

## **Políticas de conciliação entre família e trabalho: suas configurações em diferentes países**

Liliane Moser\*  
Heloisa Helena Almeida Pereira\*\*

**Resumo:** O artigo trata sobre as políticas de conciliação entre família e trabalho em diferentes países, com o objetivo de apresentar as principais políticas de conciliação vigentes e identificar as diferenças e semelhanças entre elas, buscando uma melhor compreensão das necessidades destas políticas de forma a incitar o debate no Serviço Social.

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

### **1 Introdução**

Com a globalização da economia e novos padrões de trabalho e consumo, nas últimas décadas a família sofreu fortes influências políticas, econômicas, sociais e culturais que alteraram drasticamente as relações familiares e conseqüentemente a composição familiar. Com a necessidade de inserção no mercado de trabalho para garantir a provisão dos integrantes da família, um dos maiores desafios enfrentados por homens e mulheres, tem sido conciliar o cuidado com pessoas dependentes como filhos e idosos, com as demandas profissionais.

Pretendemos apresentar de forma breve as políticas de conciliação existentes e como estas políticas atuam de forma a facilitar a conciliação entre a vida doméstica e a profissional. E indicar quais as características destas políticas e os benefícios oferecidos no Brasil e em outros países de forma a compreender suas principais semelhanças e diferenças.

---

\* Doutora em Serviço Social pela PUC/SP, docente do Departamento e da Pós-Graduação em Serviço Social/CSE da UFSC, integrante do Núcleo de Pesquisa Interdisciplinar Sociedade, Família e Política Social – NISFAPS, email: liliane.moser@ufsc.br

\*\* Assistente Social, estudante egressa do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Email: hhapereira@hotmail.com

## **2 A família e o trabalho da mulher**

As formas tradicionais de família deram lugar a uma grande diversidade de arranjos. Aumentaram as famílias com duas fontes de renda em que ambos os pais trabalham, os domicílios unipessoais e os monoparentais, principalmente em relação às famílias nucleares com chefia masculina.

Aumentou consideravelmente o número de mulheres responsáveis pela família no Brasil. Destaca-se o aumento do arranjo monoparental feminino (núcleo simples, formado por mães com filhos) que segundo a OIT é uma das principais mudanças registradas na América Latina. As famílias chefiadas por mulheres representam hoje, em média, cerca de 30% do total de domicílios. Além das transformações na estrutura das famílias tem-se assistido mudanças na composição demográfica da força de trabalho, como o aumento das mulheres na força de trabalho, o maior número de pais solteiros que trabalham e o aumento do número de casais em que ambos trabalham.

Segundo a OIT (2009), houve grandes mudanças no mercado de trabalho em toda a América Latina caracterizando-se pela insegurança e informalidade. O aumento da precariedade no trabalho causando déficit de trabalho decente agregado a economia informal emprega mais da metade de trabalhadores do sexo feminino, o que resulta em um crescente desequilíbrio entre a vida familiar e o mundo do trabalho. As mudanças assistidas na organização do trabalho e da produção motivam a tensão entre trabalho e vida familiar o que tem provocado grande insegurança entre homens e mulheres como provedores de suas famílias.

A mudança mais significativa do século XX é o aumento na participação econômica feminina, que contribui para cobrir necessidades básicas e reduzir ou evitar condições de pobreza. A inserção feminina no mercado de trabalho foi um processo constante nos últimos vinte anos. A principal razão deste processo é a grande importância da renda econômica das mulheres no sustento de suas famílias além do trabalho como direito, fonte de autonomia e realização pessoal. Outro fator que incide no aumento da participação feminina é o aumento de famílias chefiadas por mulheres. Segundo a OIT (2009), mais da metade das mulheres que trabalham estão na informalidade, o que é ainda mais grave para as mulheres negras e indígenas. Nestes casos a qualidade do emprego é inferior a dos homens, os rendimentos são mais baixos,

com menor cobertura de seguridade social. São muitas as dificuldades de acesso ao trabalho formal para as mulheres, além de muitas vezes decidirem pelo trabalho informal pela facilidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. Por isso a maioria das mulheres está em ocupações que permitem maior flexibilidade da jornada de trabalho.

### **3 Políticas de conciliação**

Apesar das responsabilidades domiciliares recaírem principalmente sobre as mulheres, muitos homens compartilham estas atividades, em proporção menor é claro, o que faz com que estas/es trabalhadoras/es tenham simultaneamente responsabilidades domésticas e de trabalho. Estes trabalhadores encontram um grande desafio de conjugar o seu envolvimento no trabalho e na família buscando alcançar um equilíbrio. As políticas de conciliação entre família e trabalho sejam públicas ou privadas, são formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras.

