

GÊNERO E TRABALHO NO BRASIL: OS DESAFIOS DA DESIGUALDADE

Marcia de Paula Leite

Introdução

Os dados relativos à estrutura ocupacional brasileira nos últimos anos apontam para uma relativa melhoria das desigualdades de gênero. Com efeito, as mulheres melhoraram suas posições relativas no que concerne às taxas de desemprego, renda média e porcentagem de trabalhadoras formalizadas. Ressalte-se, contudo, que as desigualdades persistem e que elas têm a ver com uma questão mais estrutural, que pouco muda ao longo dos anos, que se refere à segmentação do mercado de trabalho, ou seja, à segregação das mulheres em determinadas atividades.

A questão da segregação das mulheres no trabalho já foi analisada por diversas teorias que tentam explicar porque elas se inserem em ocupações mais precárias e nas quais os rendimentos tendem a ser menores¹. Foram, contudo, as teorias feministas que elucidaram as relações entre a divisão sexual do trabalho doméstico e o produtivo (Hirata e Kergoat, 2007; Humphries e Rubery, 1984; Hirata e Maruani, 2003; Kergoat, 1998 e 2000), evidenciando que essa persistência tem a ver com uma construção social de gênero que confere a elas a responsabilidade pelas tarefas domésticas e aos homens o papel de provedor.

Embora essas teorias tenham começado a se desenvolver desde os anos 1980, esse imaginário continua em vigor, definindo as relações entre os sexos na sociedade atual. Tendo em vista que concerne a padrões culturais muito arraigados e difíceis de serem transformados, essa construção social coloca sérios desafios aos movimentos feministas, sindicais e aos movimentos sociais em geral na luta por uma sociedade menos desigual. É à discussão dessas questões que este texto se dirige. Para tanto, ele está organizado em três partes. Na primeira, serão discutidas as características da estrutura ocupacional no período 2004/2015 sob uma perspectiva de gênero; na segunda debateremos a questão da conciliação entre trabalho e família; e, na terceira, procederemos à análise das medidas de conciliação na agenda pública. Por último, faremos as

¹ Este texto se alimenta das discussões feitas no Programa GRPE (Gênero, Raça, Pobreza e Emprego) da OIT, do qual fui consultora por vários anos entre 2000/2014. Ele se alimenta também de material desenvolvido por Maysa Garcia e por mim na Argumento Consultoria. Agradeço a Maysa e aos sindicalistas, sobretudo as mulheres, com quem travamos ricas discussões sobre o tema.

Refiro-me aqui sobretudo às teorias neoclássicas que, com vários matizes, buscaram (e ainda buscam) explicar as decisões empresariais de admissão de trabalhadores e trabalhadoras por cálculos racionais, relacionados ao lucro e à produtividade. Assim, a preferência das empresas por trabalhadores do sexo masculino, especialmente para os postos mais qualificados e bem remunerados, teria a ver com a maior qualificação dos homens e seus menores custos, quando comparados aos das mulheres. Para uma discussão mais aprofundada sobre o tema, ver DeGraff e Anker, 2004; Abramo e Todaro, 2002.

Trabalho e gênero nos anos 2.000

Contrariamente às tendências internacionais, o Brasil viveu, no início dos anos 2000, um processo de desenvolvimento econômico e social que aponta significativa estruturação do mercado de trabalho. Os principais dados que evidenciam esse processo são a queda do desemprego; o aumento do salário mínimo e dos valores dos salários reais; a formalização do trabalho (aumento dos empregos com carteira de trabalho assinada e extensão da proteção social); e redução das desigualdades, entre outros aspectos.

Esse processo foi fruto de decisões políticas tomadas durante o período 2003 a 2014, que alçaram o desenvolvimento com inclusão social como os objetivos principais das políticas públicas. Entre as principais medidas, cabe destacar o aumento do salário mínimo acima da inflação, a melhoria da fiscalização do trabalho e das ações do Ministério Público do Trabalho. Conforme tem sido apontado por vários estudos (Leite e Salas, 2014; Krein e Manzano, 2014; Baltar, 2014), essas medidas atingiram a estrutura ocupacional como um todo, embora tenham afetado de maneira mais significativa os trabalhadores/as que se encontravam na base da pirâmide social. Os dados indicam, contudo, que apesar de o processo de estruturação ter sido significativo, ele começou a se reverter a partir de 2015, com o aprofundamento das crises econômica e política. A melhoria da estrutura ocupacional é evidente, sobretudo no período 2004/2012, se mantém em 2013 e 2014 e revela a deterioração que começa a ser observada em 2015.

