

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS

DEPARTAMENTO DE PESQUISAS EDUCACIONAIS

28/08

**ARTICULAÇÃO TRABALHO E FAMÍLIA:
FAMÍLIAS URBANAS DE BAIXA RENDA
E POLÍTICAS DE APOIO ÀS TRABALHADORAS**

**Maria Cristina Aranha Bruschini
Arlene Martinez Ricoldi**

2008

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS

DIRETORIA

Rubens Murillo Marques
Diretor-Presidente

Ronaldo Marques Bekman
Diretor Vice-Presidente

Glória Maria Santos Pereira Lima
Diretora Secretária Geral

Catharina Maria Wilma Brandi
Diretora Secretária

Carlos Eugênio de Carvalho Ferreira
Diretor Tesoureiro Geral

Ricardo Iglesias
Diretor Tesoureiro

DEPARTAMENTO DE PESQUISAS EDUCACIONAIS

Bernardete Angelina Gatti
Coordenadora

EQUIPE DO PROJETO

Coordenadora

Maria Cristina Aranha Bruschini

Pesquisadoras:

Maria Rosa Lombardi

Sandra Unbehaum

Assistentes de pesquisa

Arlene Martinez Ricoldi

Cristiano Miglioranza Mercado

Editoração

Carolina de Moraes Canabarra

Impresso na gráfica da Fundação Carlos Chagas
agosto - 2008

Elaboração da Ficha Catalográfica

Biblioteca Ana Maria Poppovic

B924a BRUSCHINI, Maria Cristina A.

Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras / Maria Cristina A. Bruschini; Maria Rosa Lombardi; Sandra Unbehaum; Arlene Martinez Ricoldi; Cristiano Miglioranza Mercado. São Paulo: FCC/DPE, 2008.

147p. (Textos FCC, 28)

Inclui Bibliografia; Tabelas.

1. Mulheres 2. Trabalho 3. Divisão Sexual do Trabalho 4. Políticas Sociais 5. Famílias. I. Título II. Série.

CDU 396.5

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I - ANÁLISE DOCUMENTAL	12
A) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	12
1 Documentos da OIT e sua Adoção pelo Brasil: convenções, protocolos e recomendações	13
1.1 Jornada de trabalho	15
1.2 Discriminação e igualdade de remuneração	21
1.3 Proteção à maternidade	23
1.4 Responsabilidades familiares	29
1.4.1 O programa “Trabalho e Família” e a Convenção 156, sobre trabalhadores/as com responsabilidades familiares	34
2 Outras convenções e recomendações	36
3 “ <i>Women’s Question</i> ”: uma leitura histórica dos documentos da OIT	38
B) OUTROS DOCUMENTOS INTERNACIONAIS	42
1 A CEDAW e o Protocolo de 1990	42
2 As Conferências da Década de 1990	45
C) A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE TRABALHO E SOBRE FAMÍLIA	47
1 A CLT	49
2 A Constituição de 1988	51
3 O Código Civil de 2002	53
CAPÍTULO II - PESQUISA EMPÍRICA	62
A) PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	62
1 O Conceito de “Afazeres Domésticos”	63
2 A Divisão Sexual e Etária do Trabalho Doméstico	76
3 O Uso do Tempo na Realização dos Afazeres Domésticos	85
4 Estratégias de Conciliação do Trabalho com a Família – Cuidado com Filhos Pequenos e Disponibilidade de Creches	98
5 Políticas Sociais que Contribuem para a Conciliação do Trabalho com a Família	106
RESUMO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116
ANEXOS	120
Anexo I	121
Anexo II	145
Anexo III	146

INTRODUÇÃO

A pesquisa *Articulação Trabalho e Família: Famílias Urbanas de Baixa Renda e Políticas de Apoio às Trabalhadoras* teve como objetivo principal analisar a administração das dificuldades e conflitos que surgem na vida cotidiana de mulheres que trabalham fora de casa e têm responsabilidades familiares, em famílias urbanas de baixa renda, em São Paulo. Os objetivos específicos do projeto, formulado em 2002, eram:

- a) identificar ações, mecanismos, estratégias familiares de articulação das demandas do trabalho com aquelas do grupo familiar;
- b) investigar a presença de medidas de apoio eventualmente existentes para essa articulação, provenientes de governos e de diversos agentes da sociedade civil, como empresas, sindicatos, igrejas, organizações não governamentais etc.;
- c) investigar junto a famílias urbanas o conhecimento, a utilização e o grau de satisfação em relação às medidas existentes de apoio à articulação trabalho/família, bem como suas expectativas, anseios e necessidades em relação a essa articulação;
- d) oferecer subsídios a órgãos do governo, empresários, sindicatos, ONGs e demais agentes, para a formulação de políticas de apoio aos trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

A pesquisa previa, inicialmente, uma investigação com trabalhadores de ambos os sexos, em famílias de diferentes camadas sociais, com crianças de zero a catorze anos no domicílio, respeitando a diversidade das configurações sociais – famílias nucleares, extensas, monoparentais chefiadas por mulheres e por homens; em segundo lugar, famílias com a presença de idosos “jovens” (sessenta a 75 anos) e/ou velhos (76 anos ou mais)¹ residindo no domicílio.

Um intercâmbio entre a equipe de estudos de gênero da Fundação Carlos Chagas, responsável pela pesquisa e a equipe técnica da Pesquisa de Condições de Vida (PCV), da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE)², acordado em maio de 2002, viabilizaria a realização da etapa quantitativa da pesquisa, pela possibilidade que se apresentou de inserir perguntas de interesse no questionário da PCV. Ainda na primeira etapa da PCV, em 2002, o quesito “com quem ficam as crianças de zero a catorze anos

¹ Sobre o significado dessas duas categorias de idosos, ver MOTTA (2002).

² A Pesquisa de Condições de Vida/PCV é uma pesquisa domiciliar, realizada pela Fundação SEADE, de São Paulo, a cada quatro anos, que levanta dados sobre emprego, desemprego e caracterização das famílias – condições habitacionais, situação educacional de seus membros, renda e patrimônio familiar, acesso a serviços de saúde, além de dados sobre portadores de deficiência e vítimas de crimes.

quando não estão na pré-escola, creche ou escola, ou quando saem da pré-escola, creche ou escola, no caso de frequentar qualquer uma dessas instituições em período parcial?” foi reformulada de acordo com nossa sugestão, e visando atender aos interesses dessa pesquisa. Esse procedimento nos permitiria dispor de informações preliminares, à guisa de pré-teste, para nossa pesquisa.

Na etapa seguinte, a ser realizada pelo SEADE no 1º semestre de 2003, seriam inseridas outras perguntas de interesse central para a pesquisa *Articulação Trabalho e Família*, relativas aos seguintes temas:

- cuidados com tarefas domésticas detalhadas;
- cuidados com crianças pequenas; cuidados com idosos; cuidados com doentes e portadores de necessidades especiais
- tempo gasto por semana pelos membros da família, com essas atividades.

Para a realização dos objetivos propostos e arrolados acima, o desenvolvimento da pesquisa envolveria três procedimentos, não seqüenciais. O primeiro deles, uma **pesquisa quantitativa**, viabilizada pela introdução de questões específicas ao tema da pesquisa na PCV-SEADE. Essa primeira etapa envolveria também a elaboração de um plano tabular para a análise das questões específicas dessa pesquisa e seu cruzamento com variáveis tais como rendimentos, ocupação, escolarização, tipo de família, tipo de trabalho etc., para a cidade de São Paulo.

Infelizmente, a tão esperada PCV-2002 e 2003 não foi realizada, por motivos políticos, econômicos ou alheios à nossa vontade, mas internos à Fundação SEADE, inviabilizando essa primeira etapa da pesquisa da forma planejada.

Um segundo procedimento metodológico definido como **pesquisa documental** deveria permear todas as etapas da pesquisa. Este consiste no levantamento e análise de textos e documentos sobre o tema ou próximos a ele, referentes às últimas décadas do século XX, em fontes diversas, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as conferências internacionais de Direitos Humanos, a Constituição Brasileira de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil de 2002.

O terceiro procedimento metodológico compreendia uma **pesquisa de natureza qualitativa**, combinando técnicas de entrevista e de grupo focal. No primeiro caso, com trabalhadores/as em seus domicílios, em amostra extraída a partir do cadastro de endereços da PCV, devendo contemplar diferentes camadas sociais e configurações familiares com filhos de zero a catorze anos e/ou com idosos.

Na ausência de financiamento compatível com seu orçamento e inviabilizada em seus procedimentos mais importantes, em virtude da não-realização da PCV-SEADE de 2002/2003, a pesquisa *Articulação Trabalho e Família* teve seu escopo reduzido em várias direções. Optamos, em primeiro lugar, por focalizar o estudo apenas nas mulheres e não em trabalhadores de ambos os sexos. Afinal, como os estudos de gênero têm demonstrado, são elas as principais responsáveis pelos cuidados com o espaço doméstico e familiar e são, portanto, elas as mais sobrecarregadas quando saem de casa para uma atividade remunerada. Ademais, as estatísticas sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho (BRUSCHINI, LOMBARDI, 2003) têm mostrado que são as mulheres mais velhas, casadas e com filhos pequenos que mais têm adentrado o mercado de trabalho e nele permanecido, mesmo que os custos pessoais e financeiros necessários para manter o equilíbrio da interface trabalho e família sejam elevados. Em segundo lugar, o escopo da pesquisa foi limitado a trabalhadoras de famílias de baixa renda (inferior a cinco salários mínimos), com filhos menores de 14 anos, com ou sem idosos no domicílio. Finalmente, limitamos a pesquisa, em sua etapa qualitativa, a trabalhadoras de dois tipos de famílias: nucleares e monoparentais chefiadas por mulheres. A pesquisa teve ainda seu escopo reduzido em termos metodológicos. Constatou, porém, como inicialmente previsto, de três etapas (não seqüenciais): uma **análise documental**, onde foram analisados: a) convenções, protocolos e recomendações da OIT, versando sobre temas afinados aos do projeto – proteção à maternidade, responsabilidades familiares, jornada de trabalho, discriminação e igualdade de remuneração; b) documentos internacionais, como a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher CEDAW, e outros produzidos nas conferências internacionais das Nações Unidas da década de 1990, em relação aos aspectos que tratavam de questões específicas das mulheres; c) a legislação brasileira sobre trabalho e sobre família: a CLT, a Constituição de 1988, as novas leis da década de 1990 e o código civil de 2002, no quesito família.

O segundo caminho seguido pela pesquisa, de natureza **quantitativa**, foi uma análise da questão dos “afazeres domésticos” e do “tempo gasto em afazeres domésticos” na Pesquisa Anual por Amostragem de Domicílios (PNAD), a partir da base de dados da PNAD-2002. Foram abordados o conceito de *afazeres domésticos*, a divisão sexual e etária das tarefas e o tempo gasto na realização das tarefas segundo sexo, idade, escolaridade, presença e idade de filhos, tipo de família e outras variáveis. Tabulações especiais foram elaboradas com base nos microdados da PNAD dessa data, através do programa Statistical Package for Social Sciences-SPSS.

O terceiro caminho adotado, de natureza **qualitativa**, foi o levantamento de dados com grupos de trabalhadoras, por meio da metodologia dos grupos focais. Conforme afirma Gatti (2005), a técnica do grupo focal é derivada das técnicas de trabalho em grupo desenvolvidas pela Psicologia Social. Supõe a seleção de participantes com algumas características comuns para a realização de uma discussão focalizada, isto é, envolve atividade coletiva de discussão a partir de uma vivência comum. O objetivo é colher material expressivo/discursivo em que se possa “captar, a partir das trocas realizadas no grupo, conceitos, sentimentos, atitudes, crenças, experiências e reações (...)” (GATTI, 2005, p. 9). A autora ressalta que não se trata simplesmente de uma “entrevista em grupo” por que a ênfase é na interação dentro do grupo: “ganha-se em relação à captação de processos e conteúdos cognitivos, emocionais, ideológicos, representacionais, mais coletivos, portanto, menos idiossincráticos e individualizados” (GATTI, 2005, p. 10).

Foram adotados alguns critérios para a formação dos grupos, visando certa homogeneidade entre as participantes, necessária para a captação de experiências comuns que a pesquisa objetivava capturar. Por outro lado, a diversidade interna era também importante, para que se pudesse suscitar discussões a partir das diferenças e evidenciar possíveis divergências e contradições.

Com o apoio de uma empresa especializada de recrutamento, foram formados quatro grupos de mulheres com idades entre 20 e 45 anos, exercendo algum tipo de trabalho remunerado, com ou sem carteira assinada. Todas as participantes tinham filhos menores de 14 anos, pertenciam a famílias com rendimento familiar inferior a cinco salários mínimos e todas tinham escolaridade mínima de primário incompleto e máxima de ensino médio completo (foram excluídas analfabetas e com escolaridade de nível superior). Em todos os grupos foi mantida a diversidade racial, sendo formados por brancas, pretas e pardas. O Grupo 1, **Chefes mais jovens** foi constituído por **mulheres chefes de família (vivendo sem companheiro), na faixa de vinte a 35 anos, com algum filho menor de sete anos**; o Grupo 2, **Chefes mais velhas**, constituído de **mulheres chefes de família (vivendo sem companheiro), na faixa de 35 a 45 anos, com algum filho entre oito e catorze anos**; o Grupo 3, de **Cônjuges mais jovens**, constituído por **mulheres de vinte a 35 anos vivendo com companheiro, com algum filho menor de sete anos**; e, por fim, o Grupo 4, de **Cônjuges mais velhas**, constituído por **mulheres de 35 a 45 anos vivendo com companheiro, com algum filho entre oito e catorze anos**.

A contratação do recrutamento assegurou que as participantes não se conhecessem entre si, nem as profissionais que encaminhariam a discussão, para evitar discussões

monopolizadas e excessiva familiaridade, dificultando o debate. As discussões seguiram um Roteiro de questões que versou sobre os seguintes temas: o conceito de afazeres domésticos; o cuidado e o trabalho doméstico, a divisão sexual e etária do trabalho doméstico, o uso do tempo nas atividades domésticas, as estratégias de conciliação do trabalho com a família, principalmente com os filhos pequenos, e políticas sociais que contribuem para a conciliação do trabalho com a família.

CAPÍTULO I - ANÁLISE DOCUMENTAL

A) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

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

São consideradas três motivações principais para a criação da OIT, quais sejam: **humanitária, política e econômica**³.

A primeira versão da Constituição da OIT foi adotada em 1919. A declaração de fins e objetivos, conhecida como Declaração de Filadélfia, foi aprovada em 1944, como um anexo da Constituição da OIT. A Constituição da OIT se tornou a Parte XIII do Tratado de Versalhes.

A OIT é mantida pelas contribuições dos estados-membros. É a única agência do sistema das Nações Unidas com o sistema tripartite de participação, com representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores. Três órgãos são fundamentais na sua estrutura interna, todos sediados na cidade de Genebra, na Suíça: o Conselho de Administração; a Conferência Internacional do Trabalho e o Secretariado.

O **Conselho de Administração** se reúne três vezes ao ano em Genebra e é responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT, pela eleição do Diretor Geral e pela elaboração de uma proposta de programa e orçamento bienal.

A **Conferência Internacional do Trabalho** é o fórum internacional anual da organização que discute temas do trabalho, como adotar e revisar normas internacionais do trabalho, aprovar políticas gerais e o programa de trabalho e orçamento da OIT, financiado por seus Estados-Membros.

