar. Os trabalhadores e, particularmente, as trabalhadoras enfrentam hoje enormes tensões na tentativa de conciliar esses dois mundos.

Essas tensões significam enormes custos para as pessoas e para a sociedade como um todo e, portanto, demandam uma resposta urgente por parte dos Estados, em colaboração com os atores sociais. Para isso, é necessário adotar um enfoque integrado de políticas públicas de conciliação a partir da co-responsabilidade social. Dirigidas tanto a trabalhadores como a trabalhadoras, estas políticas: i) contribuem para gerar trabalho decente; ii) reduzem as desigualdades socioeconômicas e iii) promovem a eqüidade de gênero.

Essas tensões significam enormes custos para as pessoas e para a sociedade como um todo e, portanto, demandam uma resposta urgente por parte dos Estados, em colaboração com os atores sociais.

As políticas públicas de conciliação e co-responsabilidade são orientadas para o bem-estar social da população e a melhora da capacidade produtiva da força de trabalho. Como toda política de investimento social, elas têm alta rentabilidade e reduzem custos futuros. Em função disso, devem ser parte da política social, mas também da política de emprego e das estratégias para aumentar a produtividade dos países. A conciliação entre vida laboral e vida familiar não é um problema das mulheres, mas sim da sociedade como um todo. Avanços nesta área beneficiarão toda a população. Na abordagem destas questões, devem ser atendidos necessidades e interesses das pessoas, das famílias, dos trabalhadores, das trabalhadoras, das empresas e do Estado, e, simultaneamente, devem ser promovidas mudanças culturais em todas as esferas.

Adequar a **normativa** nacional às normas internacionais

Como a mudança social requerida é de grandes proporções, nenhuma medida de política pública será, por si só, suficiente. Pelo contrário, é necessário maximizar os efeitos conciliatórios das políticas atuais e daquelas a serem elaboradas e apoiar a mudança cultural requerida para que elas sejam colocadas em prática.

Para isso, deve-se reconhecer e visualizar o valor do trabalho doméstico não remunerado realizado pelas mulheres, particularmente sua capacidade de cuidadoras de crianças, pessoas com deficiência e idosos, e também avaliar sua contribuição social e econômica.

A concepção de que o cuidado é uma responsabilidade privada, da esfera do lar e das mulheres, deve ser transformada. É necessário maior co-responsabilidade em dois sentidos. No âmbito da sociedade, é necessário redistribuir as responsabilidades entre os domicílios, o mercado e o Estado, ou seja, é necessário garantir uma maior participação da sociedade no processo de reprodução da força de trabalho. Ainda, é necessário a redistribuição das tarefas reprodutivas entre homens e mulheres, tal como já ocorreu com o trabalho produtivo.

É necessário redistribuir as responsabilidades entre os domicílios, o mercado e o Estado, ou seja, é necessário garantir uma maior participação da sociedade no processo de reprodução da força de trabalho.

Para abandonar a idéia de que apenas as mulheres devem se preocupar com a conciliação entre trabalho produtivo e responsabilidades familiares é também central a promoção de modelos alternativos de maternidade, paternidade e masculinidade como pré-requisito para o êxito das políticas de conciliação. Isso requer dar um novo significado ao papel dos pais na família, como pessoas afetivas, interessadas e capazes de assumir responsabilidades familiares como a criação dos filhos, o cuidado de idosos e familiares enfermos e as tarefas domésticas. Igualmente importante é transformar a noção de maternidade: caso permaneça a sua associação ao sacrifício e à onipresença com os filhos, muito dificilmente será possível alcançar uma redistribuição de tarefas de cuidado, bem como aliviar a sobrecarga que recai sobre as mães trabalhadoras.

No mundo do trabalho, este conceito deveria ser amplamente reconstruído, a partir da revalorização das tarefas associadas às funções de cuidado e da criação de novas formas de organização do trabalho e do tempo social. Em lugar de buscar a eqüidade promovendo simplesmente a incorporação das mulheres a um mercado de trabalho estruturado por gênero, o fundamental é desconstruir o modelo do "trabalhador ideal": homem, sem responsabilidades domésticas com sua família ou com sua vida pessoal. Desta forma, se modifica

a relação entre mercado e trabalho doméstico de forma que todos os adultos, homens e mulheres, possam alcançar seus ideais familiares e profissionais. Isso passa pela revalorização do trabalho das mulheres e uma desconstrução da percepção de que são força de trabalho secundária.

Além da elaboração e implementação de políticas específicas, devem ser considerados os impactos indiretos de todas as políticas públicas sobre as tensões entre os âmbitos familiar e profissional. Para isso, é necessário transformar toda ação de política pública em uma ferramenta que contribua para a desconstrução dos papéis tradicionais de gênero e para a incorporação da questão do cuidado. A integração de distintas políticas com efeitos conciliatórios pode potencializar os resultados das políticas setoriais e neutralizar efeitos não desejados de iniciativas isoladas.

É também central a promoção de modelos alternativos de maternidade, paternidade e masculinidade.

Por isso, é necessário combinar estratégias bem definidas e de amplo alcance. É fundamental promover estratégias dirigidas a grupos com necessidades especiais, juntamente com outras que fortaleçam políticas universais em matéria de cuidado, de ampla cobertura e sustentadas por amplos pactos sociais e políticos.

Entre as medidas a serem consideradas estão:

- Adaptar os horários dos serviços públicos às necessidades de trabalhadores/as com responsabilidades familiares e fomentar sua descentralização geográfica, de forma a reduzir o tempo despendido para a realização de trâmites. Além disso, é importante melhorar a cobertura, particularmente nas zonas mais pobres.
- Avaliar o impacto da ampliação das jornadas escolares e pré-escolares e do ano letivo, além de oferecer transporte escolar e atenção à saúde nas escolas.
- Com o objetivo de apoiar as tarefas domésticas, garantir a toda população o abastecimento de água e energia elétrica nos domicílios e ampliar o acesso a eletrodomésticos. Desenvolver programas de construção de habitações funcionais, visando facilitar a vida familiar.
- Promover políticas que apóiem a integração social de pessoas com deficiência e enfermidades crônicas e sua incorporação ao mercado de trabalho. Para isso, devem ser consideradas as áreas de infra-estrutura, transporte, educação, saúde e emprego.

As políticas devem ser desenhadas de acordo com o contexto nacional, buscando as margens de ação que podem ser aproveitadas para avançar na promoção da conciliação e de uma socialização do trabalho de cuidado. Para isso, o caráter conciliatório das políticas sociais setoriais existentes pode ser acentuado, por exemplo, nos programas focalizados destinados à população mais pobre.

Adequar os **marcos** legais às normas internacionais

As normas internacionais do trabalho definem padrões mínimos em nível mundial. Sua ratificação e a posterior adaptação da legislação nacional é a forma segundo a qual as convenções são implementadas nos países. Além de ordenar a legislação, as convenções podem: i) oferecer orientação para a formulação de políticas no âmbito da conciliação entre vida laboral e familiar, como no caso da que se refere a trabalhadores/as com responsabilidades familiares; ii) servir como fonte de inspiração para boas relações de trabalho, e iii) como modelos para os acordos coletivos. Além disso, constituem um indicador do interesse dos Estados em buscar melhor qualidade de vida para a população.

Em função disso, os Estados que não ratificaram as convenções internacionais relacionadas aos temas de conciliação e co-responsabilidade – a Convenção nº 183 da OIT sobre proteção à maternidade (2000) e a Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (1981) – deveriam tomar as medidas necessárias para fazê-lo.

Os Estados que ratificaram estas convenções devem revisar a adequação da legislação nacional. Também se recomenda aos países adequar seu marco legal de acordo com as convenções e as recomendações relacionadas, n º 191 e nº 165, respectivamente.

Também devem ser realizados os esforços necessários para alcançar a efetiva implementação das convenções que respaldam as anteriores e que foram ratificadas por todos os países da região: a Convenção nº 100 da OIT sobre igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (1954) e a Convenção nº 111 sobre discriminação no emprego e ocupação (1958).

QUADRO 24

LEI SOBRE TRABALHO DOMÉSTICO NO URUGUAI

Um exemplo relevante do esforço articulado dos atores sociais para uma efetiva aplicação da Convenção nº 111 e do princípio da não discriminação é a lei sobre trabalho doméstico, aprovada em novembro de 2006, no Uruguai. Esta iniciativa, impulsionada pela Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades deste país, marcou um importante avanço ao equiparar os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas com os direitos do restante dos trabalhadores assalariados.

Entre os direitos estabelecidos estão a regulação da jornada de trabalho máxima, o direito à indenização no caso de demissão, atenção à saúde, seguro-desemprego, salário mínimo, férias, licença maternidade, etc., regidos pelas normas gerais.

A partir desta lei, as trabalhadoras domésticas têm acesso aos benefícios essenciais de proteção social, o que marca um avanço significativo na região.

Fonte: Amarante e Espino (2007).

Organizar o trabalho a favor da **co-responsabilidade** social

O bem-estar das pessoas está estreitamente relacionado com a qualidade de sua integração ao mercado de trabalho e depende do emprego ao qual elas têm acesso e da possibilidade de permanência no mesmo. Atualmente, as exigências e os requisitos de desempenho profissional impostos a homens e mulheres no mundo do trabalho impedem uma vida familiar adequada e se convertem em fator de desigualdade para as mulheres.

Por isso, facilitar a conciliação da vida no trabalho com as responsabilidades familiares implica melhorar as condições do mercado de trabalho. E não apenas as condições de emprego para as mulheres, mas também promover uma nova distribuição das oportunidades para todos.

O bem-estar das pessoas está estreitamente relacionado com a qualidade de sua integração ao mercado de trabalho.

É necessário gerar condições que permitam a homens e mulheres escolher diferentes formas de equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho remunerado, em distintos momentos de seu ciclo de vida. Para isso, é necessário que as responsabilidades familiares deixem de ser um fator de discriminação no mercado de trabalho e que o cuidado seja reconhecido como um direito garantido pelo Estado.

PROTEGER A MATERNIDADE, A PATERNIDADE E A PARENTALIDADE

Em geral, a normativa e as políticas relativas à maternidade e às responsabilidades familiares são inspiradas em um modelo que elege as mulheres como as únicas responsáveis pela tarefa de conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo. Desta forma, se reforça sua imagem como única cuidadora e seu papel como força de trabalho secundária, o que é fonte de discriminação e acentua as desvantagens que enfrentam no mercado de trabalho.

É necessária uma mudança de perspectiva que incorpore o conceito de parentalidade. Este conceito se refere ao cuidado que ambos os membros do casal devem assumir com respeito a seus filhos e filhas e, posteriormente, com relação aos seus pais idosos.

Isso implica estender a ambos os cônjuges as medidas e benefícios que não estão ligados à função exclusivamente biológica das mulheres (gravidez, parto, recuperação e amamentação); e incorporar os homens nas funções de cuidado dos filhos/as e idosos.

Maternidade e paternidade

- Todos os países devem garantir uma licença de pelo menos 14 semanas, como estabelecido na Convenção nº 183, para todas as mulheres trabalhadoras, incluindo

as que desempenham formas atípicas de trabalho, visando proteger sua saúde, bem como a saúde das crianças. Estender a licença maternidade e a licença paternidade em caso de nascimentos múltiplos e incluir os casos de adoção.

- Os países que não as têm, devem legislar sobre licenças paternidade por nascimento de um filho ou filha, remuneradas e de duração adequada, com o objetivo de permitir o convívio dos pais com seus filhos e filhas desde os primeiros dias de seu desenvolvimento.
- Nos países em que já existem as licenças paternidade, avaliar seu uso efetivo para identificar os fatores que facilitam ou inibem seu usufruto, com o objetivo de extrair lições e criar condições para isso.

Parentalidade

- Recomenda-se incluir na legislação a noção de licença parental, remunerada e de duração adequada, que pode ser tirada após o término da licença maternidade, por ambos os cônjuges de modo seqüencial e de forma compartilhada, sem a perda do emprego e conservando os direitos que dele derivam. Esse tipo de medida permitiria aos homens assumir maiores responsabilidades na criação dos/as filhos/as.
- Deve-se legislar sobre as licenças familiares remuneradas por motivos de responsabilidades familiares (por exemplo, em caso de enfermidade de filhos ou filhas ou outras pessoas dependentes), para que possam ser tiradas indistintamente pelo trabalhador ou trabalhadora. Estas licenças podem consistir também em reduções ou flexibilidade de horário para atender às diferentes situações.
- Incorporar a possibilidade de licenças não remuneradas, com garantia do posto de trabalho, para criação ou cuidado de outros dependentes.

É necessário gerar condições que permitam a homens e mulheres escolher diferentes formas de equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho remunerado

NÃO DISCRIMINAR EM RAZÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

As pessoas com responsabilidades familiares têm o direito de escolher livremente seu emprego, usufruir das mesmas oportunidades para preparar-se e para ter acesso a ele e às promoções no curso de sua trajetória profissional, bem como à segurança no emprego, sem ser objeto de discriminação devido a suas responsabilidades familiares.