Tabela 1 - Distribuição dos trabalhadores na ocupação por sexo (em %)

Quantidade de ocupados por setor X sexo										
Setores de atividade	2004		2012		2013		2014		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agrícola	24,7%	16,2%	17,9%	10,0%	17,7%	10,1%	17,5%	10,7%	17,4%	9,7%
Outras atividades industriais	1,2%	0,2%	1,1%	0,2%	1,2%	0,2%	1,2%	0,3%	1,1%	0,2%
Indústria de transformação	14,9%	12,3%	14,3%	11,7%	13,8%	11,1%	13,4%	10,9%	12,8%	10,5%
Construção	10,6%	0,4%	14,7%	0,6%	15,5%	0,7%	15,6%	0,7%	15,1%	0,7%
Comércio e reparação	18,3%	15,8%	18,0%	17,4%	18,0%	17,4%	18,6%	17,5%	18,7%	17,5%
Alojamento e alimentação	3,1%	4,3%	3,6%	6,3%	3,5%	6,2%	3,5%	6,2%	3,8%	6,4%
Transporte, armazenagem e comunicação	6,9%	1,3%	8,4%	1,7%	8,5%	1,7%	8,3%	1,7%	8,5%	1,6%
Administração pública	5,3%	4,4%	5,6%	5,3%	5,8%	5,2%	5,3%	5,0%	5,5%	4,9%
Educação, saúde e serviços sociais	3,4%	16,2%	3,8%	17,5%	4,2%	18,4%	4,3%	18,2%	4,5%	19,4%
Serviços domésticos	0,9%	17,1%	0,9%	14,8%	0,9%	14,6%	0,9%	13,9%	1,0%	14,2%
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	2,9%	5,8%	2,5%	6,0%	2,5%	5,9%	2,7%	6,2%	2,7%	6,3%
Outras atividades	7,3%	6,0%	9,0%	8,4%	8,5%	8,4%	8,6%	8,7%	8,8%	8,5%
Atividades mal definidas	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: PNAD 2004, 2012, 2013, 2014 e 2015

De fato, conforme se observa na tabela acima sobre a distribuição dos trabalhadores por ocupação, há uma substancial diminuição do trabalho agrícola, que permanece inclusive no período 2013/2014 e 2015, o que significa a redução de uma das formas mais precárias de trabalho. Outro dado importante a comentar consiste no aumento também constante ao longo de todo o período dos empregados nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, o que indica um incremento da oferta desses serviços à população. Destaque-se também a diminuição do serviço doméstico, outra forma de trabalho extremamente precário, exercido sobretudo por mulheres. Nesse caso, embora as taxas indiquem uma diminuição constante até 2014, elas revelam uma inflexão em 2015, quando começam a aumentar novamente tanto para os homens como para as mulheres, indicando a dificuldade de inserção desses trabalhadores e trabalhadoras em outras atividades. Finalmente, vale destacar a diminuição do trabalho nas atividades industriais, que indicam um processo de desindustrialização do país, conforme vem sendo apontado por vários estudos e a perda de postos de trabalho, em geral formais e mais bem pagos (Oreiro e Feijó, 2010).

Quando se analisam os dados sob a perspectiva de gênero, a segmen-

tação a que aludimos acima revela-se na concentração das mulheres basicamente em três atividades: as relacionadas à educação, saúde e serviços sociais, ocupação na qual elas mais se concentram; no setor de comércio e reparação; e nos serviços domésticos. Não por acaso, essas são atividades que se encontram entre as piores no que concerne à remuneração e condições de trabalho. Vale observar, contudo, que a melhoria da estrutura ocupacional para as mulheres ao longo do período é bastante significativa, quando se leva em consideração que em 2004 a atividade em que elas mais se concentravam era nos serviços domésticos.

Tabela 2 - Porcentagem de ocupados por posição na ocupação X sexo

	2004		2012		2013		2014		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Empregado com carteira	33,6%	25,6%	42,0%	35,6%	42,5%	36,3%	41,8%	35,7%	40,7%	35,7%
Militar	0,5%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,1%	0,6%	0,1%
Funcionário público estatutário	4,4%	8,8%	4,7%	10,0%	4,8%	10,1%	4,6%	9,9%	5,1%	10,3%
Outros Empregados sem carteira	21,4%	13,9%	17,3%	12,2%	16,8%	12,0%	16,7%	12,0%	16,1%	11,3%
Trabalhador doméstico com carteira	0,4%	4,2%	0,4%	4,1%	0,4%	4,6%	0,4%	4,2%	0,5%	4,3%
Trabalhador doméstico sem carteira	0,5%	12,8%	0,5%	10,6%	0,5%	9,9%	0,5%	9,7%	0,5%	9,9%
Conta-própria	26,1%	16,3%	24,5%	15,4%	24,5%	15,3%	25,2%	16,1%	27,0%	17,4%
Empregador	5,2%	2,5%	4,7%	2,6%	4,7%	2,5%	4,8%	2,4%	4,7%	2,4%
Trabalhador na produção para o próprio consumo	2,2%	6,6%	3,1%	5,0%	3,5%	5,6%	3,4%	5,9%	3,0%	5,2%
Trabalhador na construção para o próprio uso	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%
Não remunerado	5,5%	9,2%	2,1%	4,2%	1,7%	3,5%	1,9%	4,1%	1,7%	3,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: PNAD 2004, 2012, 2013, 2014 e 2015