De acordo com Ricoldi (2010, p.37) “a noção de articulação entre família e trabalho remete às políticas, públicas ou privadas, formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras”. Diante dessas necessidades de acordo com Sorj (2004) e a OIT (2009), existem mecanismos ou estratégias que facilitam esta conciliação entre família e trabalho. Destaca-se que essas práticas têm sido conhecidas como práticas de conciliação entre trabalho e família e apresentam como possibilidades as que seguem: a flexibilidade de trabalho, que pode ser a flexibilização de horário; a opção de contrato em tempo parcial ou a opção de trabalhar no domicílio; as licenças de trabalho, que são as licenças maternidade e paternidade ou as licenças de assistência à família; a assistência no cuidado de dependentes, que seria a disponibilização de creches; a atribuição de subsídios para assistência às crianças ou estabelecer parcerias com instituições de cuidado de crianças, entre outras.

Um dos principais mecanismos que concilia a vida familiar com o trabalho são as creches e pré-escolas para as crianças de até 06 anos. Estes serviços são ofertados através de políticas públicas e também pelo mercado, neste caso, com um custo alto

para a população. Segundo Sorj (2004) em 39% dos domicílios brasileiros as crianças estão em creches ou pré-escolas, que além de possibilitar que as mães trabalhem, oportuniza uma melhor inserção delas no mercado de trabalho, pois ganham mais do que as que não deixam seus filhos na creche. O que não se aplica aquelas que estão amamentando, por terem que se dedicar mais, aos filhos menores de um ano. Destaca que as creches, pré-escolas e instituições educacionais que funcionam em tempo parcial faz com que as famílias dependam de recursos privados para viabilizarem sua permanência no mercado de trabalho, ou no caso das famílias pobres as crianças ao retornarem a casa ficam sob os cuidados de outros ou sozinhas. O Estado é o maior responsável pela oferta deste tipo de estabelecimento de ensino para crianças de 0-6 anos e se apresenta com um baixo nível de desenvolvimento das políticas públicas para estes serviços.

Outra estratégia ou mecanismo de conciliação é um conjunto de medidas amparadas pela legislação trabalhista no Brasil que favorece a conciliação entre trabalho e família, mas de forma limitada, pois só se aplicam aos trabalhadores formais no país, sendo que 45% dos trabalhadores na América Latina estão inseridos no mercado informal. Essas medidas são as licenças do trabalho: Licença de casamento, Licença maternidade, Estabilidade da gestante, Licença Paternidade e Intervalos para Amamentação. As licenças maternidade foram criadas para proteção à maternidade e para proteger as mães frente à discriminação devido a esta condição, o que segundo a OIT (2009), teve efeitos muito importantes no âmbito da conciliação entre o trabalho e a vida familiar mesmo não tendo sido estabelecida com esse objetivo.

A legislação trabalhista como aponta Sorj, Fontes e Machado (2007), ao focar os benefícios prioritariamente na fase reprodutiva da mulher e no cuidado com os filhos nos primeiros meses de vida, é pouco efetiva, para garantir a articulação entre trabalho e responsabilidades familiares ao longo de todas as etapas da vida do trabalhador. E ainda reflete que apesar dos benefícios serem assegurados pela legislação não é garantido que sejam efetivados devido à falta de fiscalização. Outro mecanismo amparado pela legislação trabalhista é a flexibilização da jornada de trabalho que no Brasil foi promulgado na forma de Medidas Provisórias que regulam novas modalidades de contrato de trabalho. Essas modalidades são o Banco de Horas, o Trabalho em Regime de Tempo Parcial, o Trabalho por Prazo Determinado e o Trabalho Temporário. Para

Sorj, Fontes e Machado (2007) houve uma descaracterização deste mecanismo no Brasil e afirmam que as modalidades de flexibilização que mais se desenvolveram no mercado de trabalho do país desconsideram o vínculo empregatício e assumem diversos regimes como a contratação de autônomos para prestação de serviços e remuneração por tarefa e outros. De acordo com Arriagada (2007), as formas de flexibilização do trabalho facilita a inserção das mulheres no mercado de trabalho, porém, é preciso prevenir para que isso não agudize as desigualdades trabalhistas e domésticas entre homens e mulheres se tornando uma maneira de precarizar o emprego de forma geral.