Para isso, o custo das licenças maternidade, paternidade e parental deve ser coberto pela previdência social e, dentro desta, pelo orçamento geral. Nos países onde os empregadores devem participar no financiamento das licenças, sua contribuição deveria definir-se em função do número total de trabalhadores/as, independente do sexo, de forma a desvincular os custos das licenças da contratação feminina.

QUADRO 25

LICENÇA PARENTAL PARA FOMENTAR AS RESPONSABILIDADES COMPARTILHADAS ENTRE PAIS E MÃES (CUBA)

Em 2003, em Cuba, atualizou-se o Decreto Lei 234 que incorpora uma licença parental que estende aos pais a possibilidade de licença para cuidar de seus filhos e filhas durante o primeiro ano de vida. Entre os objetivos desta alteração legal estava o de fomentar a responsabilidade compartilhada dos pais no cuidado e atenção aos filhos e filhas. A lei se aplica igualmente a mães e pais adotivos em tudo que se refere à proteção de filhos e filhas.

Uma vez concluída a licença maternidade, a mãe e o pai podem decidir qual deles cuidará do filho ou filha, a forma que distribuirão esta responsabilidade até o primeiro ano de vida e quem receberá o benefício equivalente a 60% da base de cálculo da licença maternidade. O período no qual a mãe ou o pai estejam recebendo este benefício para o cuidado das crianças é considerado como tempo de serviço para os efeitos da Previdência Social.

Quando são os pais que permanecem cuidando dos filhos, as mães trabalhadoras têm direito a uma hora diária livre para a amamentação até que a criança complete um ano.

Um antecedente desta alteração legislativa foi o Código de Família de 1975, que estabeleceu a responsabilidade compartilhada entre a mãe e o pai para atender, cuidar, proteger, educar, assistir, dar afeto e preparar para a vida seus filhos e filhas como direito e dever de ambos.

Fonte: http://www.mtss.cu e Cimac Noticias.

No que concerne aos serviços de cuidado, a Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165 da OIT estabelecem que sua oferta deve ser de responsabilidade dos Estados, embora estes possam criar condições para fomentar a oferta destes serviços por parte de outras entidades, inclusive empresas. Por isso, qualquer tipo de exclusão deve ser evitada e deve-se debater a forma de financiamento. É necessário revisar a legislação que vincula a oferta de serviços – por exemplo, creches – ao número de trabalhadoras e exige que sejam financiadas pelas empresas. Recomenda-se que o direito aos serviços de cuidado para filhos e filhas de trabalhadores seja outorgado a todas as pessoas, homens e mulheres, que têm responsabilidades familiares, assim como buscar fórmulas de auxílio e financiamento que não prejudiquem nenhum setor.

Para garantir a igualdade de oportunidades para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, corresponde ao Estado:

- Promover que os marcos legais proíbam a discriminação associada às responsabilidades familiares: nem as licenças parentais nem outras ausências temporárias associadas às responsabilidades familiares devem constituir obstáculos para a manutenção do emprego e para o progresso nas carreiras profissionais.
- Proibir explicitamente as práticas discriminatórias nos processos de contratação,

promoção, definição de salários ou demissão. Isso implica, entre outras coisas, proibir o exame de gravidez e evitar as perguntas sobre o estado matrimonial ou sobre o número de filhos/as no processo de seleção. Além disso, é importante estabelecer procedimentos que impeçam que a existência de filhos se converta em uma barreira para que as mulheres alcancem cargos de direção.

- Identificar e difundir boas práticas sobre os efeitos positivos das medidas de conciliação no clima dos locais de trabalho e na produtividade das empresas.
- Promover a adoção de medidas voltadas para a melhoria das condições e da qualidade de vida no trabalho, incluindo iniciativas acordadas por meio de negociação coletiva, destinadas a reduzir progressivamente a duração da jornada de trabalho e as horas extras, bem como adequar a organização dos horários de trabalho, dos períodos de descanso e das férias às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras que são pais e mães, de acordo com a Recomendação nº 165. Ainda neste âmbito, é importante também desenvolver propostas para diminuir o trabalho nos finais de semana e feriados.

A implementação de medidas conciliatórias não deveria depender apenas das decisões de cada unidade produtiva, mas ser produto de políticas públicas cujo objetivo é melhorar a produtividade individual, empresarial e sistêmica. Estas iniciativas deveriam, além disso, desafiar os efeitos que a segmentação ocupacional tem sobre as oportunidades de emprego das mulheres com diferentes níveis educativos e socioeconômicos, beneficiando a todas.

Para que as mulheres exerçam seus direitos e tenham as mesmas oportunidades que os homens, é necessário que se reconheça sua contribuição para a família e para a sociedade.

FAVORECER A INCORPORAÇÃO E A PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Devido aos papéis de gênero tradicionais, as mulheres enfrentam maiores dificuldades que os homens para inserir-se e permanecer no mercado de trabalho. Como conseqüência, suas taxas de participação são menores. Seu acesso a empregos de maior qualidade e o avanço na hierarquia ocupacional também são mais difíceis.

Para que as mulheres exerçam seus direitos e tenham as mesmas oportunidades que os homens, é necessário que se reconheça sua contribuição para a família e para a sociedade. Além disso, são necessárias políticas ativas e passivas de mercado de trabalho que incorporem a dimensão de gênero:

- Deve-se apoiar a inserção das mulheres no mercado de trabalho por meio de serviços de informação e orientação que considerem as necessidades específicas das mulheres.

QUADRO 26

UM AVANÇO SIGNIFICATIVO EM DIREÇÃO À EQUIDADE DE GÊNERO NA COSTA RICA

A Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Gênero (PIEG) da Costa Rica, apresentada publicamente em 2007 pelo Instituto Nacional das Mulheres (INAMU), constitui um avanço significativo no reconhecimento da conciliação entre trabalho e vida familiar como um tema público.

As ações que orientam a PIEG são articuladas a partir dos seguintes eixos: (1) a responsabilidade social com relação ao cuidado; (2) o trabalho feminino remunerado de qualidade e a criação de fontes de emprego para as mulheres; (3) a educação de qualidade e o direito à saúde; (4) a proteção efetiva dos direitos das mulheres e a proteção frente a qualquer forma de violência; (5) a participação política das mulheres para a construção de uma democracia paritária e (6) o fortalecimento da institucionalidade da igualdade e equidade de gênero.

No caso da responsabilidade social pelo cuidado, a PIEG tem como objetivo, a ser alcançado até 2017, que todas as mulheres que demandem serviços de cuidado de crianças para desempenhar um trabalho remunerado contem com pelo menos uma alternativa pública, privada ou mista, de qualidade. Desta forma, foram dados passos concretos em direção à responsabilidade social com relação ao cuidado e para a valorização do trabalho doméstico. Este objetivo constitui um avanço no reconhecimento de que a carência de alternativas constitui uma barreira para o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, constitui um avanço no reconhecimento de que o cuidado deve ser uma responsabilidade social. A PIEG conta com um plano de ação a ser implementado para cada um destes objetivos.

Fonte: INAMU (2007).

- Mediante a capacitação e a formação, deve-se melhorar a empregabilidade das mulheres e suas possibilidades de encontrar empregos de qualidade e/ou fora de setores tradicionalmente femininos, visando reduzir a segmentação ocupacional por gênero e a desigualdade salarial entre homens e mulheres.
- Oferecer serviços de orientação e formação profissional com o objetivo de facilitar a reintegração das mulheres à força de trabalho após ausência em função da maternidade ou de responsabilidades familiares.
- Implementar programas desenhados segundo as necessidades de grupos com maiores riscos frente à pobreza, como, por exemplo, as mulheres chefes de família, e que incluam as necessidades relativas ao cuidado.
- Promover a ampliação das opções para as jovens por meio de serviços de orientação vocacional oferecidos desde o ensino médio e superior, nos quais sejam apresentados projetos ocupacionais não tradicionais.
- Para combater os impactos da maternidade adolescente nas opções educativas e nas carreiras profissionais de mulheres jovens, devem ser desenvolvidos programas específicos dirigidos a mães e pais adolescentes, que lhes permitam completar seus estudos, ter acesso à capacitação profissional e a oportunidades de traba-

lho, bem como combinar suas tarefas profissionais e familiares. É de fundamental importância, também, vincular as políticas de promoção de trabalho decente para jovens com as políticas de saúde sexual e reprodutiva.

- Ampliar a oferta de serviços de cuidado gratuitos, com o objetivo de evitar que as filhas adolescentes abandonem os estudos para assumir trabalhos reprodutivos, por exemplo, no cuidado de seus irmãos menores.

Permitir uma participação produtiva no mercado de trabalho é a forma mais eficiente de superar a situação de pobreza. Por isso, é indispensável que os programas de enfrentamento à pobreza, incluindo os de transferência condicionada, se articulem com a promoção do emprego feminino, tanto mediante o fortalecimento da oferta (maior qualificação e educação formal), como da demanda (mediante a criação de trabalho remunerado de qualidade).

Muitas mulheres não trabalham remuneradamente e não estão buscando emprego porque não têm com quem deixar seus/suas filhos/as ou outras pessoas dependentes. Assim, faz-se necessário garantir serviços de cuidado infantil não apenas às pessoas que estão no mercado de trabalho (ocupadas ou desempregadas), mas também às que se interessam em preparar-se para um emprego. Por isso, os programas de apoio ao emprego deveriam oferecer serviços de cuidado infantil.

QUADRO 27

CAPACITAÇÃO PARA MULHERES EM TRINIDAD E TABAGO

Em Trinidad e Tobago, a Divisão de Assuntos de Gênero do Ministério de Desenvolvimento Municipal, Cultura e Assuntos de Gênero oferece cursos de formação com o objetivo de promover a independência financeira das mulheres e melhorar suas perspectivas de emprego.

Desde 2000, o "Programa de Formação em Habilidades Não Tradicionais para as Mulheres" proporciona conhecimentos técnicos especializados a mulheres de baixa renda e não qualificadas nas seguintes áreas: construção (carpintaria, construção, encanamento, instalação elétrica, etc.), fabricação de móveis, conserto de automóveis, conserto e manutenção industrial e de eletrodomésticos, bem como em outras áreas não tradicionais. A formação também inclui noções de empreendedorismo, alfabetização, matemática, desenvolvimento pessoal e questões de gênero. A formação é realizada durante um período de seis meses e as alunas recebem uma bolsa.

O programa "Mulheres em Harmonia" foi criado em 2002 com o objetivo de aumentar as oportunidades de emprego para as mulheres de baixa renda, principalmente as chefes de família, com pouca ou nenhuma qualificação. O objetivo é proporcionar às participantes o fortalecimento de habilidades demandadas pelo mercado, para ampliar suas opções de emprego e suas oportunidades econômicas. Oferece formação nas áreas de agricultura, jardinagem e cuidado de idosos. Também é oferecida às participantes do programa uma bolsa e serviços de cuidado infantil durante toda a formação.

Fonte: Estudo de Gaietry Pargass elaborado para este relatório.

DAR NOVAS RESPOSTAS PARA TEMPOS DE CRISE

O contexto da crise pode aumentar as tensões enfrentadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares. A crise afeta as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho, bem como sua permanência no emprego. Além disso, pode ocasionar um aumento das tarefas não remuneradas no interior dos domicílios.

Existe uma ampla gama de instrumentos à disposição dos governos para enfrentar os efeitos da atual crise financeira mundial por meio das políticas de emprego, em sentido amplo, e das políticas de mercado trabalho. Em ambos os casos, deve-se incorporar uma análise dos efeitos esperados destas políticas sobre homens e mulheres, assim como sobre grupos mais atingidos pela pobreza, como os domicílios chefiados por mulheres. A seguir, são apresentadas algumas recomendações:

A crise afeta as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho, bem como sua permanência no emprego. Além disso, pode ocasionar um aumento das tarefas não remuneradas no interior dos domicílios.

- Implementar políticas fiscais e monetárias anticíclicas que priorizem áreas de gastos e investimentos com elevado impacto no emprego, abrindo oportunidades tanto para homens como para mulheres: priorizar as que combinem o objetivo de emprego com o da igualdade de oportunidades e contemplem medidas de conciliação.
- Considerando a maior presença relativa de mulheres nas micro e pequenas empresas, deve-se direcionar apoio específico a elas por meio de linhas de crédito e políticas de apoio aos setores mais afetados. Esta linha de trabalho pode aproveitar as novas oportunidades de emprego no âmbito dos cuidados e fomentar estes mercados para as micro e pequenas empresas.
- Fortalecer a proteção social frente à crise. Revisar as condições de acesso aos benefícios do seguro desemprego, a fim de alcançar máxima cobertura e diminuir a desigualdade de gênero vinculada às menores oportunidades de trabalho para as mulheres relacionadas com suas responsabilidades familiares.
- Da mesma forma, recomenda-se identificar mecanismos – tais como esquemas não contributivos – para proteger a população que perdeu seus empregos na economia informal, onde há uma maior concentração de mulheres com filhos sob sua responsabilidade.
- Introduzir programas de emprego de emergência, com o objetivo de frear o aumento da taxa de desemprego e transferir renda para os domicílios mais necessitados, particularmente aqueles com chefia feminina. Para isso, é crucial que as condições de ingresso nestes programas sejam adequadas e não excluam as mulheres.
- Manter o poder aquisitivo dos salários e garantir a manutenção da tendência de diminuição da desigualdade de gênero. As políticas devem garantir a manutenção

do valor real do salário mínimo e monitoramento de seu comportamento. Este último fator é especialmente importante para as mulheres, que estão em maior proporção entre os que recebem o salário mínimo. Também é recomendável monitorar a evolução das desigualdades salariais por sexo.