³ São consideradas primordialmente três motivações para a criação da OIT (ILO, 2005a). A motivação inicial era de caráter humanitário, uma preocupação com a condição dos trabalhadores, que eram cada vez mais numerosos e explorados, sem que fossem levadas em consideração sua saúde e a vida familiar. A segunda motivação era política, já que sem uma melhora na condição dos trabalhadores, cujo número crescia como consequência da industrialização, haveria um aumento da intranquilidade social, ou “até mesmo, revolução”. A terceira era de ordem econômica, ou seja, devido a um efeito inevitável no custo da produção, qualquer indústria ou país que adotasse a reforma social encontraria desvantagens frente aos seus competidores.

O **Secretariado ou Escritório Internacional do Trabalho** é o órgão onde se concentram a maioria das atividades de administração, de pesquisa, de produção de estudos e de publicações, de reuniões tripartites setoriais e de reuniões de Comissões e Comitês.

A OIT está dividida em nove grandes setores⁴. Podemos destacar que, no interior do setor de Cooperação Regional e Técnica, existem cinco escritórios regionais⁵ e 26 escritórios de área - entre eles o do Brasil - além de doze equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e onze correspondentes nacionais que apóiam a execução e administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais.

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

1 Documentos da OIT e sua Adoção pelo Brasil: convenções, protocolos e recomendações

Existem três tipos de documentos elaborados pela OIT que dispõem sobre padrões internacionais de trabalho: **convenções, protocolos e recomendações**. As **convenções** são tratados internacionais abertos à ratificação para os Estados membros da OIT. Quando um Estado ratifica uma convenção, compromete-se a colocar em prática suas determinações. Já o **protocolo** é adotado para suplementar o conteúdo de uma convenção existente - mas é considerado um novo documento, com ratificação separada, e com o mesmo peso legal de uma convenção. E por fim, a **recomendação**, que também suplementa as convenções, no entanto, não é um instrumento aberto à ratificação - nela estão dispostas diretrizes de caráter geral ou técnico que podem ser aplicadas em escala nacional, podem complementar princípios existentes nas convenções ou orientar sobre temas que estas deixaram de abordar. Com alguma frequência, as recomendações são adotadas

⁴ 1) Standards and Fundamental principles and rights at work; 2) Employment; 3) Social Protection; 4) Social Dialogue; 5) Management and Administration; 6) Reporting to the Director-General; 7) Administrative Tribunal; 8) Association; 9) Regions and Technical Cooperation.

⁵ 1) África; 2) Américas; 3) Estados Árabes; 4) Ásia e Pacífico e 5) Europa e Ásia Central.

juntamente com as convenções, contendo pontos que não puderam ser incluídos nestas. Algumas convenções foram “adiadas” o que significa que o documento é considerado ultrapassado ou obsoleto. A ratificação desses documentos não é mais encorajada, assim como os relatórios sobre sua aplicação. Porém, as condições presentes nessas convenções adiadas ainda podem ser invocadas, para a apresentação de representações ou reclamações. Também não desautoriza que empregadores e empregados continuem a se referir às suas condições, assim como o Comitê de Experts poderá, se considerar necessário, solicitar relatórios detalhados com base no artigo 22 da Constituição da OIT.

Ao contrário de outros documentos internacionais, **as convenções da OIT não admitem reservas**, isto é, **os países-membros não podem fazer ressalvas ao cumprimento deste ou daquele ponto**. Porém, é **permitido que a sua implementação seja parcial e progressiva**, de acordo com as condições do país-membro. Qualquer dúvida relativa à interpretação legal dos documentos da OIT deve ser resolvida por meio da Corte Internacional de Justiça.

Alguns temas são tratados repetidas vezes em documentos adotados pela OIT, tal como o trabalho noturno e a licença-maternidade, através de documentos que tratam exclusivamente destes e outros que tangenciam o assunto, tais como responsabilidades familiares e trabalho em tempo parcial. Uma hipótese é que se trata de estratégia para garantir que esses assuntos sejam abordados, pois alguns países privilegiam assinar certos documentos em detrimento de outros.

Para a realização deste capítulo, foram selecionadas algumas convenções, protocolos e recomendações da OIT que tivessem alguma relação com o tema da pesquisa⁶. Esses documentos foram traduzidos, resumidos e organizados por temas, conforme classificação a seguir: 1) Jornada de trabalho; 2) Discriminação e igualdade de remuneração; 3) Proteção à maternidade; 4) Responsabilidades Familiares; 5) Outras convenções e recomendações. O tópico 6 a seguir é reservado a uma publicação que aborda historicamente a produção de documentos internacionais sobre trabalho: *Women's question*: uma leitura histórica dos documentos OIT.

⁶ Todas as convenções, recomendações e protocolos da OIT estão disponíveis na íntegra no site da OIT (ILO, 2005b).

1.1 Jornada de trabalho

- * Convenção 1, sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919
- * Convenção 4, sobre Trabalho Noturno (Mulheres), 1919
- * Convenção 14, sobre Descanso Semanal (Indústria), 1921
- * Convenção 41, sobre Trabalho Noturno (Mulheres), 1934
- * Convenção 89, sobre Trabalho Noturno (Mulheres), 1948
- * Protocolo à Convenção 89, 1990
- * Convenção 171, sobre trabalho noturno, 1990
- * Convenção 175, sobre Trabalho em Tempo Parcial, 1994

Nos primeiros anos da OIT, foram adotadas diversas convenções com temas importantes para a regulamentação do trabalho. Em sua primeira sessão, realizada em Washington (EUA) em 28/11/1919, a OIT adota seis convenções de uma só vez: 1, Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria); 2, Convenção sobre desemprego; 3, Convenção sobre Proteção a Maternidade; 4, Convenção sobre Trabalho Noturno (Mulher); 5, Convenção sobre Salário Mínimo (Indústria); e 6, Convenção sobre Trabalho Noturno de Pessoas Jovens (Indústria). Portanto, havia uma grande preocupação com a limitação da jornada de trabalho (tema de três das seis convenções) e, em especial, do setor industrial. Dessas primeiras seis, nos concentramos em duas, a Convenção 1⁷, sobre Horas de Trabalho, e a 4, que versa sobre o trabalho noturno das mulheres.

O fato de a primeira convenção da OIT versar sobre a limitação da jornada de trabalho na indústria mostra como esse assunto era importante para esse setor, que possuía jornadas extensas e degradantes à época. O termo empreendimento industrial utilizado na Convenção 1 (e em outras posteriores) inclui diversos segmentos de atividade, tais como mineração, manufatura, construção civil e de infra-estrutura e transporte. A jornada máxima fixada era de oito horas por dia e 48 por semana, porém, tal

⁷ Essa Convenção não foi ratificada pelo Brasil.

limitação deveria ser aplicada progressivamente em diversos países. No Japão, a princípio a jornada máxima, para pessoas acima de quinze anos, seria limitada em 57 horas semanais; apenas a jornada dos trabalhadores menores de quinze anos deveria se limitar a 48 horas. O artigo 14 estabelece que quaisquer medidas de implementação podem ser suspensas em caso de “guerra ou outras emergências que coloquem em risco a segurança nacional”, expressando as preocupações posteriores à 1ª Guerra Mundial.

A Convenção 4⁸ utiliza a mesma definição sobre empreendimento industrial da Convenção 1. É um texto curto que determina que as mulheres, sem distinção de idade, não deveriam ser empregadas no período noturno (considerado o período de onze horas consecutivas que deve incluir o intervalo entre dez horas da noite e cinco da manhã) em nenhum empreendimento industrial público e privado ou suas ramificações, com exceção dos empreendimentos familiares. Essa determinação poderia sofrer modificações em alguns casos, tais como, por exemplo, quando o clima tornasse o trabalho difícil durante o dia, em trabalhos que envolvessem material cru (de fácil deterioração), ou em empreendimentos influenciados sazonalmente. À época da fundação da OIT, as difíceis condições de trabalho deram origem a protestos iniciados pela International Federation of Women Workers, e em diversos países do mundo (GAUDIER, 1996).

Enquanto a 2ª Conferência da OIT (15/6/1920), já em sua sede em Genebra (Suíça), preocupou-se com a regulamentação da atividade de navegação e agricultura, a 3ª Conferência abordou outros temas, entre eles, o Descanso Semanal na Indústria. A Convenção 14 determina a necessidade de um descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas para a jornada semanal máxima de 48 horas, que havia sido definida pela Convenção 1. Não há nenhuma referência específica ao trabalho feminino.

Em 1926, foi criada uma seção na estrutura da OIT responsável pelas questões relativas à mulher, chefiada por Marguerite Thibert, uma especialista no movimento francês de mulheres⁹. Num contexto em que emergem questões relativas à saúde ocupacional, a questão feminina é abordada a partir da perspectiva de que o trabalho feminino deve ser protegido em suas especificidades, tal como maternidade e gravidez, e não por meio de medidas que excluam as mulheres do mercado de trabalho (GAUDIER, 1996). De acordo com essa perspectiva, também a Convenção 4 é revisada, resultando na Convenção 41, de 1934¹⁰. Prossegue a determinação de que as mulheres **não sejam empregadas na indústria em período noturno**. As alterações mais significativas são a

⁸ Essa Convenção foi adiada, depois, revisada.

⁹ Marguerite Thibert elaborou tese sobre as *saint-simoniennes* do século XIX (THÉBAUD, 2003).

¹⁰ Assim como a Convenção 4, a 41 também foi adiada, e posteriormente revisada.

exclusão, na definição de empreendimento industrial, do setor de transportes de passageiros ou bens; a exclusão das mulheres em posições de responsabilidade de caráter gerencial ou técnico e aquelas empregadas em saúde e serviços que não estejam ordinariamente engajadas em trabalho manual.

Já no período posterior à 2ª Guerra Mundial, em um contexto de reorganização do trabalho e de um número em elevação das trabalhadoras, é feita a segunda revisão da Convenção sobre Trabalho Noturno das Mulheres em 1948 (sob o n. 89). Esta mantém a proibição de não se empregar mulheres no período noturno nos mesmos termos da anterior, porém, flexibiliza a definição de período noturno, permitindo que as autoridades competentes de cada país determinem intervalos diferentes, com a ressalva de que as organizações de empregadores e empregados devem ser consultadas caso seja determinado o início da jornada noturna após às onze horas da noite. Também flexibiliza a obrigatoriedade da proibição no seu artigo 5º, no qual assinala que esta poderá ser suspensa pelo governo, após consulta às organizações de empregadores e empregados, quando uma emergência séria assim o demandar. No entanto, não especifica o que caracterizaria essa situação emergencial, dando margem a interpretações.

Caso nenhuma regulamentação seja aplicada ao emprego noturno industrial da mulher, o período noturno poderia ser reduzido ao intervalo de dez horas por, no máximo, três anos - condição esta que constava do primeiro texto (Convenção 4). Inclui uma parte dedicada às condições especiais de certos países, ressaltando a particularidade da situação da Índia e do Paquistão.

Somente em 1990 o assunto seria novamente abordado pela OIT, quando foi adotado o Protocolo à Convenção 89. A conjuntura internacional do final da década de 1980 e início de 1990 é de crise econômica, dívida externa dos países de terceiro mundo e processos de reestruturação econômica, o que afeta o emprego e as condições de proteção ao trabalho estabelecidas até então. Em 1985 ocorrera a Conferência da Mulher em Nairóbi (ONU), na qual havia sido aprovado um plano de ação para promover igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A abordagem da questão do trabalho da mulher é a de estabelecer estratégias para sua completa integração ao processo de desenvolvimento, como participantes e beneficiárias (GAUDIER, 1996).

O Protocolo à Convenção 89 flexibiliza definitivamente a disposição proibitiva das convenções anteriores sobre o trabalho noturno feminino. De acordo com ele, leis e regulações nacionais podem determinar variações na extensão do que é considerado período noturno, assim como das isenções da proibição ao trabalho noturno, sempre após

consulta às organizações de empregadores e trabalhadores. No artigo 1, vemos uma ampliação e detalhamento do que estava disposto do artigo 5 da Convenção: as isenções e variações da extensão do período noturno podem se dar em ocupações, setores específicos ou empresas, desde que resultante de acordo coletivo. Os acordos podem cobrir períodos específicos e serem renovados, desde que haja concordância entre empregadores e empregados.

Caso não haja acordo em um determinado estabelecimento, e não exista um acordo anterior nos moldes acima, permitem-se variações nas seguintes situações: se as organizações mais representativas de trabalhadores e empregados forem consultadas; se a autoridade competente cumpriu sua obrigação em garantir salvaguardas nos estabelecimentos relativas à segurança e saúde ocupacional, serviços sociais e igualdade de oportunidade e tratamento às mulheres trabalhadoras.

Nesse Protocolo, assim como em outros documentos, o tema da proteção à maternidade é tangenciado (convenções sobre Trabalho Noturno, Tempo Parcial etc.), apesar de existir documentos específicos¹¹. Outro aspecto a ser destacado é que as isenções e variações acordadas sobre o trabalho noturno não podem ser aplicadas às trabalhadoras durante o período anterior e posterior ao parto, de ao menos dezesseis semanas; destas dezesseis semanas, pelo menos oito devem ser anteriores ao parto. Essa proibição poderá ser retirada quando expressamente solicitado pela trabalhadora, desde que sua saúde ou de sua criança não estejam em perigo. O período da proibição também poderá ser estendido com a apresentação de atestado médico, durante a gravidez ou no período posterior ao parto. A demissão também é proibida se relacionada com a gravidez ou o parto, assim como deve ser garantida a manutenção de renda num nível adequado à sobrevivência da mãe e da criança. Todas essas condições não devem reduzir a proteção e benefícios relacionados à licença-maternidade. Além disso, as variações, exceções e isenções que forem introduzidas devem ser relacionadas nos relatórios de aplicação da Convenção.

A 77^a conferência, de 26/06/1990, em que o Protocolo à Convenção 89 é adotado, discutiu o trabalho noturno de forma geral, produzindo também a Convenção 171, sobre Trabalho Noturno. Ao contrário do Protocolo, a Convenção 171 foi ratificada pelo Brasil, em 2002, assim como as convenções anteriores sobre trabalho noturno da mulher. Nessa Convenção, fica determinado que o período de trabalho noturno deve abranger um período de não menos de sete horas consecutivas, a ser determinado pelas autoridades,

¹¹ As convenções e recomendações sobre Proteção à Maternidade serão abordadas mais adiante.

sob a consulta às organizações representativas de trabalhadores e empregadores, período esse que deve abarcar o intervalo da meia-noite às cinco da manhã. Toda forma de trabalho noturno deve ter um tipo de compensação aos trabalhadores, seja em tempo de trabalho, em pagamento ou benefícios similares. A Convenção não se aplica às pessoas empregadas em agricultura, criação de gado, pesca, transporte marítimo ou via navegável. Também podem ser excluídas categorias limitadas de trabalhadores desde que consultadas as organizações de trabalhadores e empregadores, justificada por causarem problemas de natureza substancial (essas exclusões devem ser explicadas nos relatórios apresentados).

Medidas específicas devem ser tomadas para proteger a saúde dos trabalhadores noturnos, para assisti-los em relação a suas responsabilidades familiares e para oferecer oportunidades de avanço ocupacional e compensação apropriada, sem deixar de lado medidas de segurança e proteção à maternidade.