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

#### **4 Estratégias de conciliação entre trabalho e família em países da América Latina e Caribe**

Segundo a OIT (2009), a licença maternidade é basicamente a única medida de proteção com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista de todos os países<sup>1</sup> da América Latina e Caribe e incluem a estabilidade para a mãe e períodos para a amamentação. A legislação de quase todos os países observam ao menos 12 semanas de descanso pós-parto com exceção de Antígua e Barbuda e Honduras. As mais amplas são do Chile, Cuba, Venezuela com 18 semanas e no Brasil com 180 dias. Em muitos

---

<sup>1</sup> Os países da América Latina e Caribe considerados nos estudos da OIT são: Antigua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Santa Lúcia, Trinidad e Tobago, Uruguai e Venezuela.

países o direito à licença e os benefícios exige tempo mínimo com o mesmo empregador. Destacam-se o Brasil, Cuba, Chile e Venezuela quanto ao tempo da licença maternidade, porém a licença paternidade da Venezuela diferencia-se por representar um total de três vezes maior do que os outros. Somente em Cuba, Chile e Equador, que nos casos de falecimento da mãe durante o parto, os benefícios da maternidade estendem-se ao pai. Países como o Brasil, Costa Rica, Guatemala, Uruguai e Colômbia, estendem a licença maternidade regular às mães adotivas em sua totalidade, o que não se dá da mesma forma, na maioria dos países, como no Peru que é de apenas 30 dias. A licença paternidade varia de 2 a 14 dias entre os países e alguns estendem a pais adotivos, porém, segundo a OIT (2009) geralmente não está sendo usada, pois ainda existem receios e pressões para que não se utilizem desse benefício.

Os serviços de cuidados ou as creches são explícitos como dever do empregador nas leis trabalhistas de vários países, seja no local de trabalho ou por meio de contratação de um provedor externo. Apesar de existirem diversas iniciativas públicas relativas aos cuidados e principalmente ao infantil, nenhuma delas segundo a OIT (2009), considera a necessidade dos pais e mães trabalhadores de forma a facilitar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Os recursos para o cuidado infantil como creches ou de transferências de renda para que as mães e pais recorram a serviços privados são escassos e representam a principal diferença entre os países da América Latina e Caribe e a Europa, com relação ao gasto social. A grande maioria das crianças nestes países não tem acesso a creches ou jardim de infância principalmente na idade de 0 a 3 anos. Em toda a América Latina e Caribe “as crianças de ambientes sociais mais desfavorecidos são as que mais necessitam e se beneficiam dos programas de educação primária, embora sejam, justamente, as que menos têm acesso a estas iniciativas”. (OIT, 2009, p. 93). No Brasil as famílias com renda inferior a um quarto do salário mínimo, só 8,4% das crianças tem acesso a serviços de cuidado enquanto que nas famílias com renda superior a dois salários mínimos a porcentagem se eleva a 30%.

As leis dos países da América Latina em sua maioria são centradas em medidas conciliatórias específicas e apenas relativas à gravidez, maternidade e cuidados infantis sem considerar outras necessidades familiares que correspondam aos pais e às mães. As formas tradicionais de proteção que facilitam a conciliação família e trabalho em toda

América Latina e Caribe se limitam aos trabalhadores formais de maneira a excluir o grande contingente de trabalhadores que estão inseridos na informalidade.

## **5 Conciliações entre família e trabalho na Europa**

Entre os países da Europa, as políticas sociais e do mercado de trabalho variam drasticamente no que diz respeito à ajuda oferecida aos pais e nos incentivos à divisão do cuidado doméstico e ao trabalho remunerado com igualdade de gênero. De acordo com Gornick e Meyers (2007), existem três áreas da política familiar que influenciam o modelo dominante de cuidados dos pais, bem estar infantil e divisão e trabalho por gênero. São as políticas de licença-família, a regulamentação da jornada de trabalho e educação e cuidado de crianças pequenas.

As políticas de licença-família concedem aos pais o direito a um tempo livre para cuidar dos filhos, principalmente quando estiverem em idade escolar, substituindo todo ou parte do salário durante a licença dos pais. A regulamentação da jornada de trabalho pode aumentar o tempo reservado aos cuidados tanto de mães quanto de pais, ao limitar a jornada de trabalho regular reduzindo as horas trabalhadas de forma estável por todo o ano e ao garantir as férias que proporcionam mais tempo com os filhos. Em toda a Europa é estabelecido como número normal de horas de trabalho entre 35 e 39 horas por semana, e ainda existem as formas de flexibilização, compactação de horas e ajustamento de acordo com cada empresa. Todos os países oferecem um mínimo de 20 dias (correspondente a 4 semanas) sendo que a França, Dinamarca, Finlândia e Suécia oferecem pelo menos uma quinta semana a mais. E ainda existem acordos coletivos em países como Holanda, Dinamarca e Alemanha que oferecem até 30 dias (corresponde a 6 semanas) que se estendem geralmente durante o verão quando as escolas estão fechadas.