Os dados relativos à porcentagem de ocupados por posição na ocupação, desagregados por sexo corroboram a segregação apontada anteriormente. Conforme se pode notar, as mulheres se concentram menos que os homens entre os ocupados com carteira de trabalho (ainda que seja importante registrar que ao longo do período, elas aumentam sua participação relativa nessa categoria) e embora se encontrem menos concentradas do que eles entre os empregados sem carteira e nas atividades por conta própria, elas apresentam maior concentração do que eles no trabalho doméstico (com ou sem carteira), na produção para o próprio consumo e no trabalho não remunerado, que

se encontram entre as posições mais precárias da estrutura ocupacional. Destaque-se, contudo, a maior concentração feminina no funcionalismo público estatutário (praticamente o dobro em relação à masculina), ocupação cujo acesso por concurso público as isenta das medidas de discriminação adotadas pelas empresas. Vale registrar também que embora haja oscilações ao longo do período, elas não afetam de maneira significativa a segregação por sexo nas categorias mais precárias do mercado de trabalho.

Tabela 3 - Taxa de desemprego aberto e renda média por sexo e cor

Taxa de desemprego aberto e renda média por sexo e cor					
	2004	2012	2013	2014	2015
Homens	6,8%	4,7%	5,0%	5,4%	7,9%
Mulheres	11,6%	8,3%	8,5%	8,9%	11,8%

Fonte: PNAD, 2004; 2012; 2013; 2014 e 2015.

Tabela 4 - Crescimento relativo das taxas de desemprego de 2004/2015 para homens, mulheres, brancos e negros

Crescimento relativo das taxas de desemprego de 2004/2015 para homens, mulheres, brancos e negros				
	2004	2015	Acréscimo 2004/2015	Aumento %
Homens	6,80%	7,90%	1,20%	17,20%
Mulheres	11,60%	11,80%	0,10%	1,10%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD 2004 e 2015.

Já os dados sobre desemprego evidenciam uma sensível melhoria no período 2004/2012, com um início da inflexão dessa tendência já em 2013, quando as taxas voltam a subir tanto para os homens como para as mulheres. Observe-se que quando se analisa o período como um todo (2004/2015), revela-se um aumento das taxas maior para os homens do que para as mulheres, sugerindo que elas conseguiram resguardar melhor do que eles seus postos de trabalho.

Tabela 5 - Renda média por sexo

Renda média por sexo					
	2004	2012	2013	2014	2015
Homens	R\$ 1,359.09	R\$ 1,914.61	R\$ 1.982,76	R\$ 1.990,30	R\$ 1,901.36
Mulheres	R\$ 865.01	R\$ 1,330.61	R\$ 1.392,60	R\$ 1.408,64	R\$ 1,383.21

Valores calculados a preços constantes de 2015

Fonte: PNAD 2004; 2012; 2013; 2014 e 2015.

Tabela 6 - Crescimento relativo da renda média entre 2004/2015 para homens e mulheres

Crescimento relativo da renda média entre 2004/2015 para homens e mulheres*				
	2004	2015	Acréscimo 2004/2015	Aumento %
Homens	1.359,09	1.901,36	542,3	40%
Mulheres	865,01	1.383,21	518,2	60%

Valores de 2004 calculados a preços constantes de 2015

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD de 2004 e 2015.

Finalmente, quando se avalia a evolução dos dados de renda por sexo, evidencia-se que a renda sobe tanto para eles como para elas, de 2004 até 2014. A inflexão inicia-se em 2015, quando ambos os sexos vêm o valor de sua renda média diminuído. Mas quando se compara a evolução do crescimento ao longo do período como um todo, observa-se que o aumento da renda das mulheres (60%) foi maior do que o da renda dos homens (40%), indicando uma diminuição do diferencial de renda entre os sexos. De fato, em 2014, as mulheres ultrapassavam pela primeira vez o patamar de 70% da renda masculina (10 anos antes a proporção era de 63%). Essa diminuição dos diferenciais deve-se sobretudo a políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em meio à melhoria dos indicadores do mercado de trabalho, além do esforço que as mulheres têm feito para se qualificar, melhorando seus níveis de escolarização: em 2014, a média de anos de estudo dos homens era de 7,45 enquanto a das mulheres chegava a 7,98 (PNAD, 2014).