ESTENDER MEDIDAS À ECONOMIA INFORMAL

Para as trabalhadoras do setor informal, o conflito entre trabalho e vida familiar é mais grave: elas estão excluídas de toda a cobertura de contingências sociais e da proteção proporcionada pela legislação trabalhista à maternidade e aos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Por isso, as políticas de conciliação necessariamente devem abordar o problema da informalidade e precariedade do trabalho. Tanto as empresas como os/as trabalhadores/as que desenvolvem suas atividades na economia informal sofrem com as inseguranças derivadas da ausência de normas justas e aplicáveis. É necessário avançar em diversos sentidos:

As políticas de conciliação necessariamente devem abordar o problema da informalidade e precariedade do trabalho.

Promover a regulação das atividades informais:

- Proporcionar os mecanismos necessários para formalizar o trabalho e fortalecer aqueles que permitam que os trabalhadores e as trabalhadoras tenham acesso à previdência social e a benefícios sociais.
- Revisar as políticas e a legislação a fim de reduzir os custos ligados ao cumprimento da normativa pelas micro e pequenas empresas, incorporando, nos pacotes de subsídios, estímulos para o desenvolvimento de medidas que apóiem a conciliação, visando facilitar o desenvolvimento da atividade na economia formal e elevar a produtividade.

Ampliar o alcance dos benefícios sociais, não limitando o acesso aos/às trabalhadores/as cobertos/as pela previdência social, de modo a universalizar o direito às medidas de conciliação:

- A universalização dos benefícios parentais beneficiará o setor mais precário. Em função disso, deve-se estender aos trabalhadores e trabalhadoras não assalariados e assalariados não registrados a cobertura das licenças maternidade e paternidade, bem como dos serviços de cuidado de crianças, idosos, enfermos e pessoas com deficiência.
- Equiparar os direitos das trabalhadoras domésticas com o restante dos assalariados, incluindo os direitos relacionados à maternidade.

QUADRO 28

CENTRO DE CUIDADO INFANTIL PARA TRABALHADORES INFORMAIS DA GUATEMALA

A Prefeitura da cidade da Guatemala apóia um programa de cuidado infantil e educação para a primeira infância destinado a famílias vulneráveis de zonas urbanas periféricas. Os cinco centros municipais deste programa atendem mais de mil crianças com até seis anos de idade. Estes centros foram criados após a realização de pesquisas que identificaram o cuidado dos filhos e filhas como uma das principais necessidades das mães trabalhadoras destas áreas.

O Centro Municipal de Cuidado Infantil «Santa Clara», inaugurado em 1990, é destinado aos filhos e filhas de trabalhadores informais que se dedicam à coleta, separação e venda de material reciclado no depósito de lixo municipal da zona 3 da cidade da Guatemala. A maioria das famílias vive em situação de pobreza e de grande vulnerabilidade, algumas em extrema pobreza, morando em alojamentos insalubres no próprio depósito de lixo. Muitas são monoparentais e chefiadas por mulheres.

O centro atende a mais de 300 crianças e oferece serviços de nutrição, cuidado, estimulação precoce, educação pré-escolar, controles regulares de saúde e vacinação, higiene e assistência psicológica. Além disso, oferece programas de sensibilização e capacitação para pais e mães.

Os pais e mães contribuem com 15 quetzales mensais pelo serviço (cerca de U$ 2,20). A Prefeitura, por meio da Secretaria de Assuntos Sociais, se encarrega de financiar, administrar, supervisionar e contratar o pessoal. Existem também outras fontes de recurso: os empregadores do setor fazem doações voluntárias e o centro desenvolveu mecanismos de cooperação com instituições do Estado, centros sanitários locais, ONGs nacionais e internacionais.

Os pais e mães estavam acostumados a levar seus filhos pequenos para o depósito de lixo onde trabalham. A existência do centro permitiu evitar o trabalho infantil, pois as crianças deixaram de participar das atividades de seus pais, além de ter contribuído para a melhora de seu desenvolvimento social e físico. As mulheres puderam aumentar o horário de trabalho remunerado e os problemas de logística para o cuidado de seus filhos foram reduzidos, o que permitiu que elas trabalhassem com tranqüilidade. As irmãs mais velhas foram liberadas de suas obrigações de atenção aos irmãos menores. As mães informaram que uma vantagem importante era a proximidade do serviço com relação ao seu local de trabalho.

Fonte: Cassirer e Addati (2007).

FORTALECER AS INSTITUIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

Um problema central para a conciliação entre trabalho e vida familiar é o efetivo cumprimento das normas existentes, de forma que os direitos consagrados em lei sejam efetivamente exercidos. Neste âmbito, as instituições do mercado de trabalho cumprem um papel crucial.

Melhorar o exercício dos direitos ao cuidado por meio de um maior cumprimento da lei

As inspeções do trabalho devem combater o descumprimento da legislação em dois sentidos: por meio da prevenção e da fiscalização.

Muitas vezes, as infrações ocorrem por desconhecimento, por isso, a inspeção do trabalho deve dedicar-se à promoção e difusão dos direitos e deveres definidos pelas leis trabalhistas. As ações recomendadas incluem:

- Desenvolver programas de capacitação com relação à proteção à maternidade e às responsabilidades familiares, voltados para empresários e trabalhadores, especialmente nas micro e pequenas empresas, onde se concentra boa parte do emprego feminino e onde a fiscalização é realizada em menor grau.
- Para a melhor observância das normas e sua fiscalização, é necessário tornar a legislação mais operativa, simplificando os mecanismos e acelerando os procedimentos de denúncia, investigação e sanção.
- Mediante a realização de estudos, deve-se avaliar o cumprimento e a efetividade real da normativa existente e detectar fatores que dificultam a realização de denúncias ou o cumprimento das normas.

Além disso, deve-se melhorar significativamente o monitoramento e a fiscalização do cumprimento da lei em matéria de proteção à maternidade e dos direitos de trabalhadores com responsabilidades familiares, fortalecendo o papel das Fiscalizações do Trabalho:

- Para possibilitar uma fiscalização efetiva, os Estados devem assegurar-se de que as Fiscalizações do Trabalho contem com recursos humanos capacitados, que estejam presentes em cidades de grande e pequeno porte e que estejam devidamente equipados para realizar as ações. Além disso, uma revisão das infrações por descumprimento da licença maternidade e de outras leis relativas às responsabilidades familiares permitiria desenvolver programas que respondam à realidade nacional.
- Coordenar estreitamente as funções das Fiscalizações do Trabalho e das equipes responsáveis pelo cumprimento das normas de proteção social pode ajudar a garantir, com eficiência e eficácia, sua cobertura durante as licenças maternidade, paternidade e de outro tipo.

> Um problema central para a conciliação entre trabalho e vida familiar é o efetivo cumprimento das normas existentes, de forma que os direitos consagrados em lei sejam efetivamente exercidos.

Melhorar a aplicação da lei e dos princípios que a inspiram nos tribunais do trabalho.
O fortalecimento da justiça do trabalho é um meio fundamental para melhorar o cumprimento efetivo da normativa e garantir o acesso à justiça a todas as pessoas que trabalham.

- Nos países onde não existem os tribunais trabalhistas nem os defensores trabalhistas, deve-se promover sua institucionalização, assim como a especialização do pessoal que atua na área judicial com relação a esta matéria, incluindo, entre os temas prioritários, aqueles relacionados à proteção à maternidade e à conciliação

entre trabalho e família.

- Modernizar as instâncias da justiça trabalhista com o objetivo de fortalecer sua efetividade e eficiência, por meio da capacitação e oferta de recursos suficientes.
- Promover a capacitação técnica e a sensibilização do pessoal que atua na área judicial e dos demais operadores nos temas relacionados com a proteção à maternidade e aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Sensibilizá-los não apenas sobre o conteúdo da lei, mas também sobre seus princípios.

QUADRO 29

ACORDO TRIPARTITE PARA A INCLUSÃO DE CLÁUSULAS DE IGUALDADE DE GÊNERO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em preparação à última rodada de negociação coletiva realizada no Uruguai, em 2008, a Comissão Tripartite para a Igualdade de Oportunidades e Tratamento – integrada por representantes do governo (Ministério do Trabalho e Previdência Social e Instituto Nacional de Mulheres), organizações de trabalhadores (PIT-CNT) e de empregadores (Câmara da Indústria e Câmara do Comércio) – assumiu o compromisso conjunto de promover cláusulas de igualdade de gênero durante a negociação nos Conselhos de Salários. Nas propostas entregues aos negociadores, recomendou-se integrar nos acordos certas condições básicas para a igualdade: i) o princípio de igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; ii) a igualdade de oportunidades no acesso a postos de trabalho melhores e mais qualificados; iii) a eliminação de elementos discriminatórios nos processos de seleção e promoção; iv) a garantia à proteção legal à maternidade, bem como outros dispositivos que promovam um maior equilíbrio entre o exercício da maternidade e da paternidade e v) a prevenção do assédio moral e sexual.

Como resultado, vários grupos negociadores acordaram uma série de medidas no âmbito da conciliação. Entre elas, destacam-se as maiores facilidades para a amamentação; a redução da jornada em até 50% durante a amamentação por um período de até seis meses; a possibilidade de licença durante a amamentação, com desconto de salários, mas sem que isso afete a gratificação por assiduidade e, finalmente, medidas orientadas a diminuir a discriminação em função da gravidez e a manutenção do posto de trabalho para as trabalhadoras substitutas grávidas.

Foram alcançados avanços também com relação à instalação de creches, medida que não está prevista em lei, embora existam creches sindicais e financiadas pelas empresas. Nesta rodada de negociação, destacou-se o acordo, conquistado no setor da saúde privada, para aumentar a contribuição empresarial ao fundo de creches. No setor de supermercados, estabeleceu-se uma comissão bipartite para estudar a criação de creches. Além disso, neste setor acordou-se que as atividades de formação serão realizadas dentro dos horários de trabalho, com o objetivo explícito de permitir uma maior participação de trabalhadores com responsabilidades familiares.

Além disso, foram incluídos na negociação coletiva temas tradicionalmente ausentes, como a licença paternidade e a questão de filhos com deficiência. Como um reflexo e reforço das disposições da nova Lei 18.345, que equipara várias "licenças especiais" dos trabalhadores do setor privado com os do setor público, uma série de grupos negociadores incluíram cláusulas sobre a licença paternidade (de 3 dias, remunerada); e licenças especiais de 96 horas para pais de filhos/as com deficiência.

Fonte: Estudo de Ana Aguilera elaborado para este relatório.

Fortalecer a institucionalidade laboral e equiparar a capacidade de negociação de trabalhadores/as com responsabilidades familiares

A conciliação entre vida laboral e familiar não é um tema que concerne apenas às mulheres, mas é também um objetivo que diz respeito ao conjunto dos atores que participam nos processos de trabalho. A inclusão de cláusulas relacionadas às responsabilidades familiares nas negociações coletivas é fundamental para avançar na cobertura e ampliação dos direitos e benefícios previstos em lei e de instituir novos direitos.

Deve-se fortalecer a abordagem deste tema nos âmbitos de negociação e diálogo social, pois, por meio deste intercâmbio, a conciliação se aproxima do campo das ações específicas. A possibilidade de alcançar acordos entre os empregadores e os trabalhadores potencializa os objetivos e estratégias desenvolvidas por cada setor.

O Estado deve favorecer o diálogo social tripartite e gerar espaços de debate e construção de consenso que culminem na adoção de uma política nacional integrada sobre conciliação entre vida laboral e familiar, de acordo com as indicações da Convenção nº 156, art. 11. Para isso, recomenda-se:

- Fortalecer o processo de negociação coletiva e equiparar a capacidade de negociação de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, por meio da legislação e da capacitação.
- Promover a percepção das responsabilidades familiares como um tema de interesse estratégico para o conjunto dos trabalhadores, trabalhadoras e empresas, e não apenas como benefícios direcionados às mulheres.
- Melhorar a capacidade dos sindicatos para analisar e elaborar propostas, a partir de um enfoque de gênero, no âmbito da conciliação, por meio da sensibilização e capacitação.
- Sensibilizar os empresários frente a este tema com o objetivo de corrigir imagens negativas e sem fundamento, por meio da difusão de informação sobre os benefícios das medidas conciliatórias, como o aumento da produtividade e da motivação dos trabalhadores.
- A partir do Estado, deve-se fortalecer o papel das instâncias tripartites para o alcance de critérios comuns que contribuam para compatibilizar o trabalho e a vida familiar. Com este objetivo, recomenda-se a constituição de comissões tripartites de igualdade de oportunidades no emprego para que acompanhem a aplicação das políticas nacionais e dos acordos, bem como monitorem os aspectos pactuados e o tratamento de novos temas.