Quanto à educação e cuidado de crianças pequenas no serviço público são limitados em todos os lugares às crianças no primeiro ano de vida. Em alguns países há investimento a partir dessa idade e a maioria tem políticas mais abrangentes para crianças acima de três anos até cinco. Nos países da Suécia e Dinamarca o cuidado é maior atingindo cerca de 80% a 90% das crianças com idade acima de três anos. E

também na França e Bélgica que tem período integral na pré-escola (crianças acima de 3 anos) garantido pelos serviços públicos.

Os países como Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia, apontam Gornick e Meyers (2007), são os que têm mais benefícios para os pais que trabalham e também tem maior igualdade entre trabalho remunerado e trabalho doméstico. Oferecem as mais longas licenças maternidade remuneradas e limitam o número de horas trabalhadas, além de serem os países que oferecem maior tempo de licença paternidade encorajando os pais a utilizá-la. E os serviços de cuidado infantil são amplamente oferecidos de forma pública incluindo a idade entre um e dois anos. A respeito da Itália, Saraceno (2004) considera que, apesar da crescente atenção e de alguma importante inovação legislativa, as questões da igualdade de oportunidade e de gênero e da conciliação entre trabalho familiar e remunerado estão ainda longe de ser uma prioridade na agenda política do país. Em Portugal a criação de licenças para pais trabalhadores, com a manutenção dos vínculos contratuais, e o reconhecimento de que também os homens têm direito a assumirem responsabilidades familiares e cuidar dos filhos e de outros membros da família, são tidas como boas práticas para incentivar os pais trabalhadores na maior participação na vida familiar de forma que estas práticas sejam seguidas pelas empresas.

### **Considerações finais**

Compreende-se que além das transformações na estrutura das famílias verificam-se mudanças na composição demográfica da força de trabalho, como o aumento das mulheres na força de trabalho. E essas mudanças assistidas na organização do trabalho e da produção provocam ainda mais tensão entre trabalho e vida familiar onde trabalhadores e trabalhadoras encontram um grande desafio de conjugar o seu envolvimento no trabalho e na família buscando alcançar um equilíbrio.

As organizações começaram a implementar determinadas práticas para ajudar os seus trabalhadores a assumirem as suas responsabilidades e desenvolverem o seu papel familiar. As políticas de conciliação regulamentam os mecanismos de facilitação entre trabalho e família para que as organizações desenvolvam as práticas de conciliação

entre trabalho e família que se dão da seguinte forma: flexibilidade do tempo de trabalho, serviços de cuidado infantil e de pessoas dependentes e as licenças de trabalho.

Nota-se que a licença maternidade é basicamente a única medida de proteção com efeitos conciliatórios presentes na legislação trabalhista de todos os países da América Latina e Caribe e incluem a estabilidade para a mãe e períodos para a amamentação. Nos países Escandinavos os períodos de licença maternidades são maiores que outros países da Europa. Conclui-se que as políticas de conciliação no Brasil, na América Latina e Caribe, encontra-se em grande atraso diante da oferta dos países escandinavos. Porém verificou-se que muitos países da Europa também não desenvolveram essas práticas de forma considerável.

Espera-se contribuir com reflexões iniciais sobre essa temática, tão relevante na sociedade atual, merecendo também tornar-se campo de análise do Serviço Social, no amplo escopo das políticas sociais com as quais trabalhamos. Torna-se urgente buscar respostas para planejar políticas que facilitem a conciliação entre trabalho e família, possibilitando a vida familiar sem reproduzir discriminação e desigualdades de gênero.

### **Referências Bibliográficas**

ARRIAGADA, I. Estruturas Familiares, Trabalho e Bem Estar na América Latina. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C.; PICANÇO, F. (Orgs.). *Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru/SP: Edusc, 2007.

CHAMBEL, M.; SANTOS, M. Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*. vol. 26, n.3, pp. 275-286. Campinas/SP, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300001>.

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

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

SARACENO, C. A igualdade difícil: Mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação. *Sociologia, Problemas e Práticas*. n.44, Lisboa:

CIES-ISCTE/ Celta, 2004. p.27-45.

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

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*. vol. 37, n.132, pp. 573-594. 2007. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>.

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