Há que se considerar, contudo, que, embora haja diminuição, esses diferenciais de renda entre os sexos continuam elevados e que a diminuição possui uma evolução lenta. Um importante fator a ser considerado em relação à remuneração é o nível de escolaridade. Além do fato de que os homens ganham sistematicamente mais que as mulheres em todas as faixas de escolaridade, no caso das mulheres, encontramos uma situação paradoxal: os diferenciais de sua remuneração em relação à dos homens aumentam à medida que o nível de escolaridade se eleva.

Quando analisamos esses dados em conjunto percebe-se que as mulheres melhoraram significativamente sua situação no mercado de trabalho ao longo do período 2004/2014 e que embora elas estejam conseguindo resguardar melhor sua situação no que se refere à renda e ao desemprego em 2015, a estrutura ocupacional pouco mudou, mantendo-se sua concentração em atividades pouco remuneradas e nas quais o trabalho tende a ser mais precário. Conforme já apontado, essa segregação de gênero no mercado de trabalho está intimamente relacionada a barreiras culturais associadas a estereótipos de gênero, que tendem a reforçar a posição desfavorável das mulheres no mercado de trabalho. A noção socialmente aceita de que a função principal das mulheres é desempenhar responsabilidades domésticas e o papel reprodutivo

restringe seu acesso ao emprego assalariado, dificulta sua mobilidade profissional e suas possibilidades de fazer carreira num emprego assalariado, conforme discutiremos no próximo tópico.

Equilíbrio entre trabalho e família

Os papéis tradicionais de gênero foram socialmente construídos. De acordo com eles, os homens deveriam desempenhar o papel de “provedor”, responsável pelo trabalho produtivo, cujo salário deveria ser suficiente para o sustento da família. À mulher foi atribuído o papel de “cuidadora”, que deveria assumir responsabilidades familiares, sem remuneração. Essa ideia foi construída de acordo com a noção de que o exercício das responsabilidades familiares - cuidar de filhos/as e realizar tarefas domésticas - estaria relacionado a aptidões femininas tidas como “naturais”. Seguindo essa lógica, o mercado de trabalho foi estruturado para os homens, percebidos como trabalhadores que não precisavam se preocupar com responsabilidades familiares e, por isso, estavam totalmente disponíveis para o trabalho.

Esse modelo tradicional de conciliação entre trabalho e família não responde mais ao cenário atual do mercado de trabalho e da vida familiar, na medida em que hoje as mulheres possuem uma inserção muito maior no mercado de trabalho e as famílias mudaram sua configuração. O número de domicílios chefiados por mulheres vem aumentando desde a década de 90 do século passado. Nesse contexto, a renda das mulheres passou a ser fundamental para a manutenção das famílias. Além disso, fatores demográficos trouxeram novas questões, como o envelhecimento da população, o que significa que mais pessoas precisam de cuidados tradicionalmente prestados pelas mulheres. Nesse contexto, as mulheres passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado, mas continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho reprodutivo e doméstico, sem que tenha ocorrido uma equivalente redistribuição das responsabilidades pelas atividades domésticas e de cuidados com a família. Assim, a definição de estratégias para conciliar essas responsabilidades e atividades, bem como as advindas da inserção no mercado de trabalho, é feita pelas mulheres, pois são elas que ajustam sua inserção no mercado de trabalho, adiando sua entrada, diminuindo sua permanência ou desenvolvendo trajetórias descontínuas de trabalho.

O trabalho produtivo e reprodutivo são esferas distintas, mas igualmente fundamentais para a reprodução social. O entrelaçamento entre a esfera produtiva e reprodutiva da vida evidencia que a jornada de trabalho não se resume à realizada no mercado de trabalho, mas inclui tanto o trabalho remunerado, como o não remunerado, voltado às atividades da reprodução social, em particular as relacionadas aos cuidados, especialmente dos menores e idosos (Laslett e Brenner, 1989; Elson, 2016).

Nesse contexto, as mulheres vivenciam uma intensificação do tempo de trabalho. Em uma proporção crescente, elas passaram a compartilhar com

os homens o papel de prover renda, sem que eles tivessem assumido de maneira equivalente a corresponsabilidade pelas atividades domésticas. Embora as jornadas das mulheres no trabalho produtivo sejam, em geral, mais curtas que as dos homens, quando se soma o tempo de trabalho que elas gastam no mercado com o dedicado aos cuidados, elas trabalham mais horas que eles, sobretudo quando têm filhos pequenos. Dados da PNAD de 2015 indicam que enquanto 86% das mulheres se ocupam dos afazeres domésticos e gastam 24 horas semanais nestas tarefas, apenas 45% dos homens se dedicam a essas atividades e ocupam 9,7 horas por semana nas mesmas.

O trabalho reprodutivo inclui atividades que abrangem todas as tarefas relacionadas à sobrevivência das famílias e que, apesar de fundamental para a reprodução social, não é valorizado. Embora haja já muitas abordagens recentes sobre esse trabalho que revelam sua importância para a manutenção da sociedade e as economias, ele continua invisível para as estatísticas, sendo considerado “não-trabalho” e não é contabilizado no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB), como o trabalho considerado como produtivo, que está relacionado às atividades que resultam na produção de bens ou serviços com valor econômico no mercado.