Além disso, o Estado, como empregador, deve ser um exemplo e promover práticas positivas entre seus funcionários. Uma forma de alcançar isso pode se dar pela outorga de selos de qualidade às instituições que cumpram com a normativa vigente e avancem com relação às leis existentes.

QUADRO 30

UM CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS NO SETOR PÚBLICO

No Chile, por meio de um orientação presidencial, iniciou-se a aplicação do Código de Boas Práticas Trabalhistas para a não discriminação na administração central do Estado. O Código, elaborado com o apoio técnico da OIT, contém diretrizes com relação ao acesso ao emprego e a postos de direção, promoção e desenvolvimento na carreira, formação profissional, condições de trabalho, proteção à maternidade, conciliação entre as responsabilidades no trabalho e as obrigações familiares e a prevenção e sanção do assédio sexual e moral.

A aplicação do Código se realiza através de um diagnóstico em cada um dos 170 serviços do Estado que se encerra com a elaboração de um plano trienal. O Serviço Nacional da Mulher (SERNAM), em sua função de garantir o cumprimento de políticas para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, apoiará a difusão, capacitação e elaboração de metodologias de monitoramento e acompanhamento. Para isso, conta com um plano de assistência permanente às instituições do setor público que implementam esta ação.

Fonte: www.serviciocivil.cl/

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

Os serviços fornecidos pelo Estado e pelo mercado de trabalho na área de cuidados oferecem respostas ainda incipientes frente às novas necessidades das famílias que precisam conciliar estas tarefas com suas responsabilidades profissionais. A área de cuidados, por si própria, pode constituir uma importante oportunidade para a geração de novos empregos.

A transferência para o mercado e para os serviços públicos de algumas tarefas domésticas e de cuidado tem o potencial de ampliar e formalizar nichos de emprego já existentes, assim como de criar novos, resultando em um importante potencial de oportunidades de trabalho decente, que contribui para a redução da pobreza na região e para a igualdade de gênero.

Ademais, estas novas oportunidades de emprego podem ser uma resposta às tendências demográficas da região de crescimento significativo da população idosa, paralelo ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho (Infante, 2006), no sentido de contribuir para a redução dos déficits de cobertura dos serviços necessários para a conciliação entre vida profissional e familiar.

A transferência para o mercado e para serviços públicos de algumas tarefas domésticas e de cuidado tem o potencial de ampliar e formalizar nichos de emprego já existentes, assim como de criar novos.

Neste sentido, o Estado deve ter um papel ativo quanto à/ao:

Identificação da demanda e do potencial de criação de trabalho decente

- Promover a realização de estudos para identificar a demanda insatisfeita de cuidados, com atenção à qualidade e aos critérios de co-responsabilidade social; e identificar o potencial de criação de trabalho decente, seja público ou privado, associado à ampliação de serviços para os distintos momentos do ciclo de vida.
- Promover a realização de estudos que estimem a taxa de retorno do investimento social em serviços de cuidado, para a sociedade em geral e para os orçamentos públicos em particular.

Criação e promoção de emprego

- Desenvolver sistemas públicos, privados e mistos de cuidado especializado, que sejam acessíveis e respondam às necessidades e preferências dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares e das pessoas que requerem atenção, assim como estimular a formação de serviços comunitários e meios de assistência às famílias, inclusive serviços de higiene e de cuidados domiciliares.

- Promover o investimento social em novos setores de serviços cuja produção responda às necessidades dos grupos em situação de maior pobreza relativa. Priorizar os serviços com demanda insatisfeita: atenção integral à infância, ensino de informática e apoio escolar; programas de convivência com segurança e atenção ao idoso. Garantir uma melhora na qualidade e a diminuição dos custos dos serviços.
- Realizar iniciativas em nível local, de maneira que seja possível incorporar os aportes dos governos locais, organizações da sociedade civil e comunidades.
- Gerar mais e melhores empregos, especialmente nas empresas de menor tamanho (micro, pequenas e médias), por meio do investimento em cadeias produtivas associadas aos cuidados. Reforçar a capacidade produtiva das micro, pequenas e médias empresas para que recuperem sua participação no mercado de bens e serviços e gerem novas ocupações.

Promover a regulação do setor de cuidados, de forma a superar a precarização e feminização dos empregos neste setor.

Reforçar a qualidade do emprego

- Promover a regulação do setor de cuidados, de forma a superar a precarização e feminização dos empregos neste setor. Como parte do esforço para valorizar as atividades de cuidado, o Estado deverá adotar uma atitude muito mais ativa em relação à proteção e à promoção das condições de trabalho das pessoas que atuam na ampla variedade existente dos serviços de cuidado.
- Promover a incorporação de homens e mulheres neste tipo de serviços no sentido de superar a idéia de que o cuidado é tarefa exclusiva das mulheres.
- Para alcançar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, promover campanhas pela valorização das ocupações na área de cuidados. A promoção de melhor remuneração destas ocupações é fundamental para romper com a segmentação ocupacional e a desvalorização destas tarefas, por serem quase exclusivamente femininas.
- Realizar esforços para a profissionalização e certificação de serviços de cuidado, o que teria efeitos sobre a qualidade do serviço prestado e no incremento do valor social e econômico atribuído a este trabalho. Para tanto, é necessário criar programas para capacitação de pessoal especializado no cuidado de pessoas idosas e pessoas com deficiência, assim como para educação para primeira infância e pré-escolar.
- Um importante desafio para gerar trabalho decente na área de cuidados é a promoção de melhores condições de trabalho e a equiparação de direitos das trabalhadoras domésticas. As políticas de promoção de postos de trabalho formais nesta área podem constituir um estímulo à melhora das condições de trabalho de milhões de trabalhadoras domésticas informais.

- Reforçar os programas de erradicação do trabalho infantil doméstico, realizado por meninas de lares pobres, geralmente rurais e, em alta proporção, indígenas ou negras.
- Desenvolver estratégias de equiparação de direitos trabalhistas, melhora das condições de trabalho e formalização do trabalho realizado por mulheres em organizações comunitárias de cuidado de pessoas em situação de extrema vulnerabilidade social (meninos/as, idosos, etc.).

QUADRO 31

EMPREGOS DE CUIDADO INFANTIL NO VALE DO CAUCA, COLÔMBIA

O potencial de emprego na área de cuidados infantis foi avaliado no Vale do Cauca na Colômbia, no âmbito do programa Novos Nichos de Emprego (NYE). Diferentemente dos programas de emprego tradicionais, a idéia do NYE é criar postos de trabalho permanentes para responder às necessidades não satisfeitas dos cidadãos, relacionadas com seu bemestar e qualidade de vida.

Considerando o número de crianças entre 0 e 4 anos que não participam dos programas de atenção e educação primária – devido, segundo os pais, a razões econômicas e/ou à falta de disponibilidade de serviços –, se calcula que poderiam ser gerados 25.356 empregos novos em lares ou em instituições de cuidado infantil e 4.057 vagas para professores em instituições de atenção e educação pré-escolar, beneficiando uma população total de 4.4 milhões de habitantes.

Esta potencialidade está relacionada ao fato de que 32,6% da população menor de 5 anos (375.881 crianças) vivem com a mãe, sem a presença do pai. Somente 31,6% das crianças são assistidas em um local comunitário, creche ou instituição pré-escolar.

Fonte: Aguado (2007).

Melhorar a capacidade da **previdência social** para dar respostas às necessidades de cuidado

Para avançar quanto ao bem estar da população e enfrentar as necessidades de cuidado, é necessária a construção de um sistema de bem estar social, em que os mecanismos contributivos e não contributivos estejam combinados em um marco de solidariedade integral entre distintos grupos socioeconômicos e transgeracional. Este sistema deve ter ampla cobertura, que incorpore a população ativa e inativa, e que melhore a qualidade e os serviços destinados à população nas diferentes etapas do ciclo de vida e familiar.

PROMOVER ACESSO UNIVERSAL AOS SERVIÇOS SOCIAIS

Este avanço em direção a políticas com cobertura universal e serviços sociais de qualidade se faz por meio de uma ampla rede de proteção social que não esteja unicamente condicionada ao emprego formal. Para tanto, é necessário:

- Incorporar sistemas de pensões universais, de forma a garantir renda cidadã básica. O objetivo é assegurar o direito à renda aos idosos de maneira que possam exercer seu direito de serem cuidados. Isto requer regimes não contributivos complementares aos contributivos, capazes de introduzir graus de autonomia entre o mercado de trabalho e o sistema previdenciário.
- Eliminar os efeitos negativos da maternidade e das responsabilidades familiares sobre as contribuições e os benefícios que recebem as mulheres.
- Introduzir mecanismos para que as interrupções de participação no mercado de trabalho devido à maternidade ou cuidado familiar não prejudiquem seu acesso a pensões por aposentadoria ou outras.
- Universalizar a educação para a primeira infância, de forma a desvincular o acesso ao cuidado com o tipo de inserção no mercado de trabalho da mãe; contribuir para o fortalecimento da cidadania das mulheres; e, por fim, criar maiores oportunidades para meninos e meninas, especialmente os provenientes de lares pobres. Uma medida útil é a obrigatoriedade da educação pré-escolar, ampliando o limite mínimo de idade de cinco (atualmente em vigor na maioria dos países) para quatro anos.
- Universalizar o direito a licenças remuneradas de maternidade, paternidade e parentalidade.

PRIORIZAR O INVESTIMENTO SOCIAL EM SERVIÇOS DE CUIDADO

A provisão pública de serviços de cuidado deve contemplar as necessidades dos lares de distintos estratos socioeconômicos e garantir o acesso da população mais necessitada a serviços de qualidade. Trata-se de superar o estigma de "serviços pobres para população pobre" e oferecer atenção digna, que não discrimine os lares pobres. O Estado deveria priorizar seu investimento no sentido de:

- Prover oferta de cuidados com cobertura universal para meninos e meninas menores de seis anos, no sentido de reduzir o atual déficit e desigualdade quanto à assistência e acesso ao cuidado. A ampliação da oferta e disponibilidade de creches e jardins de infância deve ter financiamento e supervisão adequados para garantir a continuidade e qualidade dos serviços prestados; atenção deve ser dispensada à localização dos serviços, nas proximidades dos locais de trabalho e dos domicílios das pessoas.
- Desenvolver campanhas para promover a confiança das famílias nestes serviços, destacando a supervisão a que são sujeitos, a segurança e qualidade da educação que oferecem.
- Complementar a oferta pública de serviços de cuidado infantil com a provisão de auxílios para a utilização de serviços privados.
- Supervisionar o cumprimento do acesso à educação básica obrigatória, incluindo o nível inicial e a ampliação da oferta de instituições de jornada integral. É necessária a extensão das jornadas escolares, com atividades tanto curriculares como extracurriculares, de maneira que se assimilem às jornadas de trabalho.
- Garantir todos os direitos trabalhistas às trabalhadoras em programas comunitários de cuidado infantil, que contem ou não com apoio do Estado.

DESENVOLVER MEDIDAS CONCILIATÓRIAS CONSIDERANDO O MOMENTO DO CICLO DE VIDA DAS PESSOAS

Os países da América Latina e Caribe estão em distintas etapas de transição demográfica, que implicam em diferentes demandas para o cuidado da sua população. São necessárias, portanto, políticas que dêem respostas à realidade que se apresenta e se adaptem às mudanças demográficas:

- Para os países nas primeiras etapas de transição demográfica, nos quais a taxa de envelhecimento é incipiente, se faz necessário fortalecer as políticas de atenção à infância e o acesso a serviços de saúde e educação pré-escolar.
- Os países com taxa de envelhecimento moderado necessitam de sistemas de saúde que respondam aos novos padrões epidemiológicos, de estratégias para o cuidado e de políticas de proteção social que assegurem um nível adequado de

vida na velhice.

- Para os países em transição avançada, com taxas de envelhecimento mais altas, é necessário enfrentar o desafio de responder à demanda de cuidados de idosos para a qual não estão preparados. É necessário gerar condições para que o crescente número de mulheres idosas, sem aposentadoria, tenha uma velhice digna.

Independentemente da etapa de transição demográfica, todos os países da região enfrentam - com maior ou menor premência - o desafio de gerar políticas de cuidado para a terceira idade, em diversos tipos de assistência:

- Serviços e alojamentos para cuidados de longa duração, sobretudo para necessidades não cobertas pelos sistemas de saúde, como doença de Alzheimer, demência senil e outras.
- Serviços comunitários/municipais que prestem assistência por hora, jornada média ou integral nos domicílios.
- Auxílios para contratação de cuidadores a domicílio ou de cuidadores que sejam empregados municipais que, por demandas pontuais, atendam em períodos curtos de tempo nas residências das pessoas idosas.