O texto da Convenção 171 estabelece diversas medidas em relação à saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores. No caso das mulheres, o artigo 7 estabelece que se ofereçam alternativas ao trabalho noturno para mulheres em determinadas situações: antes e depois do parto, por pelo menos dezesseis semanas - oito obrigatoriamente antes do nascimento; em períodos adicionais a este, com atestado médico, e durante a gravidez. Isto é, condições já presentes no Protocolo à Convenção 89. Também deve ser garantido, em caso de mudança de turno, que a trabalhadora não perca benefícios de carreira no trabalho noturno.

As mudanças nas convenções relativas ao trabalho noturno das mulheres seguem a tendência geral esboçada pela OIT no tratamento da questão do trabalho das mulheres. A princípio visto como um trabalho que devia ser protegido (assim como o infantil), já por volta de 1928 (GAUDIER, 1996) os documentos adotados pela OIT primam por medidas que tendem a proteger a fertilidade feminina, mas tentando preservar seu direito ao trabalho. Progressivamente, as mulheres vão entrando no mercado de trabalho, chegando ao final do século XX com a população feminina praticamente integrada a este.

Num momento em que, como já foi dito, uma grande preocupação no mundo do trabalho é o desemprego, é também adotada a **Convenção sobre Trabalho em Tempo Parcial**, n. 175¹², de 1994. Já no seu Preâmbulo, são destacadas, entre outras, a Convenção e a Recomendação sobre Responsabilidades Familiares como motivação para sua elaboração. A definição do trabalhador em tempo parcial é aquele que tem jornadas

¹² Essa Convenção não foi assinada pelo Brasil.

comparativamente menores do que outros (trabalhadores em tempo integral) em mesma situação, isto é, com a mesma relação de emprego e trabalho/ocupação, ou similar. Se não houver trabalhadores em tempo integral na mesma empresa que possibilitem comparação, serão considerados aqueles no mesmo ramo de atividade. Trabalhadores em “desemprego parcial”, isto é, que sofreram redução das horas normais de trabalho por motivos econômicos, técnicos ou estruturais, não devem ser considerados trabalhadores em tempo parcial.

Além de dispor sobre a não-discriminação dos trabalhadores em tempo parcial, em relação aos de tempo integral, tanto no que diz respeito a direitos de organização, segurança e saúde ocupacional, quanto à discriminação e igual remuneração, a Convenção também estabelece esse tipo de jornada como uma política para conciliação entre família e trabalho. Essa proposição se dá no artigo 9, quando dispõe sobre as motivações para facilitar a escolha do trabalho em tempo parcial: o item “b” do parágrafo 2 pede atenção especial às necessidades e preferências de grupos específicos como desempregados, trabalhadores com responsabilidades familiares, mais velhos, deficientes e estudantes, em educação regular ou técnica. Para isso, o país-membro deve, entre outras providências, rever legislações restritivas sobre trabalho em tempo parcial. Deve haver a garantia de uma transferência voluntária de uma jornada para outra (quando houver a possibilidade). Também devem ser garantidas condições equivalentes aos trabalhadores em tempo parcial no que tange à proteção à maternidade, ao término do emprego, à licença anual (férias) e aos feriados públicos remunerados e à licença-saúde, ainda que os direitos pecuniários possam ser determinados de acordo com a jornada de trabalho.

1.2 Discriminação e igualdade de remuneração

- * Convenção 100, sobre Igualdade de Remuneração, 1951
- * Convenção 111, sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, 1958
- * Recomendação 90, sobre Igualdade de Remuneração, 1951
- * Recomendação 111, sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, 1958.

As duas convenções analisadas neste tópico, 100 (1951) e 111 (1958)¹³, são consideradas Fundamentais pela OIT. No momento de sua adoção, os países industrializados viviam uma situação de pleno emprego e de desenvolvimento tecnológico. Também foi um momento em que as mulheres entraram em massa no mercado de trabalho, mulheres casadas e/ou com responsabilidades familiares. A OIT estabelece, nesse período, medidas especiais em atenção a esse fato, e estabelece a linha dedicada ao combate da discriminação.

A Convenção 100 versa sobre a igualdade de remuneração para trabalhadores e trabalhadoras que realizam trabalho de igual valor. Trata-se de texto relativamente curto que determina, basicamente, que os países-membros devem promover e garantir o princípio da igual remuneração para homens e mulheres que realizem trabalho de igual valor, ressaltando que a diferença de remuneração que resulte de efetiva diferença de trabalho não deverá ser considerada discriminação.

Essa Convenção foi adotada juntamente com uma Recomendação (n. 90, 1951), na qual são especificadas as diversas formas por meio da qual o princípio da igual remuneração pode ser implementado. Entre essas medidas, está o compromisso de colocar em prática ações que garantam o princípio em órgãos governamentais, seus departamentos e agências bem como nos setores privados sujeitos ao controle público ou às suas regras estatutárias. Devem incluir também o estabelecimento de um salário mínimo, a divulgação do princípio de igual remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras, a progressiva adoção do princípio, caso não seja possível a adoção

¹³ Ambas foram ratificadas pelo Brasil em 1957 e 1965, respectivamente.

imediate, e as medidas afirmativas no sentido de promover a produtividade das trabalhadoras – como treinamento, orientação vocacional e serviços sociais apropriados (especialmente para aquelas com responsabilidades familiares).

Todas as medidas devem ser tomadas de acordo com organizações que representem empregadores e empregados, que sempre devem ser consultadas. A opinião pública deve ser esclarecida a respeito da natureza do princípio de igual remuneração e por que deve ser implementado. Pesquisas que promovam a aplicação desse princípio também devem ser realizadas e/ou incentivadas.

Já a Convenção 111, sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, de certa forma amplia o princípio não-discriminatório enunciado na Convenção 100, definindo como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social que anule o princípio de igualdade de oportunidade e tratamento no emprego e ocupação; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, ou que dê origem a qualquer desigualdade, do modo como for determinada por um país-membro, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores. Caso a distinção, exclusão ou preferência em relação a um trabalho em particular seja baseada em requisitos a ele inerentes, esta não será considerada discriminação.

Os termos emprego e ocupação incluem acesso a treinamento vocacional, emprego e ocupações específicas, além dos termos e condições do emprego. Essa Convenção entra em vigor juntamente com a Recomendação 111¹⁴ (1958), a qual, além de reafirmar os princípios definidos na Convenção, define as formas por meio das quais os países-membros podem implementar tais diretrizes. Entre elas, a formulação de uma política nacional de prevenção da discriminação no emprego e ocupação, a vinculação de contratos públicos à observância do princípio de não-discriminação e a fiscalização da observância do princípio, inclusive em acordos coletivos e negociações entre empregadores e empregados. Ressalta também que medidas especiais para resolver situações particulares de pessoas reconhecidas como “objeto de especial atenção” (por razões de sexo, idade, deficiência, responsabilidades familiares ou status cultural ou social) não devem ser consideradas discriminação.

¹⁴ A Convenção 111 entra em vigor com a Recomendação de mesmo número, o que pode causar alguma confusão.

Essa Recomendação contém ainda disposições sobre a necessidade de contínua cooperação entre órgãos competentes, representantes de empregadores e empregados no sentido de garantir a implementação e sucesso de política de não-discriminação.

1.3 Proteção à maternidade

- * Convenção 3, sobre Proteção à Maternidade, 1919
- * Convenção 103, sobre Proteção à Maternidade, 1952
- * Convenção 183, sobre Proteção à Maternidade, 2000
- * Recomendação 95, sobre Proteção à Maternidade, 1952
- * Recomendação 191, sobre Proteção à Maternidade, 2000

A preocupação com a proteção à maternidade para as mães que trabalham vem desde a fundação da OIT. A Convenção 3, de proteção à maternidade, está entre as primeiras adotadas pela organização em sua conferência inaugural em Washington (1919). As subseqüentes (103, de 1952, e 183, de 2000) são revisões da primeira e, ao contrário desta, foram complementadas por recomendações. Como vimos, outras convenções acabam por tratar o assunto, mas, ao fazer isso, usualmente observam que deve prevalecer a condição mais vantajosa às mulheres.

A Convenção 3 é um texto curto e com princípios importantes, preocupado principalmente (como as demais convenções adotadas nessa primeira reunião da OIT) com o trabalho na indústria. Por esse motivo, também define o que se deve entender por empreendimento industrial, trazendo, no entanto, uma pequena definição sobre empreendimentos comerciais, deixando para as autoridades competentes de cada país definir a fronteira entre indústria, comércio e agricultura.

A Convenção preocupa-se também em definir claramente o que se entende por “mulher” (“qualquer pessoa do sexo feminino, independente de idade ou nacionalidade, se casada ou não”), provavelmente tentando eliminar exclusões à proteção, baseadas em certos preconceitos. Outra definição, a de “criança”, tenta eliminar diferenciação entre filhos dentro e fora do casamento: “qualquer criança, filho legítimo ou ilegítimo”. Não se refere, porém, aos adotivos.

As principais definições em relação à proteção propriamente dita circunscrevem-se ao período de licença-maternidade, aos benefícios de seguridade social e à

amamentação. Segundo o artigo 3 da Convenção 3, é assegurado o período de doze semanas de licença, das quais seis semanas antes e seis após o parto, concedida mediante atestado médico que comprove a data prevista do mesmo. Nesses períodos de ausência do trabalho, deve haver a garantia de recebimento de benefício suficiente para manutenção da mulher e seu filho (quantia a ser determinada por cada país), que poderiam ser pagos por meio de fundos públicos ou sistema de seguro. Um benefício adicional deve garantir o atendimento médico ou parteira qualificada, gratuitamente. Durante o período de amamentação, a trabalhadora teria o direito de ser liberada por uma hora, duas vezes ao dia, embora não defina por quanto tempo o benefício deva se estender. A gestante é protegida de demissão durante o período regular de licença, ou se esta foi estendida por motivo de doença. Após o período de licença, cada país deve estabelecer um período de estabilidade para a empregada.

A Convenção 103 é a revisão da Convenção 3, realizada no ano de 1952, ratificada pelo Brasil em 1965. Como já vimos, é um período de pleno emprego, em que a OIT volta-se para o combate da discriminação no trabalho. Seu texto é maior e mais complexo, ampliando alguns conceitos e garantias, e é aprovada em conjunto com a Recomendação 95, que a suplementa. Logo no primeiro artigo, os setores de atividades a que se aplicam são ampliados: empreendimentos industriais e não-industriais, ocupações agrícolas e inclusive “mulheres que ganham seu salário trabalhando em casa”. A definição de mulher altera-se para “qualquer pessoa do sexo feminino, independente de idade ou nacionalidade, raça ou credo, se casada ou não”. A definição de criança é pouco alterada: “qualquer criança, filho/a se nascido/a dentro do casamento ou não”.

O período de licença-maternidade permanece sendo de doze semanas, com direito a pelo menos seis semanas para o pós-parto. Caso a gestante adoença, a licença deverá ser estendida, sem redução dos benefícios de seguridade social, dos serviços médicos para o pré-natal, parto e pós-parto. Se for instituído algum tipo de contribuição para assegurar os benefícios sobre folha de pagamento, ela deverá ser calculada sobre o total de funcionários e não sobre o número de mulheres, assim como deve ser evitada qualquer forma de responsabilização do custo social da maternidade sobre aqueles que empregam mulheres. Já a interrupção do trabalho para amamentação não explicita intervalos de tempo para deixar a definição a cargo de cada país, com a ressalva de que devem ser remunerados como hora de trabalho.

Por fim, o artigo 6 determina que o empregador não pode demitir a empregada que estiver em licença-maternidade. Algumas categorias podem ser excluídas destas regras¹⁵, desde que o país faça uma declaração anexa à ratificação.

A Recomendação 95 está dividida em cinco tópicos principais, que ampliam pontos da Convenção: 1) Licença-Maternidade; 2) Benefícios à Maternidade; 3) Facilidades para Mães em Amamentação e Bebês; 4) Proteção ao Emprego; 5) Proteção da Saúde de Mulheres Empregadas durante o Período da Maternidade.

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

O item “Proteção ao Emprego” estabelece, basicamente, que a proteção contra demissão deve ser estendida para o período em que fosse notificada da gravidez até um mês após o término da licença-maternidade. As causas legítimas para demissão durante esse período podem incluir faltas sérias, fechamento do empreendimento ou expiração do contrato de emprego (se houverem conselhos trabalhistas, seria desejável que fossem consultados a respeito de tais demissões). A empregada também deve ter o direito de retornar à sua posição anterior ou equivalente, com o mesmo salário, respeitados os direitos de senioridade.

As proteções relativas à saúde compreendem a proibição de trabalho noturno para trabalhadoras grávidas e em período de amamentação, e seus períodos de descanso devem ser planejados para assegurar descanso adequado. Também devem ser proibidos os serviços prejudiciais à sua saúde e à da criança, até três meses após o parto, e isso deve ser estendido caso haja amamentação. As diminuições do trabalho incluem algumas tarefas, como: trabalho pesado (levantamento de peso e esforço físico indevido e não

¹⁵ Certas categorias de trabalho não-industrial; ocupações em empreendimentos agrícolas, exceto aquelas em plantações; trabalhos domésticos pagos em residências; mulheres que ganham salários trabalhando em casa; empreendimentos de transporte de passageiros ou bens por mar.

rotineiro), aquelas que requeiram equilíbrio especial (por exemplo, lidar com máquinas vibratórias). A transferência desse tipo de trabalho deve ser um direito assegurado, mediante atestado médico.

Conforme relata Marina Réa (2002), foram poucas as mudanças entre a Convenção 3 e a Convenção 103. É só em 1997 que se inicia o processo da 2ª revisão, que dá origem ao texto da Convenção 183, (suplementada pela Recomendação 191). A motivação expressa pelos técnicos da OIT, segundo a autora, é a de reformular o texto da Convenção para adaptá-la aos dias atuais, isto é, a um contexto de globalização econômica, alto desemprego e realização de acordos trabalhistas nem sempre favoráveis aos trabalhadores.

Por conta disso, as organizações de mulheres que trabalhavam com o tema da saúde materna procuraram participar ativamente e influenciar no processo de revisão que se estabelecia. O processo de revisão também incluiu consulta a ministros do trabalho dos países-membros sobre suas legislações e à Organização Mundial de Saúde (OMS), entre outros setores.

O texto final da Convenção estabelece que as definições de “mulher” e “criança” ampliam-se, a primeira para “qualquer pessoa do sexo feminino” e a segunda “qualquer criança”, ambas acompanhadas da expressão “sem discriminação” (artigo 1). A definição de setores de atividade desaparece, dando lugar à definição do artigo 2 “todas as mulheres empregadas, inclusive aquelas em formas atípicas de trabalho dependente”, ainda que seja permitido que os países-membros excluam categorias da abrangência da Convenção, após consulta às organizações representativas de patrões e empregados. A Convenção estabelece, porém, que em seu primeiro relatório devem ser listadas as categorias excluídas e, nos relatórios subsequentes, descritas as medidas para estender progressivamente a proteção à maternidade a essas categorias.

Em relação à Convenção anterior, alguns pontos são incluídos. Entre eles, um artigo específico (art. 3) sobre proteção à saúde, determinando que os membros deverão adotar medidas para garantir que mulheres grávidas ou amamentando não sejam obrigadas a executar trabalho prejudicial a si e à criança. Essa referência à proteção à saúde da mulher durante esse período anterior e posterior ao parto existia somente na Recomendação 95 (portanto, medida não-obrigatória).