A ausência de medidas de conciliação entre trabalho e família produz consequências negativas, que afetam, sobretudo as famílias, mas que muito comumente vão muito além da esfera familiar. Além de gerar custos sociais, ela tem impactos econômicos que afetam o crescimento e desenvolvimento dos países.

As tensões entre a vida profissional e familiar restringem as opções disponíveis às mulheres, pois as obrigam a optar entre emprego e cuidados com a família, colocando-as na inatividade ou obrigando-as a combiná-las com trabalhos informais ou de tempo parcial, precários e mal remunerados, afetando seriamente a qualidade de seus empregos.

Além disso, o trabalho informal, comumente utilizado pelas mulheres como estratégia para combinar o trabalho remunerado e o reprodutivo, apresenta tensões para a conciliação ainda mais graves do que o trabalho formal, tendo em vista a falta de regulamentação a que estão submetidos, exigindo muitas vezes longas jornadas de suas trabalhadoras.

Os homens, por seu turno, têm poucas possibilidades de participar da vida familiar, pois a maior parte das medidas de conciliação é direcionada às mulheres e sofrem discriminação quando assumem responsabilidades familiares, tendo em vista que não são considerados bons profissionais por não se encaixarem no modelo de trabalhador ideal, totalmente disponível para o mercado de trabalho. Para as famílias, além do impacto sobre as pessoas que necessitam de cuidados, como crianças, idosos e doentes, a dificuldade de conciliar trabalho e família pode influenciar na decisão de adiar a maternidade ou mesmo de não ter filhos. Para a sociedade, a ausência de medidas de conciliação entre trabalho e família e restrição da inserção das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo as de baixa renda, é motivo de perpetuação da

pobreza, da vulnerabilidade social e de desigualdades socioeconômicas. Além de que a ausência dessas medidas pode ocasionar queda da fecundidade nos países, para as economias nacionais, ela contribui para o desperdício da força de trabalho, devido às dificuldades para as mulheres se inserirem no mercado de trabalho, por sua alta qualificação em relação aos trabalhos que realizam, ou pela escolha por ocupações precárias e informais como estratégia de conciliação. Nesse sentido, a ausência dessas medidas pode impactar o ritmo de crescimento dos países, devido a que a força de trabalho capacitada, mas subempregada ou inativa, significa uma distribuição ineficiente de recursos e um desperdício de investimento.

Outra consequência da ausência de medidas de conciliação entre trabalho e família é a difusão do trabalho doméstico remunerado. Com efeito, a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a necessidade de realização de atividades no âmbito da família colocam o trabalho doméstico remunerado no centro das estratégias de conciliação entre trabalho e família. Ele representa uma alternativa para que a necessidade de cuidado das famílias seja atendida de forma a garantir a inserção de homens e, sobretudo, de mulheres, no mercado de trabalho. Mas, ao mesmo tempo em que é fundamental para a esfera do cuidado, o trabalho doméstico constitui uma das ocupações mais precárias das mulheres, especialmente as negras. As trabalhadoras domésticas têm importância decisiva na cadeia de cuidados, na medida em que assumem grande parte do trabalho reprodutivo anteriormente executado por outras mulheres no âmbito de suas famílias. Mas, ao mesmo tempo, elas não contam com apoio para atender suas próprias necessidades quanto ao equilíbrio entre atividades profissionais e familiares. Com rendimentos mais baixos do que as demais trabalhadoras, sua dificuldade de contar com recursos necessários para a contratação de serviços de cuidado, é ainda maior.

Equilíbrio entre trabalho e família na Agenda Pública

A questão do equilíbrio entre trabalho e família começou a vir a público na segunda metade do século XX, quando a discussão sobre as condições das mulheres, levantada pelos movimentos feministas, se disseminou. Vários encontros internacionais realizados sobre o tema desde então alçaram-no a um plano destacado em acordos internacionais e colocaram-no na agenda mundial², chamando atenção para a relevância do tema no combate às desigualdades sociais.

Nesse contexto, houve um avanço nas políticas dirigidas à promoção do equilíbrio entre trabalho e família, que reflete uma crescente importância do tema, e a mudança na noção de gênero presente nos processos de formulação de políticas. Embora a noção de homem provedor e mulher cuidadora, base da

² Uma evidência da importância que o tema adquiriu é a Convenção da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156), não ratificada pelo Brasil, e a Recomendação 165, ambas de 1981, que tratam da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Ambas caminham no sentido de encarar a conciliação entre trabalho e família como questão social e, assim sendo, passíveis de intervenções com base em políticas públicas (OIT/DIEESE, p. 47)

ideia de que elas são força de trabalho secundária, ainda persista, a perspectiva que considera que tanto os homens como as mulheres são responsáveis pelas funções de provedores e de cuidado, começa a ganhar força. Essa perspectiva tem destacado o papel de quatro agentes fundamentais para a garantia do equilíbrio entre trabalho e família: o Estado, as empresas, os sindicatos e a sociedade civil.