QUADRO 32

POPULAÇÃO IDOSA NO URUGUAI

O Uruguai é um dos países com maior proporção de idosos na região. Em 2004, foi aprovada a Lei 17.796 de Promoção Integral aos Idosos. Esta norma cobre quatro grandes áreas: saúde, integração social e condições de vida, assistência e proteção legal e seguridade social.

Neste marco, foi criado o Programa Nacional dos Idosos (PRONAM), regulamentado em nível interinstitucional com a participação de diferentes estruturas do Estado e da sociedade civil. O Programa tem o propósito de melhorar a qualidade de vida das pessoas com mais de 65 anos, por meio da atenção em diferentes aspectos: adequação de serviços, capacitação de pessoal, prevenção de doenças e estabelecimento de sistemas de ajuda familiar. Para o acesso aos serviços do setor público, foi desenvolvido o Carnê Gratuito de Assistência Vitalícia.

Fonte: www.msp.gub.uy

INTEGRAR AOS PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA CONDICIONADA DE RENDA UM ENFOQUE DE CONCILIAÇÃO COM CO-RESPONSABILIDADE

Os programas de transferência condicionada de renda têm reconhecido a importância da destinação de recursos públicos para beneficiar as condições de saúde e educação de me-

ninos e meninas. Entretanto, para maximizar seu impacto para as mulheres e fomentar sua autonomia econômica, é necessário:

- Aumentar a quantidade e melhorar a qualidade dos serviços sociais, com o efeito de reduzir o tempo imposto pelas condicionalidades às mulheres, pois os programas não devem aumentar a carga de trabalho doméstico feminino e, em conseqüência, prejudicar a posição das mulheres no mercado de trabalho e na busca de emprego.
- Promover a vinculação dos programas de transferência com medidas de geração de emprego e prestação de serviços públicos de cuidado infantil. Promover também a articulação destes programas com as políticas ativas em matéria de emprego, no sentido de melhorar as capacidades individuais das mulheres, por meio, por exemplo, da alfabetização, capacitação em ofícios e a socialização em matéria de primeiro emprego; ao mesmo tempo em que se promove a criação de emprego.
- Fazer uso das condicionalidades como mecanismo para promover mudanças na distribuição de responsabilidades domésticas entre homens e mulheres, em vez de serem requisitos os quais as mães devem cumprir.
- Nos casos que se exigem contraprestações, avaliar os custos decorrentes e sua justificativa visando aliviar as múltiplas pressões que existem atualmente sobre o tempo das famílias, em geral, e das mulheres, em particular.

Políticas para **migrantes** e suas famílias

As migrações podem beneficiar de muitas maneiras tanto os países de origem, como os de destino, e os próprios trabalhadores e trabalhadoras migrantes. No entanto, podem gerar situações de desvantagem e discriminação para os migrantes e produzir efeitos indesejados para suas famílias, que permanecem nos países de origem (OIT, 2007b).

Uma grande fonte de tensão para as trabalhadoras migrantes é a conciliação de suas responsabilidades laborais e familiares, devido tanto à situação de vulnerabilidade, em que muitas vezes se encontram nos países de destino, como à distância que as separa de sua família, que dificulta o manejo das necessidades de cuidado de seus filhos, filhas e outros dependentes.

A migração implica perda de capacidades, e, para as mulheres em particular, perda de alternativas de cuidados.

PROTEGER OS/AS MIGRANTES NOS PAÍSES DE ORIGEM E DESTINO

As migrações podem contribuir para o crescimento econômico e para o desenvolvimento dos países de origem e destino. Para os países de origem, a economia e a balança comercial se beneficiam pelas remessas feitas. Já os países de destino são beneficiados pela mão de obra que se insere em ocupações necessárias para o bemestar. No entanto, migração implica perda de capacidades, e, para as mulheres em particular, perda de alternativas de cuidado. Para enfrentar esta questão, os governos devem:

- Criar oportunidades suficientes de trabalho decente para homens e mulheres, para que possam encontrar em seus próprios países fontes de renda para garantir o bemestar econômico de suas famílias, para que não tenham que recorrer a busca de atividades que sejam mais bem remuneradas em outro país, ainda que em condições de pior qualidade e longe de suas famílias.
- Facilitar o retorno da população migrante, apoiando a reunificação familiar, por meio dos programas de reintegração e capacitação.

Os países de destino são beneficiados com a disponibilidade de mão de obra migrante, especialmente em um contexto de crise de cuidados. Entretanto, especial atenção deve ser dada às numerosas desvantagens e discriminações a que estão sujeitos homens e mulheres por sua condição de migrantes.

- Garantir a coerência entre as políticas de migração para trabalho e de emprego, considerando as repercussões sociais e econômicas das migrações. Promover a

ampliação dos canais e prevenir e eliminar as condições migratórias abusivas.

- Estabelecer regulações que facilitem a reunificação das famílias de trabalhadores/as migrantes.
- Garantir que os/as trabalhadores/as migrantes tenham os mesmos direitos trabalhistas que os/as demais trabalhadores/as e acesso aos serviços de cuidado infantil. Para tanto, desenvolver campanhas de informação sobre os direitos de trabalhadores/as migrantes.
- Envolver os empregadores na co-responsabilidade pelo cumprimento da lei e da provisão de espaços para as mães e pais trabalhadores, no âmbito da legislação relativa a proteção social.
- Promover a sindicalização dos trabalhadores migrantes.

As questões relacionadas ao movimento transnacional de trabalhadores não podem ser abordadas de maneira eficaz se os países atuam de forma isolada, razão pela qual, a cooperação internacional na gestão das migrações para trabalho pode ser um valioso instrumento para atender aos interesses nacionais.

Devem ser promovidos o diálogo e a cooperação intergovernamentais sobre políticas de migração para trabalho, em consulta com os atores sociais, a sociedade civil e as organizações de trabalhadores migrantes, conforme recomenda a OIT. Acordos migratórios binacionais deveriam ser firmados, com a inclusão de medidas especificamente dirigidas às famílias transnacionais, contemplando a reunificação destas famílias tanto no país de origem como no de destino.

O diálogo social e a criação de mecanismos tripartites sobre o tema devem ser promovidos, além da necessidade de gerar informação e conhecimentos acerca do tema, como subsídio para a formulação de políticas adequadas.

DESENHAR MEDIDAS DE APOIO ÀS FAMÍLIAS DE MIGRANTES

Embora as famílias que permanecem no país de origem se beneficiem economicamente da migração, a ausência do pai e, principalmente, da mãe, tradicionalmente principal responsável pelos cuidados, produz novas tensões na família, que acarretam custos sociais, tanto em função das pessoas dependentes do cuidado, como para as mulheres do grupo familiar que assumem cargas adicionais de trabalho em função do cuidado. Frente à esta situação, cada vez mais freqüente nos países da América Latina e Caribe, se requer uma bateria de medidas, a saber:

- Contribuir para legitimar socialmente as famílias transnacionais como um novo tipo de família, para prevenir a discriminação, o que requer ações de sensibilização nas escolas e nos meios de comunicação de massa.

- Oferta de serviços de cuidado que respondam às necessidades das famílias cujos pais/mães não se encontram no país. Formalização do papel das tutoras, que ficam com a responsabilidade das filhas e filhos dos/as migrantes, para que seja estendida à elas a titularidade dos benefícios ligados ao cuidado.
- Gerar serviços de apoio que previnam a evasão escolar de jovens que ficam com a responsabilidade de cuidar de seus/suas irmãos/ãs mais novos/as.
- Participação dos governos locais na formulação e gestão dos programas que atendem às demandas específicas das famílias transnacionais. Como dispõem de conhecimento privilegiado do território, os governos locais podem ser mais eficientes para priorizar áreas geográficas onde certos tipos de medidas se fazem mais urgentes, como a ampliação de jornadas escolares.
- Empreender esforços institucionais para levantamento de informação estatística sobre a situação das famílias que permanecem no país de origem, para complementar a informação sobre a população migrante, grupo em que se centram os levantamentos de informação, até o momento.
- Envolver as organizações de migrantes para que possam, a partir de sua experiência, contribuir para a definição de prioridades e para formulação de medidas necessárias.
- Nos países de origem e nos de destino, promover medidas que melhorem e reduzam os custos de comunicação entre mães, pais e seus/suas filhos/as, mediante o uso de tecnologias de informação, por exemplo, acesso à internet.

QUADRO 33

PROGRAMA PARA GARANTIR A EDUCAÇÃO DE FILHOS E FILHAS DE SAFRISTAS MIGRANTES NO MÉXICO

A importância e magnitude do fenômeno migratório no México, bem como as ações de direitos humanos, têm impulsionado a criação de programas e políticas de atenção a migrantes internos e transnacionais.

Os filhos e filhas de trabalhadores safristas agrícolas migrantes enfrentam um grave problema quando acompanham seus pais, pois, além de abandonar suas localidades de origem, ficam à mercê da temporalidade dos ciclos agrícolas de demanda de mão de obra a que seus pais estão sujeitos, que é distinta dos períodos escolares.

O Programa de Educação Pré-escolar e Primária para Meninos e Meninas de Famílias Safristas Agrícolas Migrantes (PRONIM) começou a ser desenvolvido em 1997. Seu objetivo é contribuir para a qualidade de vida de filhas e filhos de famílias safristas agrícolas migrantes, por meio de assistência educativa em nível pré-escolar e primário, fomentando o acesso, permanência e desempenho escolar, de forma conjugada com a mobilidade geográfica e as condições de vida de suas famílias.

A coordenação entre as instâncias dos distintos estados do país é necessária para a promoção de assistência escolar intercultural e promoção da eqüidade na cobertura e na qualidade do serviço a filhas e filhos, entre 3 e 14 anos de idade, de famílias de trabalhadores agrícolas safristas, migrantes e assentadas, mestiças e indígenas. O objetivo é que as escolas públicas recebam os estudantes em trânsito, de forma a evitar a interrupção de seus estudos.

O PRONIM oferece assistência escolar em 21 dos 32 estados do país. A cobertura alcançada é de 17.268 meninos/as, o que significa 4,4% da demanda potencial. O programa ampliará a população alvo para incluir meninos/as entre 3 e 16 anos, aumentando a cobertura para 400.000 meninos e menino/as.

Fontes: http://www.sedesol.gob.mx/; http://www.sep.gob.mx/;
Loyo e Camarena (2008).

O papel dos atores sociais na busca de novas **respostas**

EMPREGADORES

As medidas adicionais às medidas legais, implementadas nas empresas para apoiar a conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares, não só beneficiam aos trabalhadores e trabalhadoras, mas têm como resultados também importantes benefícios para a própria empresa.

Entre estes benefícios, se pode destacar o desenvolvimento de recursos humanos, pois, em nível internacional, as medidas de conciliação são utilizadas para atrair e reter talentos e reduzir a rotatividade de pessoal, uma vez que as pessoas constituem o principal recurso das empresas modernas e a remuneração já não é mais o único atrativo para permanecer nas empresas (Lagos, 2007).

Mesmo as empresas de setores e empregos de baixa qualificação e produtividade, onde o custo marginal associado à rotatividade e o treinamento é relativamente baixo, se beneficiam de aumentos na produtividade, tanto em nível micro como sistêmico. Quando os trabalhadores/as podem conciliar sua vida profissional com a familiar, o absenteísmo é reduzido e se produz uma maior satisfação e comprometimento com a empresa; menores níveis de stress geram um melhor clima no trabalho, o que, por sua vez, contribui para o aumento da produtividade.

Mesmo as empresas de setores e empregos de baixa qualificação e produtividade.

Além disso, ser uma empresa alinhada às mudanças sociais e que apóia a igualdade de oportunidades é crucial para uma boa imagem pública. Essa tendência faz parte das empresas socialmente responsáveis, selo institucional que permite atrair nova clientela, potenciais trabalhadores/as e também melhorar as relações com outras empresas e instituições da administração pública.

É importante que as organizações de empregadores assumam um papel pró-ativo no debate da conciliação em nível nacional, de forma a ter voz e, com isso, mostrar seu compromisso com o tema.

As organizações de empregadores devem informar seus membros acerca da importância de criar condições para a conciliação com co-responsabilidade social, assim como impulsionar medidas concretas e mecanismos para avaliar seus resultados, tais como:

- Realizar estudos, divulgar informação e dar assessoramento quanto aos custos e

benefícios a curto e longo prazo de implementação de medidas de promoção da conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares.