O período de licença-maternidade aumenta em relação à Convenção anterior, passando a catorze semanas, das quais seis compulsoriamente após o parto. A parte pré-natal da licença poderá ser estendida entre a data presumida e a data real do parto, sem

prejuízo do período pós-natal de seis semanas. Quaisquer membros podem estender esse período por meio de declaração ao diretor-geral da OIT. Em caso de doenças ou complicações, licenças adicionais poderão ser concedidas, sob regras especificadas em leis e regulações nacionais.

Em relação aos benefícios, estes podem ser em dinheiro, em serviços médicos e/ou por meio de seguridade social. Para garantir a situação da mulher no mercado de trabalho, os benefícios devem ser pagos por meio de seguro social e/ou fundos públicos. Permanece proibida a responsabilização individual dos empregadores pelo custo dos benefícios pagos às suas empregadas, porém, são abertas exceções: se não existir um acordo específico firmado, se houver disposição contrária em leis nacionais antes da adoção da Convenção e/ou for acordado, subseqüentemente, pelo governo e organizações representativas de empregadores e trabalhadores.

Os artigos 8 e 9 preocupam-se com a proteção ao emprego e a não-discriminação, estabelecendo que deve ser ilegal a demissão durante a gravidez ou licença e até um período após o retorno ao trabalho (a ser determinado por cada país). Porém, mais uma vez são abertas exceções, que compreendem os motivos não relacionados à gravidez, parto e amamentação, e suas conseqüências, cabendo o ônus da prova ao empregador.

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

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

Periodicamente, os países-membros devem examinar, em conjunto com organizações representativas de empregadores e trabalhadores, a conveniência de estender o período de licença-maternidade ou aumentar os benefícios em dinheiro. A implementação de tais medidas pode ser feita por leis, regulamentações, acordos coletivos, decisões judiciais ou quaisquer outros procedimentos existentes em cada país.

A Recomendação 191, por sua vez, recomenda que os países-membros devem empreender esforços para estender a licença-maternidade para, pelo menos, dezoito semanas e para casos de nascimentos múltiplos. Ela também especifica os serviços que os benefícios médicos definidos na Convenção deveriam incluir (como, por exemplo,

cuidados em consultório, em casa e no hospital; suprimentos médicos e farmacêuticos e cuidados odontológicos). Alguns aspectos constantes da Recomendação 95 não constam da 191, como o incentivo (por parte dos órgãos governamentais) para que as mulheres avaliem os serviços de saúde oferecidos pelas autoridades públicas ou outros organismos reconhecidos.

A disposição que estabelecia que as contribuições compulsórias para financiar benefícios de licença-maternidade deveriam ser fixadas sobre o número total de empregados, evitando a discriminação de sexo, contida na Convenção 103, desaparece do texto da Convenção 183, ficando apenas como recomendação.

A proteção ao emprego também é reduzida em alguns pontos. Enquanto a Recomendação anterior (95) afirmava a necessidade de se garantir, no pós-parto, um período de no mínimo um mês de estabilidade no emprego, essa disposição desaparece na Recomendação 191. Esta última, por sua vez, acrescenta a contabilização do período da licença, na determinação de direitos, como a contagem de tempo para aposentadoria, por exemplo. A recomendação sobre a garantia de retorno na mesma posição ou outra equivalentemente remunerada é repetida, mas não a preservação de direitos de senioridade, constante na Recomendação 95.

Para Réa (2002), houve perdas e ganhos com a última revisão do texto de proteção à maternidade. Entre os avanços, está o aumento do tempo de licença em relação ao fixado anteriormente, assim como em relação à proteção ao emprego e às medidas de saúde para a gestante e a explícita proibição de aplicação de exame de gravidez na seleção de emprego, entre outras. Entre as perdas, está a permissão da demissão durante a gravidez, desde que por motivos não relacionados a esta. Nesse caso, ainda que o ônus da prova dos motivos da demissão caiba ao empregador, tal medida poderia, segundo a autora, levar a abusos do poder econômico. O valor dos benefícios a serem pagos não chega a 100% dos ganhos anteriores da gestante (fixados em, no mínimo, 2/3). As propostas de extensão da licença para dezessete semanas, assim como da garantia de locais adequados para retirada de leite pelas mães foi derrotada, sendo incluídas apenas no texto da Recomendação. Ao final, a autora defende a ratificação da Convenção 183, que sofre resistência por parte dos sindicatos, que consideram imprescindível a proibição da demissão da gestante. Porém, para ela, o maior passo a ser dado é a extensão da proteção à maternidade a todas as mulheres que trabalham, inclusive em “formas atípicas de trabalho dependente”, ou seja, todas as formas de trabalho não-formal, como formulado nessa última revisão.

1.4 Responsabilidades familiares

- * Recomendação 123, sobre o Emprego de Mulheres com Responsabilidades Familiares, 1965
- * Convenção 156, sobre Responsabilidades Familiares, 1981
- * Recomendação 165, sobre Igualdade de Oportunidades para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981

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

O primeiro documento elaborado é uma recomendação, isto é, não sujeita a ratificação, o que poderia demonstrar, talvez, a pouca relevância ainda atribuída ao tema. Por outro lado, havia certo receio quanto a criar mais discriminação, já que o texto se referia somente às mulheres trabalhadoras. A Recomendação 123 contém noções que estavam presentes na discussão sobre trabalho feminino à época de sua elaboração – meados da década de 1960 – e que estão expressas em seu preâmbulo. O texto assinala o crescente emprego feminino, sem deixar de sublinhar a importância deste para a força de trabalho: “muitas mulheres têm problemas especiais que emergem da necessidade de conciliar suas responsabilidades duais de família e trabalho”. Mais à frente, no entanto, afirma que “muitos dos problemas especiais enfrentados pelas mulheres com responsabilidades familiares não são peculiares a elas, mas problemas da família e da sociedade como um todo”. Trata-se de um texto longo, que aborda vários aspectos da questão, mas não conta com uma definição a respeito do que se deveria entender por responsabilidades familiares, tratando o seu conteúdo quase como auto-evidente.

O princípio geral da Recomendação é o de que as autoridades competentes, em cooperação com organizações públicas e privadas relacionadas com a questão

(particularmente de trabalhadores e empregadores), deveriam implementar políticas apropriadas para possibilitar às trabalhadoras o exercício do direito ao trabalho sem ser objeto de discriminação, além de encorajar, facilitar ou empreender o desenvolvimento de serviços para permitir a conciliação de trabalho e família.

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

O terceiro tópico, “Serviços e facilidades para o cuidado infantil”, recomenda medidas tais como o levantamento e a publicação de estatísticas sobre o trabalho das mães e o número e idade de seus filhos; investigação de necessidades e preferências das mães em relação aos cuidados de crianças; incentivo a políticas que estabeleçam serviços e facilidades para o cuidado das crianças, nas comunidades, a um custo adequado ou sem ônus, desenvolvidos de acordo com as necessidades de crianças de diversas idades e de seus pais trabalhadores. Esses serviços devem seguir padrões definidos pelas autoridades competentes e por elas supervisionados, em relação a equipamentos, higiene e qualificação dos recursos humanos. Essas autoridades também devem garantir treinamento adequado e constante aos seus profissionais. É reforçado o papel dessas autoridades no sentido de esclarecer a opinião pública sobre a necessidade de pais e mães trabalhadores.

O quarto tópico trata do ingresso e reingresso no emprego das mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares, isto é, as autoridades competentes devem tomar medidas para assegurar que as trabalhadoras integrem e permaneçam integradas à força de trabalho, assim como assegurar seu reingresso. As medidas incluem acesso das jovens à educação regular, orientação e treinamento, livre de discriminação com base no sexo, incentivo à sólida preparação profissional, assim como o esclarecimento de pais e educadores sobre sua necessidade, a facilitação do primeiro emprego e/ou reingresso daquelas que saíram do mercado de trabalho em virtude de responsabilidades familiares. Essas políticas devem ser garantidas a todos os trabalhadores, mas esses serviços devem ser alvo de constante avaliação, para garantir a adequação às necessidades

das trabalhadoras.

No caso especial de mulheres que se afastam do mercado em virtude de licença-maternidade, devem ser tomadas medidas para estender a licença caso a trabalhadora não esteja em condições de trabalhar – sem que tenha que abrir mão do seu emprego.

E, por fim, são feitas considerações gerais, tal como a necessidade da cooperação entre as organizações públicas e privadas, em especial a de trabalhadores e empregadores, no sentido de conciliar trabalho e família, sem prejuízo de oportunidades de emprego e promoção. Algumas medidas especiais são sugeridas, como a organização do transporte público, a compatibilização de horário de trabalho com escolas e creches e oferta de serviços e facilidades para aliviar tarefas domésticas, assim como o desenvolvimento de serviços de ajuda doméstica a baixo custo. Como se pode ver, as recomendações são bastante amplas e elaboradas, tendo em vista que o documento foi adotado em 1965.

O assunto será retomado pela OIT somente em 1981, por meio da Convenção 156 e da Recomendação 165, sobre Responsabilidades Familiares. Ao contrário da Recomendação anterior, o escopo do documento abrange homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, com base no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento, já estabelecido desde 1958, pela Convenção 111. Seu preâmbulo é bastante longo, evocando diversos documentos já produzidos pela OIT, como a Declaração de Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras, que previa um plano de ação para promover seus princípios, adotada pela OIT em 1975. Nesse Preâmbulo, são ressaltadas as distinções baseadas nas responsabilidades familiares não expressamente cobertas pelos documentos anteriores, as mudanças ocorridas desde a adoção da Recomendação 123. Além disso, ressalta o que foi manifestado no 14º parágrafo da CEDAW¹⁶, ou seja “são necessárias mudanças nos papéis tradicionais de homens e mulheres na sociedade e na família para alcançar total igualdade entre homens e mulheres”.

Ao contrário da Recomendação 123, a Convenção 156 explicita que as responsabilidades familiares abrangem não só o cuidado de crianças dependentes, mas **também de outros membros da família “imediata” que necessitem de cuidado ou apoio**. O que se considerará “crianças dependentes”, ou “membros da família imediata que necessitem de cuidado ou apoio”, será determinado por leis e normas internas a cada país.

A idéia, que perpassa todo o texto da Convenção, é a de que deve-se garantir a

¹⁶ Sigla em inglês para Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Convention for the Elimination of All forms of Discrimination Against Women).

trabalhadores e trabalhadoras o direito ao trabalho, sem que as responsabilidades familiares sejam um empecilho ou fonte de discriminação entre homens e mulheres, ou mesmo entre aqueles que têm responsabilidades familiares e outros trabalhadores/as.

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

No campo do treinamento e orientação vocacional, todas as medidas devem ser tomadas para permitir que trabalhadores/as com responsabilidades familiares integrem-se ao mercado de trabalho e assim permaneçam. O mesmo deve ocorrer após ausências provocadas por responsabilidades familiares. Estas não devem constituir razão válida para o término do contrato de trabalho. As organizações de empregadores e trabalhadores devem ter o direito de participar do desenvolvimento e aplicação das medidas.

O maior detalhamento em relação aos serviços infantis e à proteção à maternidade, assim como a necessidade de pesquisas e levantamentos estatísticos, não estão presente nessa Convenção; estavam na Recomendação 123. Esses pontos constam apenas da Recomendação 165, que suplementa a Convenção 156.

A Recomendação 165 amplia alguns aspectos, tal como a não-discriminação a partir de *status* marital ou situação familiar. Por exemplo, determina que, durante um período de transição, medidas tomadas com o intuito de garantir efetiva igualdade entre homens e mulheres não poderão ser consideradas como discriminatórias. As medidas de informação e educação devem incluir a formação de uma opinião pública favorável à superação dos problemas tratados na Recomendação. Pesquisas devem ser promovidas para fundamentar as políticas públicas, assim como devem promover educação para encorajar a divisão de responsabilidades familiares entre trabalhadores e trabalhadoras.

Em relação a treinamento e emprego, a Recomendação elenca algumas medidas a serem tomadas, como facilidades de treinamento vocacional a trabalhadores/as com responsabilidades familiares e, quando possível, licença remunerada com fins educacionais. Esses trabalhadores/as devem usufruir das mesmas oportunidades em relação à preparação, acesso e avanço no emprego, assim como segurança no emprego. O *Status* marital, a situação familiar ou as responsabilidades familiares não devem ser razões válidas para acesso ao emprego ou demissão.

No item “Termos e Condições de Emprego”, uma série de recomendações é feita com o objetivo de facilitar a conciliação de trabalho e família, tais como a progressiva

redução de horas extras e a consideração das responsabilidades familiares quando do arranjo de turnos ou de trabalho com jornada noturna. Recomenda-se também a licença-parental, a ser usufruída por pai e mãe, após a licença-maternidade, ou outros tipos de licença (em caso de doença de pessoa dependente, por exemplo), que devem ser facultadas a ambos os sexos. As responsabilidades familiares também devem ser levadas em consideração em caso de transferência.

Há um item que trata dos “Serviços e Facilidades de Cuidado Infantil e Familiar”, que inclui tanto o desenvolvimento desses serviços como pesquisas que ajudem a desenvolvê-los. As autoridades competentes devem tomar medidas para incentivar, organizar e facilitar o estabelecimento dos serviços nas comunidades locais, assim como supervisionar seus padrões de qualidade.

Uma questão que não havia sido tratada anteriormente era “Seguridade Social”. As disposições incluem proteção aos trabalhadores em relação aos afastamentos em razão de responsabilidades familiares. Essas medidas incluem benefícios, descontos em impostos e outras medidas condizentes com a realidade de cada país. Também deve-se garantir a esses trabalhadores que eles não sejam excluídos da cobertura da seguridade social e de seus benefícios tendo como referência a atividade ocupacional do seu cônjuge, assim como deve-se levar em consideração essa situação quando se fizer necessária a transferência de localidade do emprego.

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

É clara a mudança de tom entre a Recomendação 123 e a Convenção 156. Enquanto algumas medidas permanecem, a necessidade de sua implementação passa por outra perspectiva: a primeira, adotada em 1965, respondia às demandas de um contexto de crescente emprego feminino. Recomendavam-se medidas de treinamento para mulheres que nunca haviam trabalhado e para aquelas que tiveram que sair do mercado por motivo de responsabilidades familiares.

Já nos documentos adotados em 1981, a inspiração era a Década da Mulher (ONU, 1975-1985), a CEDAW (1979), num contexto em que o emprego feminino já era uma realidade. A idéia agora era a de ajudar homens e mulheres a conciliar família e trabalho,

incentivando políticas que beneficiassem a ambos, com o objetivo de uma repartição mais igualitária das responsabilidades familiares.

1.4.1 O programa “Trabalho e Família” e a Convenção 156, sobre trabalhadores/as com responsabilidades familiares¹⁷

Como exposto anteriormente, a estrutura da OIT é dividida em diversos setores, entre eles, o de Proteção Social. Nesse setor, há o programa Condições de Trabalho, que se preocupa em executar estudos e cooperação técnica para promover políticas e práticas que produzam melhorias das condições de trabalho. O programa abriga, entre outras questões¹⁸, “Trabalho e Família”. A sua preocupação principal remete aos conflitos surgidos das crescentes pressões do mercado de trabalho competitivo e à ausência de apoio às famílias com responsabilidades familiares. Textos presentes no site do programa e que tratam dessa questão sugerem que, nos países em desenvolvimento, o problema não ocorre, devido à solidariedade existente nos arranjos familiares tradicionais (famílias extensas), com os quais os trabalhadores poderiam contar. Porém, há evidências de que o apoio para responsabilidades domésticas e de cuidado está cada vez menos disponível e mais problemático nesses países, principalmente em áreas urbanas.