O Estado

O Estado é um ator fundamental na promoção da conciliação entre trabalho produtivo e responsabilidades familiares. Como empregador, a implementação de medidas de conciliação para funcionários contribui para a expansão de novas práticas. Mas sua ação vai muito além do papel que pode desempenhar como empregador. Cabe ao Estado o desenvolvimento de políticas públicas, leis e oferta de serviços de qualidade que considerem as demandas da sociedade no que concerne às políticas públicas de conciliação e corresponsabilidade.

No que tange à legislação, a situação é complexa. As iniciativas de proteção da maternidade e conciliação entre trabalho e família podem - e muito comumente o fazem - reforçar a tradicional divisão sexual do trabalho. Para evitar a reprodução das desigualdades, as políticas de conciliação devem ser direcionadas a homens e mulheres, considerados igualmente responsáveis pelas tarefas domésticas, a partir do conceito de parentalidade, já adotado em vários países do mundo, o qual refere-se ao cuidado que os dois membros do casal devem assumir com respeito aos filhos.

As famílias podem ser beneficiadas por várias ações estatais, como: implementação de creches públicas de qualidade, em tempo integral e com horários adaptados às necessidades de trabalhadores com responsabilidades familiares; oferecimento de transporte escolar e atenção à saúde nas escolas; criação de lavanderias coletivas e restaurantes populares. Todas essas são medidas que contribuem para apoiar tarefas domésticas e reduzir a carga do trabalho reprodutivo sobre as famílias.

Outra frente importante de atuação do Estado consiste em assegurar o cumprimento das normas voltadas para a conciliação entre trabalho e família, de forma a que os direitos sejam respeitados. A esse respeito, vale destacar o importante papel que a inspeção do trabalho poderia desempenhar no monitoramento e fiscalização do cumprimento da lei sobre proteção à maternidade e paternidade e em relação à discriminação contra trabalhadores com responsabilidades familiares. Tendo em vista, contudo, que esses temas são ainda recentes no universo empresarial, para que a fiscalização do trabalho venha efetivamente a cumprir esse papel é necessária a conscientização dos fiscais e da Justiça do Trabalho sobre a importância desses temas.

As empresas

Para as empresas, colocar o equilíbrio entre trabalho e família entre suas preocupações significa uma importante mudança de cultura, com impactos na organização do trabalho. Nesse contexto, a tendência das empresas é de reagir negativamente às propostas de conciliação vindas dos sindicatos ou dos coletivos de trabalhadores e trabalhadoras, sem levar em conta que a tensão entre trabalho e responsabilidades familiares pode diminuir a produtividade e gerar rotatividade, na medida em que o absenteísmo e os atrasos são muitas vezes consequências dessa tensão e poderiam ser evitados com a implementação de medidas de apoio aos trabalhadores. A resistência empresarial a essas medidas indicam pouca consciência das empresas de que organizar o trabalho de forma a favorecer a conciliação com a vida familiar seria uma maneira de assegurar bem-estar aos empregados, podendo vir ao encontro de seus objetivos de produtividade.

Vale destacar, contudo, que enquanto medidas que propõem uma mudança cultural importante, elas exigem uma série de cuidados que dificultam sua efetividade. Entre elas, valeria destacar: (1) Contrariamente ao que se fez até recentemente, (e muitas vezes ainda se faz), as medidas não devem ser dirigidas apenas, nem prioritariamente, às mulheres. Ao contrário, é importante implementar medidas que sejam aplicáveis a todos os funcionários, mulheres e homens. (2) Para apoiar a conciliação entre trabalho e família não é suficiente mudar os regulamentos internos, pois trata-se de uma mudança de consciência, sem a qual não se mudam as práticas. Nesse sentido, é fundamental que o compromisso seja assumido, que haja cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e família e estimule sua utilização. É necessário que haja comunicação fluida e participação de funcionários de ambos os sexos e de suas organizações na definição das medidas. A capacitação e orientação de gerentes, responsáveis pela implementação das medidas é um instrumento importante para garantir sua efetivação. Promover serviços de informação e formação profissional sobre políticas voltadas à conciliação entre trabalho e família é ação fundamental. (3) Tendo em vista que essas medidas são inovadoras, a utilização de mecanismos de conciliação deve ser processo contínuo e em constante evolução. É preciso avaliar e monitorar periodicamente o conteúdo e a aplicação das medidas, levando em consideração as mudanças nas necessidades do pessoal e da empresa.