- Promover o estabelecimento de comissões dentro das organizações de empregadores, para que elaborem propostas para uma melhor conciliação no âmbito da organização, assim como nas empresas.
- Promover o aumento da participação de mulheres empresárias nas instâncias de direção das organizações de empregadores e fortalecer a presença das demandas de gênero – entre elas as de conciliação com co-responsabilidade - na agenda do setor.
- Promover uma compreensão mais ampla da responsabilidade social nas empresas, que incorpore de maneira central o tema dos cuidados e a necessidade de novas sinergias entre vida familiar e no trabalho. Agir para que as ações de responsabilidade social cheguem ao próprio quadro de pessoal e que deixem de ser vistas como mera filantropia empresarial.
- Desenvolver códigos de boas práticas e outras formas de compromisso voluntário em matéria de conciliação com co-responsabilidade social.
- Promover o efeito "contágio" entre empresas a partir da difusão de experiências exitosas em matéria de responsabilidade social, particularmente no âmbito da conciliação.
- Promover a mensuração dos efeitos das iniciativas de conciliação, considerando seu impacto na produtividade e na imagem corporativa. Este tipo de pesquisa requer um debate sobre as metodologias possíveis.

QUADRO 34

FILHOS DE TRABALHADORAS DE UM CENTRO COMERCIAL DIVIDEM BERÇÁRIOS

Em 1995, modificou-se a lei de creches no Chile. A partir de então, se estendeu esta exigência aos centros comerciais administrados sob uma mesma razão social ou personalidade jurídica. Até aquela data, somente as mulheres que trabalhavam em lojas de departamento ou em outras empresas com mais de 20 trabalhadoras tinham direito ao benefício.

Em uma importante cadeia de centros comerciais, o benefício é operacionalizado por meio de acordos entre o centro comercial e creches privadas, localizadas nas proximidades do trabalho da mãe e em horário compatível com o das mães. Todas as trabalhadoras têm este direito, e as que mais se valem dele são as que trabalham em empresas menores. O levantamento da demanda interna e a seleção das creches são responsabilidade da administração de cada centro comercial. À mãe, cabe a apresentação dos documentos necessários e a escolha da creche que mais lhe convenha entre as que integram o convênio.

O financiamento se realiza por meio da rubrica de gastos comuns que pagam os operadores dos centros comerciais, e que incluem também o consumo de serviços básicos de áreas comuns e outros gastos, como a creche. O pagamento da creche é independente se as trabalhadoras de um local de trabalho a usam ou não. Tal como estabelece a lei, este beneficio não significa nenhum gasto para a trabalhadora que o utiliza.

A empresa entrevistada reconhece a importância da política de cuidado infantil, porque favorece a inserção de mulheres no mercado de trabalho e permite que trabalhem com mais tranqüilidade. Ainda, políticas deste tipo, que se inserem nas ações de Responsabilidade Social, permitem reforçar a boa imagem corporativa e competir pelos melhores rankings.

Fonte: Kremerman (2008).

As empresas devem promover a incorporação, em seus departamentos de recursos humanos, de estratégias para uma melhor conciliação entre a vida laboral, familiar e pessoal. Estas medidas devem dirigir-se explicitamente ao pessoal de ambos sexos e ter em conta as necessidades dos distintos tipos de família.

Serviços familiares:

- Oferecer serviços de cuidado infantil nos próprios estabelecimentos, quando justificado pela escala de pessoal; ou optar por mecanismos de reembolso para facilitar o acesso de mães e pais trabalhadores a serviços de cuidado oferecidos pelo mercado.
- Promover a inovação e a cooperação entre as empresas na organização de serviços de cuidado.
- Ampliar a gama de auxílios e incluir, nas políticas de conciliação de atenção à população idosa, pessoas com algum tipo de deficiência ou doença.

QUADRO 35

REEMBOLSO DE GASTOS DE CUIDADO INFANTIL NO BRASIL

O reembolso de gastos de creche tem sido a estratégia mais utilizada pelas empresas brasileiras para cumprir com a legislação trabalhista. A lei exige que cada empresa, que não tenha creche, estabeleça uma estratégia para o cuidado de filhos e filhas de suas trabalhadoras. A duração e a quantia do auxílio são estabelecidas na negociação coletiva entre a empresa e os sindicatos e, em alguns casos, transcendem o estabelecido na lei.

Em uma determinada empresa estatal, por exemplo, em que a estratégia adotada transcende os requisitos legais, a empresa reembolsa os gastos do cuidado de meninos/as até os sete anos de idade. A estratégia de reembolso inclui o financiamento de creches privadas. Este processo é conduzido pelo departamento de recursos humanos, que avalia a qualidade dos serviços e seleciona aqueles localizados próximo ao local de trabalho. Caso não haja creches próximas, as trabalhadoras podem solicitar o reembolso para contratar uma trabalhadora doméstica em sua casa.

A estratégia de financiamento ajuda as mães a escolher a creche mais adequada às suas necessidades e também estabelece uma rede entre a empresa, o setor privado, as creches e os/as trabalhadores/as, assegurando o controle de qualidade dos serviços prestados. Dado que o reembolso prestado pela empresa cobre os custos feitos no mercado, as creches privadas têm muito interesse no financiamento para os/as trabalhadores/as, pois constitui uma importante fonte de receitas.

O custo para a empresa representa 0,01% de sua receita e os resultados positivos se fazem evidentes nos estudos de clima organizacional, que destacam a satisfação das trabalhadoras com este benefício. Ademais, a empresa em questão tem um acordo com o SESI (Serviço Social da Indústria), que oferece atividades fora do horário escolar, assim como colônias de férias para filhos e filhas dos/as trabalhadores/as. O custo decorrente é coberto integralmente pela empresa, por meio de sua contribuição fiscal ao SESI.

Fonte: Hein e Cassirer (2008).

QUADRO 36

EMPRESA INOVADORA ATENDE DEMANDA DE CUIDADO INFANTIL DE GRANDES EMPRESAS

Desde 2005, funciona na cidade de Santiago do Chile uma empresa especializada em oferecer a outras empresas alternativas quanto à educação e cuidado infantil dos/as filhos e filhas de trabalhadores/as. Desde sua criação, 20 centros foram abertos, com perspectivas de ampliação para lugares com demanda reprimida.

O serviço da empresa está orientado, principalmente, a satisfazer a demanda de grandes corporações, que representa mais de 60% da receita da empresa em questão.

A empresa especializada oferece serviços de alta qualidade de acordo com as necessidades de cada empresa e de seus/suas trabalhadores/as. A partir de um diagnóstico sobre a demanda e objetivos da empresa, se formula uma proposta para instalar um "centro patrocinado" (com ou sem investimento inicial por parte da empresa), que se adequa aos horários e necessidades da empresa. Os "centros corporativos" se desenvolvem a partir de acordos com duas ou mais empresas de uma mesma área que, isoladamente, não ocupariam toda a capacidade do centro. Ademais, existem os "centros abertos", situados em localidades com alta demanda potencial, próximos a escritórios e casas, que possuem alta taxa de trabalhadoras e que têm capacidade de financiamento.

Além de responsabilizar-se pela formulação, construção e operacionalização do centro, a empresa especializada oferece aos seus clientes uma avaliação contínua do impacto deste serviço sobre o desenvolvimento dos meninos e meninas, sobre a qualidade de vida dos trabalhadores/as, sobre a produtividade e rentabilidade da empresa.

Fonte: www.vitamina.cl

QUADRO 37

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E OS CUIDADOS NA CAMPANHA ELEITORAL DE SAN SALVADOR

Em San Salvador, o tema de conciliação e, especificamente, do cuidado infantil teve um espaço importante na campanha eleitoral de março de 2009. As duas principais forças políticas, localizadas à direita e à esquerda do espectro ideológico, reconheceram a necessidade e o desejo de milhares de mulheres de se inserirem no mercado de trabalho, e as dificuldades enfrentadas por elas em função das poucas opções de cuidado infantil, públicas ou privadas.

Entre outros temas, um dos partidos colocou a importância da responsabilidade social incluir os cuidados e propôs a criação de centros de atenção infantil financiados em conjunto pelos empregadores/as, Estado e trabalhadoras/es.

A emergência da conciliação e dos cuidados nesta campanha evidencia a importância desta agenda em termos de geração de apoios eleitorais.

Fonte: Imprensa salvadorenha (2008).

Organização do uso tempo do trabalho:

- Promover no marco do diálogo social e da negociação coletiva, uma reorganização do uso do tempo de trabalho, para facilitar a conciliação do trabalho com a vida familiar. Estes acordos devem considerar cinco critérios que se inter-relacionam: preservação da saúde e segurança dos trabalhadores/as; ser favoráveis à família; promoção da equidade de gênero; aumento da produtividade e maior controle dos trabalhadores sobre seu horário de trabalho.
- Apoiar a reorganização dos tempos do trabalho no diálogo social e da negociação coletiva, proporcionando maior flexibilidade aos trabalhadores para o cumprimento da sua jornada. Isso não constitui um custo adicional e pode ser colocado em prática em todo tipo de empresas.
- Planejar com antecipação a definição de turnos e horários de trabalho, para que não interfiram em eventos importantes da vida familiar.

Nesta perspectiva, a incorporação da igualdade de oportunidades na agenda sindical é uma forma de incrementar a representatividade e a legitimidade das organizações.

Organização do local de trabalho

- Acordar, no âmbito da negociação coletiva, a adoção de mecanismos que dêem flexibilidade na organização e no local de trabalho.
- Desenvolver mecanismos que favoreçam a designação de trabalhadores em locais próximos ao seu domicilio (para o caso de empresa com filiais). Quando as funções permitirem, facilitar a opção de combinar dias de trabalho na empresa com outros no domicilio para os trabalhadores e trabalhadoras.
- Regulamentar e supervisionar as condições em que se exerce o trabalho em tempo parcial, temporário e a domicílio; e igualá-las com as dos trabalhadores em tempo integral e permanente (incluída a proteção da previdência social).

SETOR SINDICAL

Também os sindicatos fortalecem sua atividade com a inclusão de temas de conciliação em sua agenda. A atração de novos membros depende se os trabalhadores e trabalhadoras sentem que seus interesses são defendidos. Nesta perspectiva, a incorporação da igualdade de oportunidades na agenda sindical é uma forma de incrementar a representatividade e a legitimidade das organizações. Ao promover a conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares, o sindicato demonstra que acompanha a realidade social e econômica de seus/suas filiados/as. Além disso, esta é uma área em que os sindicatos podem alcançar melhorias visíveis na qualidade de vida dos/as trabalhadores/as (Hein, 2005).

TABELA 3

ALGUMAS MEDIDAS DE ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Tipo de medida	Formas de operar
1. Duração da jornada de trabalho	Aumentar as opções de jornada de trabalho para os trabalhadores de ambos sexos.
2. Jornada distinta	Acordar flexibilização de horário, por exemplo: • 1 dia livre a cada 3 dias de trabalho; • Trabalhar até mais tarde todos os dias para sair mais cedo nas sextas-feiras ou para ter uma sexta-feira livre ao mês; • Antecipar o horário de entrada e saída; • Alterar horário de almoço por início de jornada mais tarde ou por saída mais cedo.
3. Saídas acordadas	• Estabelecer certa quantidade de horas mensais ou dias anuais para fins pessoais; • Programar com antecipação os sistemas de turno.
4. Combinação de jornadas na empresa e em casa	Possibilidade de realizar parte da jornada de trabalho em casa ou em outro local que não seja o de trabalho (tele-trabalho)
5. Pausas sem remuneração	Meses ou anos de licença sem vencimentos para fins pessoais
6. Férias distribuídas ao longo do ano	Flexibilidade no uso de dias de férias
7. Férias adicionais às férias legais	Estabelecer dias extras de férias como prêmio e incentivo

QUADRO 38

BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NAS EMPRESAS DA AMÉRICA LATINA E O CARIBE

Algumas empresas da região têm implementado, com bons resultados, medidas que contribuem para a conciliação entre trabalho e vida familiar:

- Política de trabalho com tempo flexível: horário flexível, trabalho parcial, trabalho à distância para empregados/as.
- Política de licença especial de maternidade e paternidade, que estabelece a possibilidade de trabalhar à distância depois do nascimento ou adoção de um/a menino/a.
- Permissão especial de ausência sem e com salários.
- Licenças para a atenção de emergências relacionadas aos filhos/as dos trabalhadores/as.
- Centros para a realização de tarefas escolares dos filhos/as de trabalhadores/as.
- Colônia de férias para os filhos/as de trabalhadores/as, que trabalham em companhia de seus/suas filhos/as.
- Apoio aos/às trabalhadores/as para serviços de cuidado dos filhos/as durante período de férias escolares.
- Serviços para trabalhadores/as e familiares em instalações da empresa: tinturaria, ópticas ou compras em lojas de roupa.
- Auxílios: seguros de gastos médicos menores e maiores para os trabalhadores/as, seguro de vida, campanhas de saúde, campanhas de prevenção de doenças para homens e mulheres.
- Sala de amamentação onde as mães podem amamentar seus/suas filhos/as.
- Grupos de discussão para identificar necessidades de conciliação e sugerir medidas para as empresas.