Além disso, enquanto as responsabilidades familiares continuarem a ser consideradas atribuições femininas, o conflito surgido entre família e trabalho tende a afetar as mulheres em maior grau. Por outro lado, há que se considerar a dependência, cada vez maior, dos rendimentos femininos na composição da renda familiar, acentuada com as mudanças na composição das famílias.

Em relação aos padrões internacionais estabelecidos, o texto remete à Convenção 156 (Trabalhadores/as com Responsabilidades Familiares, 1981) e à Convenção 183 (Proteção à Maternidade, 2000). Devemos lembrar que a primeira, apesar de ter sido elaborada há 24 anos, não conta com o Brasil entre seus signatários, assim como a segunda, que não foi recebida com grande entusiasmo, por ser considerada, em alguns pontos, um retrocesso.

Nos anos 1960, a discussão na OIT sobre o conflito família e trabalho estava centrada na questão do auxílio às mulheres na conciliação de suas responsabilidades

¹⁷ Esse tópico foi baseado em informações contidas em ILO (2005c).

¹⁸ Working time and work organization; Wages and incomes; Working conditions; Workplace violence and harassment; cross-cutting research.

familiares, sem que isso acarretasse prejuízo profissional. A maior responsabilização das mulheres na esfera doméstica com relação aos homens era um aspecto não questionado, o que resultou na formulação da Recomendação 123, sobre Mulheres com Responsabilidades Familiares.

Logo se percebe que as medidas propostas na Recomendação eram insuficientes, ou até contraproducentes, por reforçar o conceito de que mulheres podem ter um menor comprometimento profissional e um maior comprometimento familiar. É crescente também a preocupação com mais qualidade de vida, e isso teria levado os homens a desejarem mais envolvimento com as crianças e compartilhar mais as atividades domésticas cotidianas com suas esposas.

No nível internacional, uma abordagem mais coerente com a questão da igualdade entre homens e mulheres desenvolveu-se a partir do ponto de vista de que eram necessárias mudanças no papel masculino tradicional para garantir às mulheres igual oportunidade e tratamento no trabalho: “O envolvimento da mulher no trabalho deve ser espelhado em um maior envolvimento do homem na família e no domicílio” (GAUDIER, 1996). Em 1978, uma pesquisa sobre a aplicação da Recomendação 123 registrou a necessidade de mudança nos papéis masculinos na família e na sociedade; e, para isso, toda e qualquer facilidade no sentido de favorecer a conciliação entre família e trabalho deveriam estar disponíveis igualmente para homens e mulheres. Essa nova perspectiva resultou na reconsideração das políticas anteriormente expressas, na formulação da Convenção 156, sobre Trabalhadores/as com Responsabilidades Familiares, e na Recomendação 165, no ano de 1981.

Em 1992, a OIT solicitou aos governos relatórios sobre aspectos legais e políticos relativos à Convenção 156. A análise dos relatórios pelo Comitê de *Experts* concluiu que “relativamente poucos governos adotaram e implementaram uma política nacional explicitamente preocupada com as responsabilidades familiares de homens e mulheres, alinhada com a Convenção.” Era difícil tentar avaliar se as diversas medidas (englobando emprego, família, serviços sociais e benefícios) eram suficientes para compor uma política nacional, “especialmente quando muitas das medidas tomadas nestas áreas parecem ser inspiradas por preocupações na maior parte irrelevantes para o objetivo geral de criar igualdade entre homens e mulheres” (ILO apud GAUDIER, 1996, p.23).

Muitas políticas bem-intencionadas poderiam, na prática, reforçar a distribuição de gênero das responsabilidades familiares e a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. Exemplo disso é a proposição de condições especiais para trabalhadores com

responsabilidades familiares (licença estendida, horas de trabalho reduzidas), que são, explícita ou implicitamente, dirigidas às mulheres. Quando não se permite que os homens façam uso dessas condições, acabam reforçando a papel doméstico feminino e a expectativa que os homens continuem como trabalhadores “ideais”, desincumbidos de responsabilidades familiares. Por outro lado, podem facilitar o emprego daquelas que não podem abrir mão de seus ganhos. Deve-se, portanto, encorajar que os benefícios parentais sejam utilizados por homens. São questões complexas, e que estão ligadas à organização básica da sociedade.

2 Outras convenções e recomendações

- * Convenção 142, sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975
- * Convenção 177, sobre Trabalho Domiciliar, 1996
- * Recomendação 150, sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975
- * Recomendação 195, sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2001

O tema da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é tratado por outras convenções e recomendações, que acabam por tangenciar a questão da conciliação família e trabalho. Selecionamos alguns documentos que possuem aspectos que podem ser úteis para a questão.

O tema “Desenvolvimento de Recursos Humanos”, tratado primeiramente em 1975, por meio da Convenção 142 e da Recomendação 150 é um dos que tangenciam a questão. A Convenção 142 é composta de texto curto, com treze artigos, cabendo à segunda o conteúdo mais específico das políticas, detalhadas em seus 77 artigos. As preocupações principais nesses documentos são: não-discriminação; proteção contra o subemprego e o desemprego; mobilidade ocupacional; reentrada no sistema educacional e no mercado de trabalho; segurança ocupacional e condições de trabalho, entre outras.

O princípio geral enunciado pela Convenção é que cada país-membro estabeleça políticas e programas de orientação e treinamento profissional, e que estas se relacionem com o emprego. Enquanto o texto da Convenção somente enuncia o princípio, a Recomendação 150 amplia essa noção e a especifica, principalmente no tópico VIII,

“Promoção da Igualdade de Oportunidades de Mulheres e Homens em Treinamento e Emprego”. As estratégias propostas para o alcance da Igualdade de Oportunidades incluem acesso à educação e conteúdo oferecidos nas mesmas bases para ambos os sexos, treinamento e orientação profissional, inclusive para as mulheres que querem entrar novamente no mercado de trabalho; o esclarecimento da opinião pública (principalmente pais, professores e profissionais envolvidos com orientação e treinamento profissional) quanto à necessidade de encorajar mulheres e homens a desempenhar igualmente seus papéis na sociedade e na economia; e o incentivo à mudança de atitudes tradicionais na esfera doméstica e na vida profissional. A oferta de serviços de creche é vista nesse documento como uma política para deixar mais tempo livre às mulheres, ao contrário da perspectiva formulada na Convenção 156, ampliando a noção de Responsabilidades Familiares como atribuição de homens e mulheres.

Enquanto os documentos de 1975 foram elaborados num contexto de incipiente mudança tecnológica, em que – especialmente a Recomendação – a preocupação era com o treinamento de mão-de-obra para novas indústrias e para os trabalhadores dos setores que desapareciam, o contexto da sua revisão era outro. A revisão da Recomendação (a Convenção não foi revisada) orienta-se no sentido de enfrentar os novos problemas advindos do acirramento do processo de globalização e da reestruturação produtiva ocorrida ao longo da década de 1990, que teve como conseqüência o desemprego de grande parte de trabalhadores que tinham imensa dificuldade de se reintegrar à força produtiva.

Assim, na Recomendação 195, de 2001, a não-discriminação é um tema incorporado “transversalmente”, isto é, como um princípio geral sem um tópico específico, enunciado no inciso “g” do artigo 5: “Promover oportunidades iguais para mulheres e homens em educação, treinamento e aprendizado ao longo da vida”. Dá novas ênfases às preocupações do texto anterior, tal como um novo treinamento para os que estão com o emprego em risco e para os desempregados, reentrada no mercado (devido às novas trajetórias profissionais) e promoção do trabalho decente (condições de trabalho) e manutenção do emprego, assim como novas tendências, entre as quais articulação família e trabalho, treinamento constante e ao longo da vida; assistência e incentivo aos portadores de necessidades especiais; apropriação das tecnologias informacionais e de comunicação e erradicação da pobreza.

É interessante apontar o uso do termo “empregabilidade”¹⁹, que se alinha à idéia de que as transformações da estrutura produtiva criaram uma massa de trabalhadores que não seriam “empregáveis”. Outra preocupação ressaltada é o crescimento da economia informal e a necessidade de integrá-la na economia formal para promover trabalho decente.

A preocupação com as novas condições de trabalho também está presente na Convenção 177, adotada em 1996, sobre trabalho domiciliar (no original em inglês *Home Work*²⁰). No texto da Convenção o trabalho domiciliar é definido como o trabalho realizado por uma pessoa, em sua casa ou em outros locais de sua escolha – desde que o local de trabalho não seja do empregador –, por remuneração, e que resulte em produto ou serviço como especificado pelo empregador, independente de quem fornecer o equipamento, materiais ou outros insumos utilizados.

A principal medida estabelecida pela Convenção 177 é a de adoção de uma política nacional que vise melhorar a situação desses trabalhadores, o que deverá incluir a igualdade de tratamento entre trabalhadores domiciliares e outros trabalhadores, levando em consideração as características especiais do trabalho domiciliar, e, quando apropriado, em condições aplicáveis ao mesmo tipo de trabalho realizado em um empresa. Essa igualdade de tratamento deverá ser promovida, em particular, em relação aos direitos dos trabalhadores/as domiciliares, como o direito de criar organizações e participar de suas atividades; proteção contra discriminação no emprego/ocupação; segurança ocupacional e saúde; remuneração; seguridade social; acesso a treinamento; idade mínima para admissão e proteção à maternidade. Para o cumprimento das leis ou normas estabelecidas, deve-se instituir um sistema de fiscalização do trabalho domiciliar.

3 *Women's Question*: uma leitura histórica dos documentos da OIT

Em nossa pesquisa, optamos por classificar os documentos internacionais da OIT por temas. Porém, também encontramos uma abrangente publicação dessa organização, de autoria de Maryse Gaudier, que propõe uma leitura histórica do tema do trabalho da mulher desde sua fundação até o ano de 1994. A autora periodiza a “questão das

¹⁹ A definição de *empregabilidade* encontra-se no artigo 2, inciso “d”: “O termo empregabilidade refere-se a competências e qualificações que elevem uma capacidade individual que faça uso de oportunidades de educação e treinamento disponíveis com o objetivo de assegurar e manter o trabalho decente, para o progresso dentro das empresas e entre empregos, e para enfrentar a mudança tecnológica e as condições do mercado de trabalho”.

²⁰ Nos estudos de gênero, a expressão é usualmente utilizada no sentido de “trabalho doméstico”, porém, a definição encontrada logo no primeiro artigo da Convenção remete à noção de trabalho domiciliar.

mulheres” e descreve sucintamente três aspectos de cada um: os eventos históricos internos à organização, o contexto histórico externo e a abordagem da questão pela OIT, quando cita também seus objetivos e políticas. Seus pontos principais são apresentados a seguir.

O primeiro período delineado por Gaudier é o de **1919-1927**, marcado pela fundação da OIT e os procedimentos das primeiras conferências internacionais do trabalho e comitês nos quais as mulheres tiveram participação ativa como conselheiras técnicas ou delegadas. Externamente, vários países eram marcados por condições de trabalho degradantes e a situação da mulher não era diferente. Uma onda de protestos foi iniciada pela Federação Internacional de Mulheres Trabalhadoras e suas seções nacionais. Esse é um período marcado pelo estabelecimento de padrões internacionais para o trabalho.

A abordagem do tema do trabalho das mulheres baseava-se no princípio de igual remuneração por trabalho de igual valor, sem distinção de sexo, contido na declaração do Tratado de Versalhes, base para a OIT.

Os objetivos das políticas para as mulheres delimitadas à época eram de proteção social e proteção à maternidade. O resultado foi a proibição do trabalho feminino em certos processos industriais que poderiam colocar em risco a saúde da mulher em relação à maternidade (como na exploração do sal e de jazidas de chumbo) e a proteção das trabalhadoras antes e depois do parto. É interessante notar que documentos do período tratam conjuntamente as condições de trabalho de mulheres e de crianças²¹.

O segundo período delimitado pela autora vai de 1928 a 1943, quando é criada uma seção responsável pelas questões femininas, para a qual foi nomeada como diretora a feminista francesa Margherite Thibert (ver nota 8). Externamente, surgiam preocupações com saúde e segurança no trabalho decorrentes do processo de industrialização, o problema do emprego durante a crise econômica que afeta o mundo, e os efeitos da 2ª Guerra Mundial. Nesse panorama, havia um acalorado debate entre os partidários e opositores da política de proteção ao trabalho feminino.

Ocorre então uma mudança de perspectiva na abordagem do problema por parte da OIT: segundo a autora, a nova idéia era a de que as mulheres deveriam ser protegidas no que concerne às suas condições específicas, tais como gravidez e maternidade, mas que

²¹ Em 1919, foi adotada a Recomendação 4, sobre o Saturnismo (intoxicação por chumbo) em Mulheres e Crianças, e elaborado o Relatório sobre o Emprego de Mulheres e Crianças e a Convenção de Berna de 1906; em 1921, temos o Relatório sobre a Adaptação do Trabalho Agrícola às Decisões de Washington para Proteção de Mulheres e Crianças.

não deveriam ser excluídas das empresas por meio de proibições (como ocupações perigosas e trabalho noturno). Os perigos do trabalho deveriam ser eliminados para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Ainda que reconhecido esse aspecto, a legislação protetora para mulheres em ocupações perigosas é ampliada, com o objetivo de incluir a defesa de direitos iguais, em termos de oportunidade e tratamento, no emprego e na vida pública. Portanto, essas políticas assumem um caráter mais universalista, buscando estender o escopo do progresso social para todos: a eliminação dos perigos do trabalho e a melhora nas condições do trabalho para homens e mulheres, além da promoção da igualdade.

O período seguinte é curto, vai de 1944 a 1949, e inclui a transição da guerra para uma situação de pacificação. O número de mulheres economicamente ativas estava em crescimento, e começam a surgir sindicatos e associações profissionais femininas. Com relação à OIT, entre os fatos internos importantes está a 26ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, instância pela primeira vez presidida por uma mulher (Frances Perkins, Secretária do Trabalho no governo Roosevelt, EUA), e a adoção da Declaração de Filadélfia, revisando seus propósitos e objetivos.

Portanto, a abordagem da questão da mulher passa a se basear no disposto na Declaração de Filadélfia: “Todos os seres humanos, a despeito de raça, credo ou sexo, têm o direito de perseguir o bem-estar material e espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e oportunidades iguais” (parágrafo 11, inciso “a”). Foram definidas políticas que visavam à eliminação do tratamento discriminatório às mulheres, organizando a redistribuição das trabalhadoras na economia do pós-guerra, com base no princípio da completa igualdade e mérito individual.

No período seguinte (1950-1974), o contexto é de rápido desenvolvimento tecnológico e de situação de pleno emprego nos países industrializados, o que faz surgir um novo modo de viver e trabalhar, caracterizado pela entrada massiva, no mercado de trabalho, de mulheres com responsabilidades familiares. Já no Terceiro Mundo, os diversos movimentos de independência deslocaram a atenção também para a situação da mulher na Ásia, África e América Latina.