Os sindicatos

O papel dos sindicatos na disseminação da consciência sobre a importância da adoção de medidas de conciliação entre trabalho e família para todos os trabalhadores, homens e mulheres, é fundamental. Como representante do conjunto da categoria, cabe a eles a função de divulgar a importância dessas medidas para a garantia da igualdade social, bem como lutar para sua

implementação seja por meio da adoção de leis, seja por meio das negociações coletivas. Estas últimas, como instrumento fundamental para a promoção de avanços nos direitos dos trabalhadores, na medida em que permitem ampliar direitos já garantidos e instituir novos, ocupam um papel central na adoção de medidas de conciliação de trabalho e família.

Mas a incorporação do tema da igualdade de gênero e responsabilidades familiares nas mesas de negociação emerge como um desafio para os sindicatos. Acostumados a uma organização do trabalho nas empresas que sempre se pautou por uma ideia de papéis femininos e masculinos em que aos homens cabiam exclusivamente as atividades consideradas produtivas, os sindicatos ainda não deram a devida importância ao tema da conciliação entre trabalho e família, que continua, via de regra, a ser tratado como um tema de interesse exclusivo das mulheres.

Nesse sentido, seria importante considerar que as lutas feministas no interior do movimento sindical, que foram recrudescendo no Brasil desde os anos 1970, tiveram um importante papel para a conscientização de que os sindicatos deveriam também ser um espaço para a luta pela igualdade de gênero. Há vários estudos que têm evidenciado essa evolução, apontando para a abertura de maior espaço para as mulheres nas lideranças dos sindicatos e para os temas relacionados à igualdade de gênero na agenda dos mesmos (Delgado, 2009; Souza-Lobo, 1991; Soares, 2016). Tem-se destacado, sobretudo, a organização das mulheres no interior das entidades, com a formação de coletivos/secretarias/departamentos de mulheres e o avanço das questões de gênero nas negociações coletivas (DIEESE/OIT, 2011). O estudo das negociações coletivas evidencia, contudo, que o tema da igualdade de gênero ainda não foi alçado ao centro da agenda sindical, assim como ainda não está disseminada a conscientização de que este é um tema que precisa ser abraçado por homens e mulheres para que os interesses de trabalhadores com responsabilidades familiares sejam defendidos de maneira eficaz. De fato, a análise dos dados do SACC-DIEESE³ demonstra que, ainda que as cláusulas sobre a mulher tenham aumentado de 407 para 553 ao longo dos anos estudados (1993/2009), não são muitas as que se voltam especificamente para o tema das responsabilidades familiares ou de igualdade de gênero. No primeiro caso, elas passaram de 5% para cerca de 15% ao longo do período e no segundo, de 1% para 3%. Vale destacar ainda que a maior parte das cláusulas se limitam a licenças remuneradas de curta duração para acompanhamento de cônjuges/familiares, em situações de emergência médica, ou estabelecimento de horários flexíveis de entrada e saída.

A sociedade civil organizada

A sociedade civil, especialmente as organizações de mulheres, possuem um papel fundamental na promoção da noção de corresponsabilidade social

3 Sistema de Acompanhamento das Convenções Coletivas de Trabalho, que registra as cláusulas negociadas por 90 contratações coletivas de trabalho, referentes a 30 categorias profissionais desde 1993.

pelos cuidados. A mobilização da sociedade tem ressaltado o valor do trabalho reprodutivo, a importância dos equipamentos públicos de apoio à conciliação entre vida laboral e familiar, a necessidade de reconhecimento do papel desempenhado pelo trabalho doméstico remunerado e a importância da redistribuição das atividades de cuidado entre homens e mulheres e o equilíbrio entre trabalho e família. Por meio dessas ações, um novo modelo de equilíbrio entre trabalho e família, baseado na noção de corresponsabilidade social, vem se difundindo. Nesse novo modelo, as responsabilidades familiares são reconhecidas como função social, exigindo maior atuação do Estado e dos demais setores da sociedade. A ideia de corresponsabilidade social implica uma redistribuição das atividades de cuidado entre homens e mulheres e o fortalecimento do papel do Estado, das empresas e dos sindicatos no desenvolvimento de ações voltadas à conciliação entre trabalho e família. Embora possa parecer óbvio a importância da mudança de concepção e de práticas sociais, de forma a que elas acompanhem as transformações que vêm ocorrendo no mercado de trabalho e nas famílias, essas mudanças não são fáceis de serem admitidas. Nesse sentido, cabe à sociedade civil organizada, por sua capilaridade, um papel fundamental na disseminação de uma sociedade baseada na visão da corresponsabilidade.