As propostas para os sindicatos são:

- Promover a incorporação dos temas de conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares nas agendas sindicais; e a inclusão de cláusulas relativas à conciliação e à igualdade de gênero na negociação coletiva.
- Participar da formulação de políticas conciliatórias e promover a adoção de medidas voluntárias nas empresas.
- Promover e fomentar a representação das mulheres no âmbito sindical; e maior participação nos espaços de direção e tomada de decisões. Proporcionar condições para que as dirigentes sindicais possam desempenhar adequadamente suas responsabilidades profissionais, sindicais e familiares.
- Fortalecer as capacidades das organizações sindicais sobre estes temas, com enfoque nos/as negociadores/as em nível nacional, em nível setorial e das empresas.
- Promover maior presença de mulheres em espaços de negociação e papel mais ativo nas distintas etapas da negociação coletiva, como uma maneira de acolher demandas que não estão sendo suficientemente consideradas, em âmbitos como a conciliação.
- Difundir informação sobre os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e oferecer apoio aos/às afiliados/as que sofrem discriminação. Cooperar na fiscalização da aplicação das leis, particularmente em matéria de conciliação e não discriminação.
- Os sindicatos poderão outorgar selos de qualidade às empresas que não só cumpram com a normativa vigente, mas que ultrapassem a lei na oferta de medidas de conciliação entre família e trabalho.

SOCIEDADE CIVIL

Outros atores sociais podem contribuir para o alcance da maior conciliação e co-responsabilidade social. Um papel particular corresponde às organizações da sociedade civil, especialmente as associações de mulheres em aliança com outros setores. Ao identificar outros atores que poderiam promover políticas em favor da conciliação, é importante considerar que se favorece a confluência entre discursos de distintas bases: o da competitividade e da produtividade, o da igualdade de gênero, o dos direitos da infância e da população idosa, entre outros. Posicionar as políticas conciliatórias dentro da agenda estatal depende de conseguir que outros atores, não necessariamente preocupados com estes temas, vejam benefícios nestas políticas.

QUADRO 39

CRECHE ORGANIZADA POR UM SINDICATO PARA TRABALHADORES AUTÔNOMOS NA COSTA RICA

A "Creche Solidariedade" foi fundada em 2002 por iniciativa da Central do Movimento de Trabalhadores Costarriquenhos (CMTC) em associação com seu ramo de trabalhadores informais, a Federação Costarriquenha de Trabalhadores Autônomos (FECOTRA), no marco de uma política destinada a suprir as necessidades dos trabalhadores da economia informal.

O centro, que tinha capacidade para 68 meninos/as de até 10 anos, estava situado próximo ao Mercado Central de San José e próximo ao local de trabalho dos pais. Oferecia educação pré-escolar, nutrição, cuidado e controles regulares de saúde e vacinação.

A maioria das mães que deixavam seus/suas filhos/as no centro eram mulheres solteiras jovens, muitas imigrantes da Nicarágua. Trabalhavam como vendedoras de rua no centro da cidade, durante 10 a 12 horas diárias, sete dias da semana. Não estavam cobertas por nenhum sistema de proteção social, e costumavam levar os/as meninos/as para o local de trabalho ou deixavam sozinhos/as em casa quando estavam doentes.

Com o serviço de atenção para seus/suas filhos/as, as mães puderam manter ou aumentar sua dedicação ao trabalho remunerado. As famílias melhoraram seu nível de vida e sua capacidade de poupança, graças à redução dos gastos com comida e saúde dos filhos. As mães melhoraram sua saúde mental ao ter o nível de stress no trabalho reduzido consideravelmente, posto que seus/suas filhos/as estavam bem atendidos. O desenvolvimento físico e escolar dos/as meninos/as melhorou, com melhores padrões nutritivos e qualificações escolares. Os/as meninos/as foram removidos de locais de trabalho perigosos - contaminação, tráfico, abuso sexual - e protegidos contra o risco de trabalho infantil. O Centro apóia as mães e os pais ao transformar as práticas de desigualdade de gênero em casa.

O Centro foi fechado em 2005 quando deixou de receber apoio de organizações nacionais e internacionais. A CMTC destacou a importância de um apoio mais consistente por parte do Estado e de outras entidades nacionais para garantir a continuidade do serviço.

Fonte: Cassirer e Addati (2007).

QUADRO 40

DEMANDA DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR PARTE DAS ORGANIZAÇÕES DE MIGRANTES

A agenda eleitoral para os nicaragüenses no exterior, elaborada pela Rede de Migrantes, em 2006, contemplava, entre suas demandas, o desenvolvimento de programas de atenção social a familiares de migrantes - em particular, para meninos e meninas e adolescentes que haviam permanecido no país. Este ponto da agenda propôs abordar de maneira coletiva - com a participação da prefeitura e outros atores locais - os graves custos sociais da imigração para as pessoas que ficavam no país de origem. Estes problemas haviam sido até aquele momento abordados como estratégias familiares.

No Equador, vários governos locais responderam às demandas de associações de migrantes e incorporaram em seus planos de ação a atenção aos familiares que haviam permanecido no país. Por exemplo, o município de Quito oferece apoio psicológico às avós cuidadoras e oferece serviços de cuidado e atividades de recreação para os meninos e meninas.

Bases necessárias para o desenvolvimento de políticas de conciliação com **co-responsabilidade**

Abordar a relação entre trabalho e vida familiar implica considerar como um todo o trabalho doméstico e o produtivo, força de trabalho e família. As políticas de conciliação podem tomar a forma do modelo tradicional, no qual o bem-estar da família está a cargo das mulheres; ou assumir um paradigma moderno de conciliação, que busca que homens e mulheres possam articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional.

A forma moderna de conciliação exige modificar a atual divisão sexual do trabalho, que não só estabelece uma rígida atribuição de papéis e trabalhos para homens e mulheres, mas também se sustenta em um sistema de hierarquias de gênero. O alcance da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no campo do trabalho requer que homens e mulheres compartilhem o trabalho doméstico e não só o trabalho remunerado e revalorizem a importância de ambas as esferas para o bem-estar da sociedade.

O Estado deve realizar ou promover a pesquisa sobre aspectos relacionados com o emprego dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

GERAÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS E INDICADORES

Os papéis tradicionais de homens e mulheres se refletem na legislação trabalhista e nas instituições de proteção social, resultando em um contexto de debilidade de políticas públicas para atender às atuais demandas de cuidado.

Para modificar esta situação e desenvolver e implementar políticas integrais que promovam a conciliação e co-responsabilidade, em consonância com a Convenção nº 156 (Art. 6), o Estado deve realizar ou promover a pesquisa sobre aspectos relacionados com o emprego dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, para proporcionar informação que possa servir de base para a elaboração de políticas e medidas eficazes.

Mediante estudos, se devem contrastar os benefícios das políticas de conciliação com os custos de sua ausência, para justificá-las como um investimento. Deve-se melhorar a produção de informação desagregada que permita fazer um diagnóstico mais preciso da organização atual do cuidado e da distribuição de tarefas por sexo, nível socioeconômico e raça/etnia.

Em boa medida, os conflitos entre o trabalho doméstico e o produtivo ou remunerado são problemas de uso do tempo. A noção de uso do tempo deve servir como guia para a formulação de políticas e estratégias em favor da conciliação. Entre outras vantagens, a análise do uso do tempo contribui para estabelecer o grau de responsabilidade dos vários atores sociais

pelos trabalhos produtivos e reprodutivos. Assim, é possível identificar os nós críticos para a superação dos padrões tradicionais de divisão do trabalho.

Com esta finalidade, se deve contar com fontes de informação de cobertura nacional e periódica. Para tanto, se recomenda a aplicação de pesquisas de uso do tempo e a incorporação de perguntas relativas à organização do cuidado nas pesquisas de força de trabalho e na aplicação de pesquisas sobre custos e remunerações em nível de estabelecimentos que permitam sua desagregação por sexo. É necessário recolher informação sobre a oferta existente de serviços de cuidado (tanto estatais como de mercado), assim como sobre as condições de trabalho das pessoas contratadas e suas possibilidades de alcançar bons acordos para conciliação.

É necessário avaliar os impactos das políticas públicas de apoio à conciliação, o que requer o desenvolvimento de um sistema de indicadores que monitore as mudanças na qualidade de vida de trabalhadores, de trabalhadoras e das pessoas que requerem cuidados, assim como seus efeitos sobre a igualdade de gênero.

Em particular, em relação às políticas econômicas, é preciso avançar na incorporação da dimensão do cuidado nos exercícios de modernização macroeconômica para avaliar, com uma ferramenta prática, o impacto de diferentes esquemas de políticas econômicas sobre distintas dimensões do cuidado.

SENSIBILIZAÇÃO E MUDANÇA CULTURAL

Com a finalidade de promover estas mudanças e em consonância com a Convenção nº 156 da OIT (Art. 6), o Estado deve promover uma política de sensibilização e transformação cultural; tarefa de longo prazo que requer diversas instâncias de implementação:

- **Campanhas de informação:** para promover melhor compreensão sobre o princípio de igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, e acerca dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares, assim como promover uma corrente de opinião favorável para a solução destes problemas.
- **Sensibilização de atores sociais:** identificar outros atores que poderiam promover políticas a favor da conciliação e que incorporem a igualdade de gênero, os direitos da infância e das pessoas idosas. Inserir as políticas conciliatórias na agenda estatal depende de conseguir que atores, que não necessariamente estejam preocupados com a conciliação, vejam benefícios nestas políticas. Para isso, é necessário apoiar o setor sindical e empresarial por meio de um trabalho contínuo de sensibilização, oferecendo informação, educação e capacitação acerca dos diversos aspectos que tensionam a vida dos trabalhadores.

- **As escolas:** o sistema educacional tem um papel fundamental na socialização de papéis de gênero, e o dever de propiciar uma educação que valorize meninos, meninas e jovens. Por isso, constitui uma instância privilegiada para a promoção de modelos democráticos e de eqüidade de gênero, por meio de modificações nos currículos escolares e nas práticas docentes. A discussão sobre a vida profissional e familiar deve ser parte dos programas educativos, para o que se faz necessária a capacitação daqueles que os desempenham nos distintos âmbitos da educação e da formação profissional.
- **Os meios de comunicação:** podem contribuir de forma importante para superar os estereótipos de gênero, dar visibilidade às desigualdades e promover o debate público sobre a maneira como deve se distribuir o trabalho produtivo e as responsabilidades de cuidado na sociedade e no interior dos domicílios. Neste sentido, se faz necessário um esforço permanente de sensibilização das pessoas da área de comunicação social, em especial, as que trabalham em meios televisivos e rádio, que são as que mais influenciam a população em geral. Especial atenção deve ser dada à sensibilização das pessoas vinculadas a instituições de grande influência na formação de valores, como as de tipo religioso e educativo. Por último, um âmbito que também deve ser priorizado é o dos próprios organismos vinculados ao mundo do trabalho.

Bibliografia

Abramo, L. 2007 A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária? Tese de doutorado em Sociologia (São Paulo, Universidade de São Paulo)

Abramo, L. e Rangel, M. 2005 Negociación colectiva y equidad de género (Santiago, OIT).

Abramo, L. e Todaro, R., 2002 Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina (Lima, OIT).

Abramo, L.; Godoy, L., Todaro, R. 1998 "Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinan los empresarios", em Proposiciones, N° 32 (Santiago SUR Corporación de Estudios Sociales y Educación).

Abramovich, V. 2006 "Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo", em Revista de la CEPAL, N° 88 (Santiago, CEPAL)

Abramovich, V. e Pautassi, L. 2006 Dilemas actuales en la resolución de la pobreza. El aporte del enfoque de derechos. Apresentação no Seminário "Los Derechos Humanos y las políticas públicas para enfrentar la pobreza y la desigualdad", Buenos Aires, UNESCO e Universidad Nacional Tres de Febrero; 12 e 13 de dezembro de 2006.

Aguado Quintero, L. F. 2007 "Capacidad de generación de empleo en el cuidado de infantes en el Valle del Cauca, Colombia: Un ejemplo partir de los Nuevos Yacimientos de Empleo", em Estudios Gerenciales, Vol. 23, N° 102, pp. 63-80 (Cali, Universidad ICESI).

Aguirre, R. (ed.) 2009 Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay (Montevidéo, UNIFEM-INE-Universidad de la República-INMUJERES- Doble Clic- Editoras).

Argüelles, A. R.; Martínez, C.; Menéndez, P. 2004 Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares (Madri, Editorial Consejo Económico y Social).

Arriagada, I. 2007 (coord.) Familias y políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros, série Libros de la CEPAL Nº 96 (Santiago, CEPAL).

– 2004a "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina", en I. Arriagada e V. Aranda (comp.) Cambios de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces, Série Seminários e Conferências n° 42 (Santiago, División de Desarrollo Social, CEPAL).

– 2004b "Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género", em Revista de la CEPAL N° 85, págs. 101-113 (Santiago, CEPAL).

Banco Mundial, 2008 Migration and remittances. Factbook 2008 (Washington, Banco Mundial).