Nesse momento, a OIT desenvolvia uma estratégia de desenvolvimento social baseada no Programa de Emprego Mundial, que atribuía importância considerável à condição da mulher, seus papéis e problemas sociais. No início desse período, também foram adotadas as Convenções 100 e 111, versando sobre a Igualdade de Remuneração e sobre o Princípio da Não-Discriminação, respectivamente. Segundo a autora, há uma

nova percepção sobre o trabalho em geral e sobre o trabalho da mulher em particular. Este crescera de tal maneira, que se tornara um instrumento importante para alcançar o desenvolvimento econômico e social.

As políticas defendidas tinham por objetivo a absorção integral da força de trabalho feminina e envolviam treinamento vocacional e estabelecimento de serviços para mulheres trabalhadoras, tais como as creches.

O período 1975-1985 foi muito importante para o desenvolvimento das questões relativas à condição das mulheres: as Nações Unidas declaram 1975 o Ano Internacional da Mulher, e os dez anos seguintes, a Década da Mulher. No âmbito interno da OIT, uma mulher foi nomeada para o posto de Vice-Diretora Geral de um novo departamento encarregado de promover a igualdade, além da criação de uma seção especial para tratar das Questões das Mulheres Trabalhadoras. Externamente, o contexto era de aceleração da mudança tecnológica, a emergência do desemprego e o rápido aumento do número de mulheres economicamente ativas em comparação com os homens, nos países industrializados. Nos países em desenvolvimento, as mulheres eram responsáveis pela subsistência de pelo menos um terço do total de famílias.

A abordagem da temática pela OIT levou em consideração o debate que se empreendia mundialmente, pontuada por três Conferências Internacionais realizadas no período: 1975, na Cidade do México (México); 1980, em Copenhague (Dinamarca); e finalmente, 1985, em Nairóbi (Quênia). O objetivo das políticas era o da completa integração da mulher no processo de desenvolvimento, em todos os níveis e aspectos, e as políticas para alcançá-la incluíam a incorporação dos problemas das mulheres trabalhadoras ao esforço global de melhorar as condições de todos os trabalhadores, a aplicação do princípio da igualdade no direito ao trabalho, melhorar a infra-estrutura, e a incorporação, nas políticas de desenvolvimento nacionais, da questão do emprego feminino etc.

Por fim, o último período analisado (1986-1994), fica limitado ao ano de 1994, já que a publicação é editada em 1996. Porém, fica a questão de se essa conjuntura não se estenderia até os dias de hoje. Segundo Gaudier, o contexto internacional foi marcado pela crise econômica, pela reestruturação industrial e pela escalada do desemprego nos países industrializados; no Terceiro Mundo, pelos efeitos negativos da dívida externa no emprego feminino, nos ganhos e condições de vida. Internamente, a OIT elaborou um Plano de Ação para Igualdade de Oportunidade e Tratamento, e implementação de medidas para a promoção da mulher, como definido na Plataforma da Conferência de

Nairóbi (1985). As diretrizes para a abordagem da questão também se inspiram na plataforma delineada em Nairóbi, que afirmava o direito das mulheres de integrar o processo de desenvolvimento como participantes e beneficiárias, assim como seu direito de ser parte integral da força de trabalho. Para alcançar a genuína igualdade entre homens e mulheres, assim como melhorar as condições de trabalho e aumentar a participação das mulheres nas tomadas de decisão, as políticas implementadas envolviam a incorporação dessas preocupações em todas as áreas de desenvolvimento econômico. As políticas para sua efetivação passavam pela pressão para incrementar a participação das mulheres em estruturas econômicas e sociais, em processos de decisão, em níveis técnicos e de administração.

B) OUTROS DOCUMENTOS INTERNACIONAIS

1 A CEDAW e o Protocolo de 1990

A discriminação contra a mulher começa a ser discutida de maneira mais aprofundada a partir de 1967 no âmbito das Nações Unidas, quando esta adotou a Declaração para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Após doze anos, em 1979, foi adotada uma Convenção sobre o tema, a CEDAW. Esta é adotada durante a Década da Mulher (1975-1985), na qual inúmeros diagnósticos sobre a condição feminina foram elaborados, em especial durante a realização das três conferências mundiais, em 1975 (México), 1980 (Copenhague) e 1985 (Nairóbi). Desta última, resultou o documento “Estratégias para o Avanço da Mulher”, que estabelecia metas e objetivos em escala mundial. Produto dessas discussões e adotada pela ONU, até hoje ela é um marco fundamental dos direitos humanos das mulheres no âmbito internacional (UNITED NATIONS, 2001, p. 19-21).

A CEDAW é um documento abrangente, que trata de medidas para a eliminação da discriminação contra a mulher em diversas esferas, que devem compor a política nacional dos países que a ratificarem. Essa política deve incluir a consagração do princípio de igualdade entre homens e mulheres no corpo legal interno, além de medidas específicas para propiciar o pleno desenvolvimento da mulher, a mudança de práticas culturais que impliquem discriminação, a eliminação da violência contra a mulher, assim como direitos de cidadania e nacionalidade. Também destaca a necessidade transformar os papéis tradicionais de homens e mulheres, para alcançar a “eliminação de preconceitos

e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres” (art. 5º). Destacaremos alguns aspectos relevantes para o tema desta pesquisa.

O tema da educação, que guarda estreita correlação com o do trabalho, é tratado no artigo 10º, no qual se estabelece que se deve assegurar iguais condições de educação a homens e mulheres, seja em orientação profissional ou em relação ao acesso à instrução, em todas as carreiras, em zonas rurais e urbanas e em todos os níveis escolares. Devem ter os mesmos currículos, exames e professores, e as mesmas oportunidades em relação a bolsas de estudo e outras subvenções.

O trabalho é o tema do artigo 11, que afirma o “direito ao trabalho como um bem inalienável de todo ser humano”. Os estados-membros devem garantir as mesmas oportunidades de emprego e critérios de seleção; o direito de livre escolha do emprego e da profissão, o direito à promoção, benefícios e à estabilidade no emprego, além de toda a sorte de treinamento, atualização e capacitação profissional. As mulheres devem ter direito a igual remuneração, benefícios e tratamento para trabalho de igual valor; direito à seguridade social, à proteção à saúde e segurança no trabalho, “inclusive a salvaguarda da função de reprodução”. Nesse sentido, os estados-membros devem tomar medidas para evitar a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade, entre elas: proibir demissão por motivo de gravidez, licença-maternidade ou discriminação por estado civil, sob pena de punição; implementar licença-maternidade remunerada, sem perda do emprego, benefícios e posição; assegurar proteção especial às mulheres grávidas nos tipos de trabalho prejudiciais a elas. O item c do parágrafo 2º desse artigo é de especial interesse para esta pesquisa, por isso o transcrevemos abaixo:

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações familiares com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento à criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinada ao cuidado das crianças.

Podemos perceber que a noção de responsabilidades familiares, que será posteriormente enunciada na Convenção 156 da OIT, já estava presente na CEDAW, orientando a elaboração deste documento, aliás, como diversos outros no âmbito internacional que tratam dos direitos humanos das mulheres.

Ao final do documento, estabelece-se a composição do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, que inicialmente foi composto por dezoito peritos “de grande prestígio moral e competência na área abarcada pela Convenção”, que passava a 23 após a 35ª ratificação ou adesão²². Esses peritos são eleitos pelos estados-membros, mas exercem sua função a título pessoal. Deverão ser levadas em consideração a representação geográfica equitativa e das diversas formas de civilização e principais sistemas jurídicos. Serão eleitos em reunião convocada pelo Secretário Geral das Nações Unidas, e o mandato compreenderá quatro anos. Esse Comitê tem seus poderes ampliados a partir do Protocolo à CEDAW.

Esse documento, em vigor desde 1990, foi ratificado pelo Brasil em 06/06/2002 (Decreto Legislativo nº 107/2002) e dispõe sobre as competências do Comitê CEDAW, que incluem agora o envio de comunicações de violações dos direitos estabelecidos na Convenção. Os três primeiros artigos tratam justamente desse aspecto: os estados-membros deverão reconhecer essa competência do Comitê, que poderá receber comunicações de indivíduos ou grupos, que deverão ser escritas e não anônimas, e contar com o consentimento da vítima. Caso esse consentimento não esteja presente, o(os) denunciante(s) deverá(ao) fundamentar o fato.

Conforme o artigo 4, as comunicações deverão ser consideradas somente se esgotados todos os recursos internos, ou se a utilização desses recursos tenha sido “protelada além do razoável”. Também não serão aceitas comunicações de assuntos que já estejam sendo tratados pelo próprio Comitê ou outro procedimento internacional similar; se for incompatível com os propósitos da Convenção; não estiver bem fundamentada ou consubstanciada; constituir abuso do direito de comunicação; tratar de fatos anteriores à entrada em vigor do Protocolo, a não ser que os fatos tenham tido continuidade após a data.

O comitê poderá enviar ao estado-membro comunicação para consideração urgente da questão, a fim de evitar possíveis maiores danos à vítima, ainda que não tenha sido determinado o mérito. Ainda assim, tal medida não deverá influenciar a posterior admissão, ou não, da comunicação (artigo 5º). A comunicação deve ser mantida em sigilo, salvo consentimento para divulgação de identidade, segundo artigo 6º. Após a consideração do Comitê e a transmissão de suas opiniões e recomendações às partes, o Estado deverá responder, por escrito, no prazo de seis meses (artigo 7º).

²² A assinatura de um tratado internacional pelo chefe de estado não implica automaticamente em ratificação, que é um processo interno de confirmação pelo corpo legislativo do país.

Em caso de informações fidedignas de violações sistemáticas de um estado-membro (artigo 8º), o Comitê o convidará a cooperar com informações e observações sobre as questões. Se achar necessário, poderá designar um de seus membros para conduzir a investigação e apresentar relatório urgente, e poderá incluir, desde que com o consentimento do estado, a visita ao território deste. O Comitê examinará os resultados e transmitirá comentários e recomendações, que deverão ser respondidos pelo estado no prazo de seis meses. Tudo transcorrerá em caráter confidencial. O órgão também poderá pedir ao Estado que responda sobre a questão em seus relatórios periódicos (artigo 9º).

Ainda que o artigo 1º reconheça a competência do Comitê, o artigo 10º permite ao estado-membro, quando da assinatura do Protocolo, declarar que não reconhece essa competência (podendo, no entanto, a qualquer momento retirar essa declaração). Os estados-partes devem garantir a segurança e a não intimidação dos indivíduos que apresentarem comunicações, conforme artigo 11º.

2 As Conferências da Década de 1990

A década de 1990 foi marcada por diversas conferências internacionais que trataram do tema da discriminação e da necessidade da plena integração da mulher no processo de desenvolvimento, seguindo as orientações do documento final da III Conferência da Mulher, em Nairóbi (1985). Esse documento foi revisto dez anos depois em Beijing, na IV Conferência da Mulher. Embora tenham sido realizadas conferências em quase todos os anos da década, destacaremos apenas as mais importantes no que tange ao nosso trabalho.

A primeira conferência importante para o tema que trataremos aqui é a Eco 92, realizada no Rio de Janeiro. O capítulo 24 da Agenda 21 (documento final do evento) leva em consideração as resoluções de Nairóbi para tratar da participação da mulher na administração e controle da degradação ambiental. Para isso, recomenda, entre outras coisas, o aumento da participação feminina na tomada de decisões, como administradoras, planejadoras e conselheiras técnicas, assim como a garantia ao acesso à terra e a outros recursos ambientais, a iguais oportunidades de educação e emprego, com o objetivo de alcançar a plena participação feminina no processo de desenvolvimento sustentável (UNITED NATIONS, 1992).

No ano seguinte, foi realizada a Conferência Mundial de Direitos Humanos, em Viena, Áustria (1993), quando os direitos humanos das mulheres foram declarados

inseparáveis dos Direitos Humanos. O tópico 18 da Seção I da Declaração e Programa de Ação adotada pela conferência afirma:

Os direitos das mulheres e das garotas são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. A total e igual participação das mulheres vida política, civil, econômica, social e cultural nos níveis nacional, regional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo são objetivos prioritários da comunidade internacional (UNITED NATIONS, 1993).

Em 1994, os direitos das mulheres são novamente abordados de maneira extensa e abrangente, durante a Conferência sobre População e Desenvolvimento, no Cairo (Egito). Ainda sob os auspícios de Nairóbi, mas também das conferências que já haviam sido realizadas na década²³, o documento da conferência do Cairo dedica todo o capítulo IV (de um total de cinco capítulos) à “Equidade de Gênero, Equidade e Empoderamento²⁴ da Mulher”. No texto, foi apontada a necessidade de integrar as mulheres ao processo de desenvolvimento, sendo necessário, entre outras coisas, a parceria entre homens e mulheres no sentido de partilhar responsabilidades no cuidado e alimentação das crianças, assim como na manutenção do domicílio (*household*). A educação é apontada como um dos mais importantes meios de fortalecer as mulheres, para proporcionar conhecimento, habilidade e autoconfiança, necessários à participação integral no processo de desenvolvimento. Estabelece que é fundamental, portanto, que as mulheres sejam alvo de políticas de equidade desde os primeiros anos de sua vida, assim como os homens devam ser estimulados a se responsabilizar por sua saúde reprodutiva e sexual e pelos papéis sociais e familiares, em condições de igualdade com as mulheres.

O debate sobre direitos da mulher nos anos 1990 culmina na realização da IV Conferência da Mulher, em Beijing, 1995, que resultou na Plataforma de Ação de Beijing. Esse documento estabelece áreas críticas que deverão ser alvo de medidas prioritárias. Uma delas é exatamente “Educação e Treinamento de Mulheres”. Em muitas partes do mundo, avalia o documento, alcançou-se igual acesso à educação para homens e mulheres, porém, a discriminação persiste, em muitas áreas, devido a costumes,

²³ Além das supracitadas, foram também realizadas, em 1990 (Nova York), a Conferência Internacional sobre a Criança; em 1992 (Roma), a Conferência Internacional sobre Nutrição; em 1994 (Barbados), a Conferência Internacional sobre o Desenvolvimento Sustentável de Pequenos Estados Insulares.

²⁴ Do inglês *empowerment*, que significa “o processo de fortalecimento político das mulheres obtido através de múltiplas ações de ordem legal, econômica, cultural e psicológica (cf. BRUSCHINI, ARDAILLON, UNBEHAUM, 1998, p. 71).

casamentos e gravidezes precoces, um inadequado recorte de gênero nos materiais didáticos, assédio sexual e ausência de facilidades escolares acessíveis às garotas. As meninas, desde cedo, fazem trabalho doméstico pesado e espera-se delas, bem como das mulheres jovens, que dêem conta igualmente de responsabilidades educacionais e domésticas, afetando negativamente o desempenho escolar.

Para enfrentar isso, é proposta uma série de medidas, entre elas, a promoção da igualdade de oportunidades na educação e o acesso a campos de atuação tradicionalmente dominados por homens. Outro objetivo estratégico é o de “promover a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares para homens e mulheres”.

Cinco anos depois, foi promovido o fórum global “Beijing +5”, que inspira várias iniciativas, entre elas o documento “Promovendo Trabalho Decente para Homens e Mulheres” da OIT, que resume as contribuições dessa agência às discussões do fórum e analisa instrumentos de promoção da igualdade de gênero entre homens e mulheres.