Considerações Finais

Os dados sobre a evolução da estrutura ocupacional brasileira revelam que, apesar da melhoria da estrutura como um todo no período 2004/2012 e de as mulheres terem avançado mais que os homens no que diz respeito ao processo de formalização, melhoria da renda e taxas de desemprego, os diferenciais entre as condições de trabalho feminino e masculino continuam presentes. Essa persistência tem a ver com a segregação de gênero no trabalho, a partir da qual a inserção das mulheres se dá especialmente em atividades mais precárias e menos valorizadas, nas quais as condições de trabalho são mais adversas, os benefícios mais reduzidos e os salários mais baixos. Tal segregação, por seu turno, se relaciona com a construção social dos papéis de gênero que confere às mulheres a responsabilidade pelas atividades reprodutivas e aos homens o papel de provedor. Essa concepção, embora tenha se tornado pouco condizente com a realidade atual, em que as famílias reduziram consideravelmente o número de filhos e em que as mulheres cada vez mais abraçam atividades remuneradas, continua vigente. De fato, é ela que orienta comportamentos masculinos, que não consideram os homens também como responsáveis pelo trabalho de cuidado; as práticas empresariais, que resistem em modificar a organização do trabalho no sentido de facilitar que tanto os homens como as mulheres desempenhem as atividades de cuidado; e a ação do Estado, que se desresponsabiliza pela oferta de serviços fundamentais para facilitar o equilíbrio entre trabalho e família, como creches, lavanderias coletivas e restaurantes populares e pela promoção de um marco legal mais equitativo,

visando a estimular transformações na divisão sexual do trabalho remunerado e não-remunerado. É ela também que está por trás das estratégias dos sindicatos, que têm dificuldade em abraçar as concepções da corresponsabilidade de homens e mulheres pela reprodução social, ainda que pouco a pouco a discussão venha ganhando força no interior do movimento sindical e as cláusulas relacionadas às responsabilidades familiares e igualdade de gênero venham aumentando nas convenções coletivas realizadas nos últimos anos. Esse conjunto de dificuldades que se antepõe à igualdade de gênero no trabalho revela que apesar dos avanços observados, a situação é complexa e exige uma mudança cultural que deve se disseminar pelo conjunto da sociedade para que transformações mais efetivas possam ser observadas no mercado de trabalho.

Abramo, Laís e Todaro, Rosalba. *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Eds). Lima, Peru: Organización Internacional del Trabajo, 2002.

BALTAR, Paulo, "Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil", *Revista de Estudos Avançados* 28 (81), USP, 2014. p. 95-114

DeGraff, Deborah e Anker, Richard "Gênero, mercado de trabalho e o trabalho das mulheres", in Pinnelli (org). *Gênero nos estudos de população*, Campinas, 2004. ABEP/NEPO/Unicamp, ps. 163 a 197.

Delgado, Maria Berenice. *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas - Friedrich Ebert Stiftung*, Montevidéo, jun. 2009.

Elson, Diane. Gender and the global economic crisis in developing countries: a framework for analysis, *Gender & Development*, 18:2, 201-212, 2010. DOI: 10.1080/13552074.2010.491321. Em: <http://dx.doi.org/10.1080/13552074.2010.491321> (Consultado em 12/05/2017)

Kergoat, Danièle. La Division du travail entre les sexes. In: KERGOAT, J. et al. (dir.). *Le monde du travail*. Paris: La Decouverte, 1998. p.319-327. (Coll. Synos).

Kergoat, Danièle. "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe". In: HIRATA, H. et al. (dirs.) *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000. p.35-44.

Hirata, Helena e Maruani, Margaret. *As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: SENAC, 2003.

Humphries, Jane e Rubery, Jill. 1984. The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics* 1984,8, 331-346. Disponível em: www.annualreviews.org. Consultado em 12/05/2017.

Krein, José Dari e Manzano, Marcelo. Notas sobre formalização. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014. Disponível em: <https://goo.gl/kgfKn1>.

(Consultado em 10/05/2017)

Laslett, Barbara e Brenner, Johanna. Gender and social reproduction: historical perspectives. *Annu. Rev. Sociol.* 1989. 15:381-404 <http://www.Laslett,%20Brenner%20-%201989%20Gender%20and%20social%20reproduc>

[tion%20historical%20perspectives.pdf](#) (Consultado em 11/05/2017)

Leite, Marcia e Salas, Carlos. "Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento". Tempo Social. Revista de Sociologia da USP. Universidade de São Paulo. V. 26, no. 1. ps 87-100. São Paulo: USP/FFLCH, 2014

OIT/DIEESE. *Negociação de cláusulas de trabalho relativas à igualdade de gênero e raça 2007-2009*, Brasília, OIT, 2011.

Oreiro, José e Feijó, Carmem. Desindustrialização: conceituação, causas, efeitos e o caso brasileiro. Revista de Economia Política, vol.30 no.2, São Paulo: junho2010. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572010000200003 (Consultado em 11/05/2017)

PNAD 2004, 2012, 2013, 2014 e 2015.

Soares, José. "As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo". 40º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2016

Souza, Lobo, Elisabeth. *A Classe operária tem dois sexos - trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.