Barker, D. K. y Feiner, S. 2004 Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization (Ann Arbor, University of Michigan Press).

Bertranou, F. 2006 (coord.) Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina (Santiago, OIT).

Bocaz, P. 2003 La promoción de la equidad de género como herramienta de competitividad empresarial. El caso de la clínica Los Coihues. Documento preparado para a Unidade da Mulher do Banco Interamericano de Desenvolvimento e apresentado na Reunião de Especialistas sobre o Desenvolvimento Produtivo, Emprego e Equidade de Gênero na América Latina em Montevidéo, 11 e 12 de dezembro de 2003.

Bruschini, M. C. 2007 "Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos" em Cadernos de Pesquisa No. 132 (São Paulo, Fundação Carlos Chagas).

Camacho, R. e Martínez Franzoni, J. 2006 "Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe", em L. Mora, M. J. Moreno e T. Rohrer (eds.) Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género (México, UNFPA-GTZ).

Cassirer, N. e Addati, L. 2007 Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: Los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil. Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, 27-29 de novembro

(Genebra, OIT). http://www.ilo.org/public/english/employment/policy/events/informal/download/cassirer-en.pdf

CELADE, 2007 Estimaciones y proyecciones de población, 2007 (Santiago, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, División de Población, CEPAL).

CEPAL, 2008a Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2007 (Santiago, CEPAL).

– 2008b Panorama social de América Latina 2008 (Santiago, CEPAL).

– 2007a Consenso de Quito. Documento apresentado na Décima Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, Quito, Equador, 6 e 9 de agosto de 2007 (Santiago, CEPAL), http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf

– 2007b El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. X Conferência Regional sobre a Mulher de América Latina y el Caribe (Santiago, CEPAL).

– 2007c Objetivos de desarrollo del milenio 2006: Una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer (Santiago, CEPAL).

– 2007d Panorama social de América Latina (Santiago, CEPAL).

Carrasco, C. 2006 La economía feminista: Una apuesta por otra economía, http://www.fcs.edu.uy/enz/desarrollo/modulodes/archivos/genero/clase%203/Carrasco%202006.pdf

Comunidad Mujer, Datavoz y OIT, 2009 Informe Barómetro Mujer y Trabajo 2009 (Santiago, Comunidad Mujer-Datavoz-OIT).

CONAMU (Conselho Nacional das Mulheres), 2007 El tiempo de ellas y de ellos. Indicadores da Pesquisa de Uso do Tempo no Equador (Equador, CONAMU).

Daeren, L. 2007 Mujeres pobres: ¿Prestadoras de servicios y/o sujetos de derechos? Análisis y evaluación de programas de superación de la pobreza en América Latina desde una mirada de género (Santiago, CEPAL).

Díaz, X. 2004 "La flexibilización de la jornada laboral", em R. Todaro e S. Yáñez (eds.) El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género (Santiago, CEM).

DIEESE, 2008 Estudo preliminar sobre o cenário recente acerca dos resultados das negociações coletivas entre os anos de 2001 e 2006/2007. (Brasília, OIT/DIEESE) (no prelo).

Durán, M. A. 2004 "Un desafío colosal. Debate ¿Cómo conciliar el trabajo y vida familiar?", em Diario El País (Madri), http://www.elpais.es/

Duxbury, L.; Higgins, C.; Johnson, K. L. 1999 An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada (Ottawa, Departamento de Salud), http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury_e.html

Esping-Andersen, G. 2000 Fundamentos sociales de las economías postindustriales (Barcelona, Editorial Ariel).

Espino, A. y Amarante, V., 2008 "Situación del servicio doméstico en Uruguay". Em INAMU/Banco Mundial: Uruguay: Ampliando las oportunidades Laborales para las mujeres (Montevideo, INAMU/Banco Mundial).

Faur, E. 2006 "Género y conciliación familia y trabajo: Legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina", em L. Mora, M. J. Moreno e T. Rohrer (eds.) Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público (México, UNFPA-GTZ).

Fuller, N. 1998 "La constitución social de la identidad de género entre varones urbanos del Perú", em T. Valdés e J. Olavarría (eds.) Masculinidades y equidad de género en América Latina, págs. 56-68 (Santiago, FLACSO/UNFPA).

García, B. e de Oliveira, O. 2003 Trabajo extradoméstico y relaciones de género: Una nueva mirada. Trabalho apresentado no Seminário Internacional Gênero, Famílias e Trabalho: rupturas e continuidades. Desafios para a pesquisa e a ação política, Montevidéu, 10 e 11 de abril de 2003.

González de la Rocha, M. 2006 "Estructuras domésticas, ciclos familiares y redes informales de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo", en L. Mora, M. J. Moreno e T. Rohrer (eds.) Política social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género, (México D.F., UNFPA-GTZ).

Hein, C. 2005 Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience (Genebra, OIT).

Hein, C. y Cassirer, N. Workplace partnerships for childcare solutions (Genebra, OIT) (no prelo).

Hendriks, A. M.; León, C.; Chinchilla, N. 2006 Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica, Estudio N° 36, Centro Internacional Trabajo y Familia (Barcelona, IESE Business School, Universidad de Navarra).

Heymann, J. 2004 How are workers with family responsibilities faring in the workplace? (Genebra, OIT), http://www.oit.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wf-jh-04.pdf

Idrovo Carlier, S. 2006 "Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas", em Estudios Gerenciales, Vol. 22, Nº 100 (Colombia, Universidad ICESI).

INAMU (Instituto Nacional das Mulheres), 2007 La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017) (San José, INAMU).

INEGI (Instituto Nacional de Estatística, Geografía e Informática), 2004 Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo 2002. Comunicado de Imprensa, Aguascalientes, 8 de março.

Infante, R. (ed.) 2006 Transformar las necesidades sociales en nuevas oportunidades de empleo (Santiago, Fundación Chile 21).

Inglehart, R. et al., 2004 Human beliefs and values. A cross cultural sourcebook based on the 1999-2002 value surveys (Cidade do México, Editorial Siglo XXI).

INE (Instituto Nacional de Estadísticas), 2008 Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares en el Uruguay (Montevideo, INE).

Kremerman Strajilevich, M. 2008 Proyecto Workplace Partnerships for Childcare Solutions. Informe extendido final elaborado para la OIT (no publicado).

Lagos, M. P. 2007 Conciliación familia y trabajo. Guía de buenas prácticas (Santiago, Fundación Chile Unido).

Lobel, S. 2000 Quality of life in Brazil and Mexico: Expanding our understanding of work and family experiences in Latin America. Work-Family Policy Paper Series (Boston, Center for Work and Family, Boston College).

Loyo, A. y Camarena, R. M. 2008 Programa de Educación Preescolar y Primaria para Niñas y Niños de Familias Jornaleras Agrícolas Migrantes (PRONIM). Avaliação Externa (México, Secretaría de Educación Pública, SEP).

Martín-Fernández, S., et al., 2009 "Pilot study on the influence of stress caused by the need to combine work and family on occupational accidents in working women", em Safety Science, Vol. 47, N° 2, págs. 192-198 (Amsterdam, Elsevier).

Martínez Franzoni, J., et al. Trabajo doméstico en Costa Rica: entre ocupación y pilar de los cuidados (San José, COMMCA/AGEM) (no prelo).

MIDEPLAN, 2008 Efectos en situación laboral, familiar y arraigo al barrio de madres trabajadoras y estudiantes que utilizan las salas cuna. Estudo realizado por ProUrbana, Programa de Políticas Públicas da Universidad Católica de Chile e Observatório Social, Universidad Alberto Hurtado (Santiago, MIDEPLAN).

Milosavljevic, V. e Tacla, O. 2007 Incorporando un módulo de uso del tiempo a las encuestas de hogares: Restricciones y potencialidades, Serie Mujer y Desarrollo N° 83 (Santiago, CEPAL).

MIMDES, 2008 Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Lima, Peru. http://www.mimdes.gob.pe/pncvfs/

Montaño, S. 2007 "El sueño de las mujeres: Democracia en la familia", em I. Arriagada (coord.) Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros, série Libros de la CEPAL N° 96 (Santiago, CEPAL).

Mora, L.; Moreno, M. J. e Rohrer T. (eds.) 2006 Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género (México, UNFPA-GTZ).

OIE (Organização Internacional de Empregadores), 2008 Trends in the workplace survey 2008: enterprises in a globalizing world (Genebra, IOE). http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/surveys/english/survey2008_trendsworkplace.pdf

OIT, 2008a ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género (Genebra, OIT).

– 2008b Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género. Estudios monográficos en 10 países (Genebra, OIT).

– 2007a La igualdad en el trabajo, afrontar los desafíos que se plantean. Informe global sobre la igualdad en el trabajo (Genebra, OIT).

– 2007b Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (Genebra, OIT).

– 2006 Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe (Lima, OIT).

– 2004 Por una globalización más justa: Crear oportunidades para todos. Relatório Final da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização (OIT, Genebra).

– 1999 Trabalho Decente. Memória do Diretor Geral, Conferêcia Internacional do Trabalho, 87.ª Reunião (Genebra, OIT).

Olavarría, J. e Parrini, R. (eds.) 2000 Masculinidad/es. Identidad sexualidad y familia, Rede de Masculinidade Chile (Santiago, Academia de Humanismo Cristão, FLACSO).

Olavarría, J. 2008 "Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productores", em Revista Nueva Sociedad N° 218 (Buenos Aires, Fundación Foro Nueva Sociedad), novembro–dezembro.

PNUD, 1995 "Valoración del trabajo de la mujer", en La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos", Relatório do Desenvolvimento Humano (Nova York, PNUD).

– 1999 "El corazón invisible: La atención y la economía mundial", em La mundialización con rostro humano. Relatório do Desenvolvimento Humano (Nova York, PNUD).

Rodríguez, C. 2007 La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay, Serie Mujer y Desarrollo N° 90 (Santiago, CEPAL).

Rodríguez, E. 2006 "Igualdad de género y movimiento sindical", em L. Abramo (ed.) Trabajo decente y equidad de género en América Latina (Santiago, OIT).

Rofman, R., Lucchetti, L.; Ourens, G. 2008 Pension systems in Latin America: Concepts and measurements of coverage, Documento de Discusión N° 0616 (Washington, Banco Mundial).

Rubery, J. 2003 Pay equity, minimum wage and equality at work. Declaration Working Paper 19 (Genebra, OIT).

Salvador, S. 2007 Estudio comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. Estudo do projeto de pesquisa Comércio, Gênero e Equidade na América Latina: gerando conhecimento para a ação política do capítulo latino americano da Rede Internacional de Comércio e Gênero (Montevideo, IGTN/CIEDUR).

Sauma, P. 2004 "Guatemala: Desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo", em M. E. Valenzuela y M. Rangel (eds.) Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina (Santiago, OIT).

SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer), 2003 Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa, serie Documentos de Trabajo Nº 84 (Santiago, SERNAM).

– 2002 Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as, serie Documentos de Trabajo N° 76 (Santiago, SERNAM).

Standing, G. 1999 Global labour flexibility: Seeking distributive justice (Londres, Macmillan Press Ltd.).

Sunkel, G. 2004 "La familia desde la cultura.¿Qué ha cambiado en América Latina?", en I. Arriagada y V. Aranda (comp.) Cambios de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces. Serie Seminarios y Conferencias N° 42 (Santiago, División de Desarrollo Social, CEPAL).

Tobío, C. 2005 Madres que trabajan: Dilemas y estrategias (Madrid, Ediciones Cátedra).

Tokman, V. 2004 Una voz en el camino, empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda (Santiago, Fondo de Cultura Económica).

UNESCO, 2008 Education for all. Global Monitoring Report 2009 (París, UNESCO).

– 2007 Perfiles nacionales preparados para el "Informe de seguimiento de la EPT en el mundo. Bases sólidas: Atención y educación de la primera infancia, 2006" (París, UNESCO).

Uribe-Echeverría, V. 2008 Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo, série Cuaderno de Investigación N° 35 (Santiago. División de Estudios, Dirección del Trabajo).

Valenzuela, M. E. 2007 "Políticas públicas de juventud para la inclusión social y para combatir la desigualdad y discriminación en el mundo del trabajo" em Trabajo Decente y Juventud. América Latina y el Caribe. Documentos de Base Volumen II (Lima, OIT).

Valenzuela, M. E. e Mora, C. Trabajadoras domésticas e igualdad de género. (Santiago, OIT). (no prelo)

Yañez, S. 2004 "La flexibilidad como pilar de un nuevo régimen de acumulación de capital", en R. Todaro y S. Yáñez (eds.) El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género (Santiago, CEM).

PÁGINAS DA INTERNET

www.cimacnoticias.com
www.crececontigo.cl
www.genderaffairs.gov.tt/
www.junji.cl
www.mtss.cu
www.msp.gub.uy
www.oit.org
www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/memorias_dg/informe_dg_xvi-2006.pdf
www.sedesol.gob.mx/
www.sep.gob.mx/
www.serviciocivil.cl/
www.un.org/womenwatch/daw/
www.vitamina.cl