C) A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE TRABALHO E SOBRE FAMÍLIA

Datada dos anos 1940, a legislação trabalhista brasileira adotou, desde sua formulação, uma posição protecionista em relação às mulheres trabalhadoras. Baseada em princípios como a fragilidade feminina, a defesa da moralidade, a proteção à prole, a natural vocação da mulher para o lar e o caráter complementar do salário feminino, fundamentou-se em um ideal de família patriarcal chefiada pelo homem, tendo por objetivo proteger a trabalhadora no seu papel de mãe. Impôs, com isso, uma série de restrições ao trabalho feminino, como a proibição do trabalho noturno e o insalubre, assim como a algumas ocupações. Não obstante, foi extremamente inovadora ao instituir, para as trabalhadoras, a licença maternidade (de 84 dias), sem prejuízo do emprego e do salário integral, o direito de mudar de função durante a gestação, o direito de voltar à mesma função após o parto, assim como o direito a um local adequado e a intervalos para a amamentação do recém-nascido, a obrigatoriedade de instalação de creche no local de trabalho no caso de empresas com mais de trinta empregadas com mais de dezesseis anos (BRUSCHINI, 1987).

Nos anos 1980, o contexto era de afluência das mulheres ao mercado de trabalho, quando as estatísticas apontavam a duplicação da participação global feminina no período 1970-1983, de 18% para 36% (BRUSCHINI, 1987, p. 58), suas dificuldades de ascensão nas carreiras, extrema desigualdade salarial entre os sexos nos níveis mais altos e

a escassez de políticas públicas de auxílio familiar (como, por exemplo, creches, em número bastante reduzido à época e, apesar do forte crescimento, ainda insuficientes para atender à demanda nos dias de hoje).

Na Constituição de 1988, a ampla participação do movimento de mulheres garantiu, de um lado, a eliminação do protecionismo que impunha restrições ao trabalho feminino, como a proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre, que passou a ser vetado a todos os menores de dezoito anos. De outro, foi mantida a licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, estendida para 120 dias, criada a licença-paternidade de cinco dias após o parto e proposta assistência gratuita aos filhos e dependentes dos trabalhadores de ambos os sexos, desde o nascimento até seis anos de idade, em creches e pré-escolas. Propôs também a extensão da maior parte dos direitos à categoria dos trabalhadores domésticos, que, em sua esmagadora maioria, é composta por mulheres, bem como sua integração à previdência social (BRASIL, 1989).

Atualmente, a legislação trabalhista brasileira dispõe de uma série de dispositivos legais que protegem as mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho, bem como lhes garantem direitos específicos. A Constituição de 1988 é, sem dúvida, o marco mais importante na definição de direitos e na institucionalização dos direitos humanos no Brasil. Ela contempla as principais reivindicações de vários movimentos sociais, inclusive o das mulheres, fruto da eficiente articulação delas durante sua elaboração, pela Assembléia Nacional Constituinte. No quesito trabalho, a nova Carta atendeu à maioria das propostas e sugestões das mulheres, relativas à revisão e atualização da CLT.

Ao longo da década de 1990, foram introduzidas inúmeras reformulações na CLT, no intuito de aprimorá-la e adequá-la aos novos tempos. No Congresso Nacional, vários projetos que abordam questões relativas às relações de gênero foram discutidos e votados. O constante monitoramento realizado pela ONG Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFEMEA - mostra que em 2001 tramitaram 367 proposições legislativas na Câmara dos Deputados e no Senado Federal relacionadas aos direitos das mulheres. Destas, 31% concentraram-se na área temática de Trabalho e Previdência, sendo três desses projetos aprovados: Lei n. 10.224/01, sobre assédio sexual; Lei n. 10.208/01, sobre empregados domésticos, e Lei n. 10.244/01, sobre horas extras. Destacamos a segunda, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, facultando-lhe o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS - e o seguro-desemprego, e a terceira, que assegura a realização de horas extras por mulheres, revogando assim o artigo da CLT que proibia essa prática, apesar de ela ocorrer realmente.

Outras leis relevantes para as trabalhadoras, no período analisado, foram:

- **Lei n. 8.861, de 1994**, que garante a todas as trabalhadoras o direito ao salário-maternidade no valor de um salário-mínimo;

- **Lei n. 9.029, de 1995**, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção de emprego, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade;

- **Lei n. 9.799, de 1999**, que insere na CLT regras de proteção ao trabalho da mulher, como a proibição de publicar anúncios de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar; proibição de considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional; proibição de exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; proibição de impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias;

- **Lei 10.421, de 2002**, que estende à mãe adotante o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade (DIAS, YANNOULAS, 2004).

Em 1997, o Ministério do Trabalho e do Emprego cria o Programa Brasil, Gênero e Raça - Implementação das Convenções 100 e 111 da OIT. Esse programa está sendo implementado pelas Delegacias e Subdelegacias Regionais de Trabalho, por Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidade e Combate à discriminação. Uma importante ação desse programa é o estabelecimento de quesitos de sexo e raça/cor em todos os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho e em todos os programas financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT -, como destaca Yannoulas (2004). O Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR -, cumprindo seu compromisso com a Convenção 111, da OIT, impôs desde a sua implantação o registro da variável cor/raça (auto-atribuição) nas estatísticas de qualificação profissional.

1 A CLT

A CLT foi promulgada em 1º de maio de 1943, no governo de Getúlio Vargas, em plena ditadura do Estado Novo. Porém, trata-se um período de garantia de diversos direitos trabalhistas, inovadores à época, tais como a instituição da Carteira de Trabalho,

do salário-mínimo, da jornada de 48 horas, das férias remuneradas etc. O caráter da CLT à época de sua promulgação era de proteção ao trabalho da mulher, o que gradualmente foi sendo reformado.

No texto atual, o artigo 372 enuncia o princípio da igualdade, no qual assegura que os mesmos preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, na medida em que não contrariem sua proteção especial (como a proteção à maternidade). O trabalho noturno da mulher, antes proibido, fica permitido para as mulheres maiores de dezoito anos. Medidas antidiscriminatórias também foram sendo acrescentadas, tais como a proibição do exame de gravidez na seleção ao emprego e referências ao sexo, idade, cor ou situação familiar em anúncios, ou utilizar esses critérios para fins de remuneração, promoção ou formação profissional, conforme a já citada Lei n. 9.799/99. O parágrafo único do artigo 373, também incluído nessa lei, afirma que seu conteúdo não deve obstar “a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher”.

A CLT dedica onze artigos (391-401) à proteção à maternidade. Logo no artigo 391, fica proibida a rescisão do contrato de trabalho por motivo de casamento ou gravidez, assim como acordos coletivos ou quaisquer regulamentos que ofereçam restrições ao trabalho da mulher. A licença-maternidade, que era de doze semanas (84 dias), passa a dezessete semanas (120 dias) com a Constituição de 1988, com direito a remuneração integral. A mãe adotante tem direito à licença-maternidade, cujo período varia de acordo com a idade da criança.

Durante a gravidez, fica protegido o emprego da mulher. São garantidos, sem prejuízo de salário e demais direitos, a transferência de função (quando necessário, por motivos de saúde) e dispensa do trabalho para realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames. Após o parto, a mãe tem direito à licença-amamentação até os seis meses de idade da criança, composta por dois descansos de meia hora por dia, prazo que pode ser dilatado em razão de critérios de saúde.

Os serviços de creche, a princípio de responsabilidade exclusiva dos órgãos de Previdência Social, passaram a ser supridos mediante convênios com entidades públicas ou privadas, em regime comunitário ou a cargo das empresas e/ou instituições como SESI, SESC, LBA (este último extinto) e sindicatos. As empresas com mais de trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, devem garantir lugar apropriado para

manter os filhos das empregadas durante o período de amamentação. Às mulheres que sofrerem “aborto não-criminoso” é concedida licença de duas semanas.

2 A Constituição de 1988

A Constituição é a lei maior de um Estado, e aquela que orienta todas as outras. Pode ser uma carta pequena, como a dos EUA, ou um texto extenso regulador de diversas esferas, como a brasileira, ou mesmo não-escrita, como a da Inglaterra. Alguns juristas vêem a Constituição não como diretrizes a ser imediatamente executadas, mas, sim, como um horizonte a ser perseguido, uma carta de intenções.

A Constituição brasileira de 1988 tem sido constantemente emendada, e sua última alteração foi na forma da Emenda Constitucional n. 55, de 20/08/2007. O processo constituinte, que teve início em 1987, contou com ampla participação da sociedade, na forma de apresentação de emendas populares mediante coleta de um número mínimo de assinaturas. O texto aprovado guiou-se pelo princípio da equidade entre os sexos, o que se refletiu em todas as disposições e regulamentações específicas.

Do extenso texto constitucional, extraímos alguns pontos das partes dedicadas à família e aos direitos sociais. Os direitos sociais são tratados nos artigos seis a onze, e definidos no artigo 6º:

São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

No artigo 7, os direitos do/a trabalhador/a rural e urbano são equiparados, numa ampla gama de direitos que abrange proteção ao emprego (I) e à justa remuneração (IV, V, VIII, IX, XVI, IX, XXIII, XXX, XXXI, XXXII), férias (XVII), jornada de trabalho (XIII, XIV, XV), fundo de garantia (III), seguro-desemprego (II), aviso prévio (XXI), licença-maternidade e paternidade (XVIII, XIX), assistência gratuita aos filhos e dependentes (XXV), proteção do mercado de trabalho da mulher (XX), segurança do trabalho (XXII, XXVIII), entre outros.

Entre os direitos à proteção social, podemos destacar alguns. O salário-família, contido no inciso XII, é uma pequena quantia assegurada aos trabalhadores de baixa renda em razão de seus dependentes, cuja forma e valores são definidos por lei complementar. A licença-gestante de 120 dias é assegurada no inciso XVIII e a licença-

paternidade no XIX, esta última sem a definição de sua extensão, ficando sujeita à redação de lei específica. O trabalho da mulher deve ser protegido, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX). A diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil é proibida, segundo inciso XXXI.

A Constituição também estendeu aos trabalhadores domésticos vários direitos, por meio do parágrafo único do artigo 7: salário-mínimo, irredutibilidade do salário, 13º, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença-gestante e licença-paternidade, aviso prévio, aposentadoria e integração à previdência social.

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

O artigo 8 trata do direito à livre associação profissional ou sindical, estabelecendo algumas regras para constituição dessas associações. Dentre elas, a proibição da criação de mais de uma organização, em qualquer grau, para representar uma categoria na mesma base territorial. Essa base deve ser definida pelos próprios trabalhadores e não pode ser inferior ao município. O sindicato é responsável pela defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive judicialmente ou administrativamente. Ninguém deve ser obrigado a filiar-se ao sindicato, mas sua presença é obrigatória das negociações coletivas da categoria. A contribuição sindical é definida pela assembléia geral, visando o custeio do sistema confederativo, independente da contribuição prevista em lei. O aposentado filiado pode participar das atividades do sindicato, votar e ser votado. O sindicalista tem seu emprego protegido a partir do registro de sua candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato.

O direito de greve é garantido no artigo 9, cuja titularidade pertence aos trabalhadores, cabendo a eles decidir sobre seu exercício e fazê-lo partir de seus interesses. A lei definirá sobre os serviços essenciais e o atendimento da comunidade nesses casos, e as penas para os abusos cometidos.

O artigo 10 assegura a participação de trabalhadores e empregadores em colegiados de órgãos públicos em que seus interesses sejam discutidos, sejam estes

profissionais ou previdenciários. Nas empresas com mais de duzentos empregados, o artigo 11 garante a eleição de representante dos trabalhadores para dialogar com os empregadores.

No texto constitucional, a família é tratada nos artigos 226 a 230, denominados “Da família, da Criança, do Adolescente e do Idoso”. Esses princípios irão nortear o Código Civil no que tange ao Direito de Família.

Para a Constituição, a família é a base da sociedade e tem especial proteção do Estado. A sociedade familiar é entendida a partir da união do homem e da mulher, sendo reconhecida a família constituída por um deles e seus descendentes (Art. 226, §3º, §4º e §5º). Os direitos e deveres em relação à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. Não são citados outros tipos de arranjos familiares, como homoafetivos, socioafetivos ou mesmo comunidades formadas somente por irmãos/irmãs.

O divórcio é garantido no artigo 6, e o planejamento familiar é de livre decisão do casal, cabendo ao Estado “propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas” (artigo 226, §7º). É vedada qualquer discriminação entre filhos naturais e adotados, ambos possuindo os mesmos “direitos e qualificações” (artigo 227, §6). É expresso o papel do Estado no sentido de coibir a violência intrafamiliar, portanto, interferindo na esfera privada (Art. 226, §8º). Vejamos a seguir como essas diretrizes orientam o Código Civil.

3 O Código Civil de 2002

A proposta de substituição do Código Civil começou a ser discutida em 1969, quando foi criada comissão coordenada pelo jurista Miguel Reale. A proposta entrou em tramitação em 1976, isto é, 26 anos antes de ser sancionada, e onze anos antes da Constituinte. Após a promulgação do texto constitucional, seu projeto teve que ser readequado, prosseguindo em tramitação até ser sancionado por meio da Lei n. 010.406, de 10/01/2002, passando a vigorar a partir de 2003.

Entre suas inovações está a substituição da expressão "pátrio poder" por "poder familiar", colocando a mulher em condição de igualdade em relação ao homem na condução da sociedade familiar. Ainda assim, deixa de tratar questões como as relações entre pessoas do mesmo sexo e questões como guarda de filhos, partilha de bens e

herança, assim como deixa de considerar pontos suscitados pelo avanço científico e tecnológico, como a genética e o comércio eletrônico.²⁵

O Código Civil é uma obra extensa, dividida em duas partes, a primeira, Geral, composta por três Livros (I - Das Pessoas; II - Dos Bens; III - Dos Fatos Jurídicos) e a Parte Especial, por cinco livros (I - Do Direito das Obrigações; II - Do Direito de Empresa; III - Do Direito das Coisas; IV - Do Direito de Família; Do Direito das Sucessões), mais um livro Complementar, com Disposições Gerais e Transitórias. No total, são 2046 artigos. Dentre estes, o Direito de Família está disposto nos artigos 1511 a 1783, aos quais nos restringiremos neste tópico.

O primeiro artigo (1511) estabelece o princípio da igualdade jurídica entre os cônjuges, em direitos e deveres referentes à sociedade conjugal. O casamento, considerado uma “comunhão plena de vida”, é um vínculo jurídico entre o homem e a mulher, visando “obter o auxílio mútuo material e espiritual”. Essa união é estimulada pelo Estado, sendo gratuita a celebração civil. Os nubentes que declararem situação de pobreza podem solicitar isenção dos custos relativos à habilitação para o casamento, o registro e a primeira certidão.

O artigo 1513 estabelece o que a autora chama de “princípio da liberdade” (p. 1097), isto é, o direito de se casar e constituir família livremente, sem a interferência, imposição ou restrição por parte de pessoa jurídica de direito público e privado no planejamento familiar. O Estado só deve propiciar recursos educacionais e científicos ao livre exercício deste direito, conforme o estabelecido na Constituição.

Nos artigos que tratam da capacidade para o casamento, há disposições sobre, por exemplo, a idade mínima e a autorização dos pais para a celebração. Ressaltamos apenas o contido no artigo 1520, que concede a permissão excepcionalmente para menores de dezesseis anos “para evitar imposição ou cumprimento de pena criminal ou em caso de gravidez” (p. 1104). A antecipação da “idade núbil” poderia ocorrer, segundo a autora “para coibir desonra, permitindo (...) o matrimônio para evitar a imposição ou o cumprimento de pena criminal ou se do relacionamento amoroso resultou gravidez da mulher” (*idem*). No caso de antecipação da idade núbil para “coibir desonra”, o consentimento para o casamento sendo mútuo entre os nubentes, não há necessidade de autorização dos representantes legais do(s) menor(es). O matrimônio para coibir “o cumprimento de pena criminal” ocorria em consonância com o disposto no Código Penal, em relação aos “crimes contra os costumes”, entre eles o estupro e o atentado violento ao

²⁵ O texto terá como base a edição do Código Civil pela prof^a Maria Helena Diniz (2004).

pudor. Se houvesse instauração de processo criminal em razão de estupro, por exemplo, o matrimônio permitiria a “extinção da punibilidade”, isto é, considerar-se-ia que o mal causado foi reparado pelo casamento. Apenas recentemente, a extinção da punibilidade pelo casamento foi revogada pela Lei nº 11.106, de 2005, que retirou a expressão “mulher honesta” do Código Penal.

No capítulo sobre os impedimentos legais ao casamento, existem algumas restrições relativas ao parentesco, isto é, não podem se casar parentes consanguíneos (ascendentes e descendentes em linha reta, irmãos e irmãs de qualquer tipo de união, tenham ou não o mesmo pai e mãe). Assim, nem o adotante com o adotado, justificado como “decorrência natural do respeito e confiança que deve haver em família” (p. 1106). Também não podem casar os “afins em linha reta”, como sogra e genro, sogro e nora, padrasto e enteada, mesmo que o vínculo que gerou a afinidade já tenha sido desfeito. Também há o impedimento por motivo de crime, isto é, não podem se casar o/a cônjuge viúvo/a com a pessoa condenada por tentativa de homicídio contra seu ou sua companheiro/a.

Também há um capítulo com “causas suspensivas” do casamento, que não são impeditivas, mas podem suspender a celebração em alguns casos, geralmente para evitar confusão de patrimônios. Pode-se citar, por exemplo, caso de viúvo/a que tenha filhos e ainda não tenha feito inventário e partilha de bens. Caso não o fizer, pode causar a hipoteca em favor dos filhos, ou mesmo, casar em regime de separação total de bens. A oposição ao casamento só pode ser “argüida” pelos parentes diretamente interessados no assunto.

O capítulo seguinte trata dos motivos que podem causar a nulidade de um casamento. Entre eles, o “erro essencial de pessoa”, isto é, o engano sobre “a identidade, honra e boa-fama”, que podem ser a ignorância do cônjuge sobre exercício de prostituição ou a autoria de crimes. Isto é, quaisquer outros fatos cujo simples conhecimento possa “tornar insuportável a vida em comum”. Também pode-se pedir a anulação por ignorância de moléstia grave contagiosa ou mental, ou defeito físico irremediável (capaz de tornar impossível a satisfação sexual) entre outros motivos.

Em “Da eficácia do casamento”, consolida-se a condição de igualdade de homens e mulheres na sociedade conjugal e o princípio da liberdade quanto ao planejamento familiar. Segundo a autora, “O matrimônio gera efeitos que alcançam toda a sociedade, sendo o principal deles a constituição do estado de casado, fator de identificação social, e da família matrimonial, esteio da sociedade (...)” (DINIZ, 2004, p. 1147). Os cônjuges são

“representante legais da unidade familiar” mas não podem representar legalmente um ao outro. Tem ambos as mesmas responsabilidades nas despesas familiares e qualquer um dos dois pode adotar o sobrenome do cônjuge, se assim o desejar.

Em relação ao planejamento familiar, “A procriação dos filhos é uma consequência lógico-natural e não essencial do matrimônio. (...) Se se aceitasse a procriação como fim essencial do casamento, ter-se-ia de anular todos os matrimônios de que não adviesse prole.” (Diniz, 2004, p. 1148). Porém, o casamento requer aptidão física dos nubentes “por só permitir casamento dos púberes” e admitir anulação se um dos cônjuges for impotente para o ato sexual.

Pelo artigo 1566, ficam estabelecidos os deveres recíprocos dos cônjuges, a saber: fidelidade recíproca; vida em comum, no domicílio conjugal; mútua assistência; sustento, guarda e educação dos filhos; respeito e consideração mútuos.

Em relação à vida em comum, a autora explica que o casamento requer a coabitação, isto é, “o estado de pessoas de sexo diferente que vivem juntas na mesma casa, convivendo sexualmente” (Diniz, 2004, p. 1150). Porém, a vida sexual não é essencial ao matrimônio, já que a lei permite a idosos e doentes em estado terminal se casarem. O dever de morar no mesmo domicílio também não é obrigatório em razão de doença ou profissão. De qualquer forma, a “infração do dever de coabitação pela recusa injustificada à satisfação do débito conjugal constitui injúria grave e pode levar a separação judicial” (DINIZ, 2004, p. 1150).

Quanto à direção da “sociedade conjugal” e o sustento da família, os cônjuges têm iguais direitos, podendo um deles, inclusive, recorrer à justiça em caso de discordância sobre decisões que afetem à família, sempre em nome dos interesses do casal e de seus filhos. Em relação ao sustento da unidade familiar e educação dos filhos, os cônjuges têm iguais deveres, devendo “concorrer, na proporção de seus bens e dos rendimentos do trabalho” (artigo 1568), seja qual for o regime de bens, com exceção apenas de estipulação contrária, feita em pacto antenupcial.

Caso um dos cônjuges esteja momentânea ou permanentemente impossibilitado (em lugar remoto ou não sabido, preso por mais de 180 dias, interditado judicialmente, etc.) cabe ao outro cônjuge, sem necessidade de intervenção judicial, a direção familiar. Aquele que estiver preso recupera a posição na direção familiar, exceto se for condenado, por exemplo, por lenocínio contra a esposa ou estupro contra a filha.

O Capítulo X trata da dissolução do casamento, que pode ocorrer nas seguintes hipóteses: por morte de um dos cônjuges; pela nulidade do casamento; pela separação

judicial e pelo divórcio. A separação judicial difere do divórcio porque não permite aos cônjuges se casarem novamente. Ela tem efeito transitório e pode ser suspensa a qualquer momento, mas também pode ser convertida em divórcio. A separação pode ser litigiosa, na qual um dos cônjuges deve alegar os motivos (contidos no art.1.573). Estabelece também a noção de culpa, na qual um dos cônjuges deve ser considerado culpado e o outro inocente pela dissolução do casamento. O cônjuge culpado perde o direito a usar o nome do outro, desde que seja expressamente requerido pelo cônjuge “inocente” e que não acarrete evidente prejuízo para identificação do primeiro.

Na separação judicial consensual não é necessária a motivação, somente o mútuo consentimento de cônjuges casados há mais de um ano. Nesse caso, para ter eficácia jurídica, deve ser homologada pelo Ministério Público. Na petição devem constar documentos e declaração de bens, acordo sobre a guarda, valor da contribuição dos cônjuges para criação e educação dos filhos e declaração a respeito da manutenção ou não do nome do cônjuge. Caso o órgão responsável verifique que estes documentos não atendam aos interesses de um dos cônjuges ou dos filhos, pode recusar-se a homologar a separação.

O divórcio, como dispõe o artigo 1579, não modifica os direitos e deveres dos pais em relação aos filhos, embora provoque alterações em relação ao poder familiar e guarda dos mesmos, mesmo que aconteçam novos casamentos. A pensão alimentícia continua a ser devida quando ocorre novo casamento, podendo ser alterado o valor somente em razão de atualização monetária. O divórcio pode ser pedido após um ano de separação judicial ou depois de dois anos de comprovada separação de fato. Como o estado civil, o pedido de separação ou divórcio é direito “personalíssimo”, isto é, só podem ser feitos pelos próprios cônjuges, ainda que em casos de incapacidade seja permitida a nomeação de curador, que deve ser parente ascendente ou irmão.

O capítulo XI se dedica à proteção dos filhos. Em caso de separação, há que se definir a guarda, que neste novo Código pode ser unilateral ou compartilhada, sempre definida pelo princípio do melhor interesse da criança. A guarda pode ser do pai ou da mãe, não tendo esta última nenhuma preferência explícita. O artigo 1584 define que, se não houver acordo entre as partes, a guarda será atribuída a quem demonstrar melhores condições de exercê-la, -- embora, como ressalta Diniz, não haja parâmetros sobre o que deveriam ser tais condições. Se o pai ou a mãe não revelarem condições para tal, o juiz deferirá a guarda à pessoa que revele “compatibilidade com a natureza da medida, de preferência levando em conta o grau de parentesco e relação de afinidade e afetividade

(...)” (2004, p. 1169).

Um novo casamento do cônjuge titular da guarda dos filhos não causa a sua perda, a não ser em caso de tratamento inconveniente aos filhos. O cônjuge que não possui a guarda pode visitar os filhos, segundo o previamente acordado entre os cônjuges ou fixado pelo juiz. Os direitos e deveres relativos aos filhos menores igualam-se aos maiores incapazes.

O subtítulo II trata das relações de parentesco, isto é, como este se configura legalmente, e suas formas em linhas retas e colaterais, sendo o primeiro caso o parentesco ascendente e o segundo aqueles que provêm do mesmo tronco, mas não descendem umas das outras, até o quarto grau.

Em relação aos filhos, é reafirmada, conforme a Constituição Federal, a igualdade de condição entre os havidos dentro ou fora do casamento, e os adotados. Presumem-se filhos concebidos durante o casamento se forem nascidos nos primeiros 180 dias da convivência conjugal, trezentos após o fim do casamento (seja por morte, separação, etc.), por meio de fertilização artificial, ainda que após o falecimento do cônjuge. Em caso de dúvida sobre a paternidade, não basta o adultério da mulher, ainda que confessado, para comprovar a não-paternidade, e cabe ao marido contestar a veracidade do fato.

Quanto ao reconhecimento dos filhos, este pode ser feito em conjunto ou separadamente pelos pais, e antes do nascimento ou após seu óbito, por razões especiais. O reconhecimento, após realizado, não pode ser revogado, mas poderá ser impugnado por filho maior, ou por aquele reconhecido na menoridade, com prazo até os quatro anos seguintes à maioridade. A ação de investigação de paternidade pode ser pedida pelo filho ou seu representante legal, em caso de incapaz. É possível pedir a investigação de maternidade, apesar de rara, mas possível, inclusive pelo desenvolvimento da reprodução assistida.

Em relação à adoção, é necessário ser maior de dezoito anos, e em caso de um casal, apenas um deles precisa ter completado esta idade, comprovada a estabilidade da família. Há uma diferença etária mínima de dezesseis anos que deve ser observada, e em caso de casal, de pelo menos um dos cônjuges. A adoção será feita somente com autorização dos representantes legais da criança e, quando maior de doze anos, deve contar com a sua anuência. A adoção não pode acontecer por duas pessoas, exceto em caso de marido e mulher, ou casal em união estável. Também é permitido, excepcionalmente, que casais divorciados ou separados adotem, desde que entrem em comum acordo quanto à guarda e ao regime de visitas. A adoção é sempre feita em

benefício do adotado, podendo ser inclusive feita por estrangeiros, desde que cumprido estágio mínimo de convivência no país.

Quanto ao poder familiar, este é um conjunto de direitos e obrigações em relação à pessoa e bens, aos quais os filhos menores não emancipados estão sujeitos, não importando se matrimoniais ou não, ou adotados. Ele é exercido por pai e mãe, durante o casamento ou união estável. Na ausência de um deles, será exercido exclusivamente pelo outro.

O poder familiar consiste na criação e educação, companhia e guarda, além do poder de nomear tutor, consentir casamento, representar os filhos menores de dezesseis nos atos da vida civil, e exigir “que lhes prestem obediência, respeito e os serviços próprios de sua idade e condição” (artigo 1634). Este se extingue pela morte (dos pais ou do filho) ou maioridade, emancipação, adoção ou por decisão judicial. O genitor solteiro que vier a se casar mantém o poder familiar, não podendo o cônjuge interferir neste. Os motivos que podem ser alegados para a retirada do poder familiar é o castigo imoderado do filho, o abandono e práticas de “atos contrários a moral e aos bons costumes”, estes últimos, dentre os quais a autora enumera o uso de entorpecentes, transformar o lar em casa de prostituição e/ou permitir que o filho presencie tais práticas ou seja vítima de corrupção.

O Título II trata do Direito Patrimonial, que por sua vez versa, entre outras coisas, sobre os regimes de bens do casamento, cuja escolha deve ser feita livremente pelo casal quando da celebração. O regime pode ser, no entanto, alterado, desde que pedido consensualmente pelos cônjuges com justificativa. São os regimes permitidos: comunhão parcial ou universal de bens, separação de bens e participação final nos aqüestos.

O regime “padrão”, por assim dizer, é o de comunhão parcial de bens, isto é, aquele que será adotado se não houver uma escolha explícita por outro.

O Subtítulo III trata dos alimentos, isto é, a solicitação de um cônjuge ou companheiro ao outro para atender às necessidades vitais, seja “alimentos de que necessitem para viver de modo compatível com a sua condição social, inclusive para atender às necessidades de sua educação” (artigo 1694). Este artigo fundamenta-se no princípio da “solidariedade familiar” e no “dever legal de assistência”. Diniz chama a atenção que o Código fala em manutenção da “condição social” e não de “condição de vida digna”. Entre os que têm direito a requerer alimentos estão parentes, cônjuges ou companheiros que, em virtude de idade avançada, doença, estudo, falta de trabalho ou qualquer incapacidade, estiverem impossibilitados de produzir meios materiais por si

mesmos.

O dever de dar alimentação não é unilateral, e o parente que hoje fornece pode amanhã requerer alimentos, caso venha a precisar. A obrigação é recíproca entre ascendentes, descendentes, colaterais de segundo grau e ex-cônjuge ou companheiro (de união estável, provando-se vida comum ou filhos), desde que não constitua nova união. Caso a necessidade resulte de culpa daquele que requer os alimentos, em razão de vadiagem, gastos excessivos ou jogo, por exemplo, o valor devido deverá ser somente o mínimo para a subsistência. Também deve-se verificar se aquele de quem se pleiteia alimentos tem condições de socorrer o outro. O dever de prestação de alimentos é recíproco entre pais e filhos e estendido a todos os descendentes, com ordem de obrigação que vai dos mais próximos aos mais afastados. Caso haja mudança na situação financeira de qualquer uma das partes, poderá ser pedida revisão. A obrigação de alimentos é transmitida a herdeiros, considerada como dívida do falecido/a.

A contribuição monetária não é a única maneira de dar a alimentação, podendo também ser feita por meio de hospedagem e sustento, inclusive em sua própria casa. Não exclui o devedor de suprir os deveres com a educação do alimentando.

Em caso de separação litigiosa, é devida pensão ao cônjuge “inocente” se este não tiver condições de se sustentar. Se for culpado e não tiver nenhum outro parente a quem recorrer, o juiz fixará pensão no mínimo necessário à sobrevivência. Em relação aos filhos, em caso de separação, deverão os pais contribuir na proporção de seus rendimentos.

O Título III (art. 1723-1727) trata da União Estável. O novo Código Civil passa a reconhecer como entidade familiar “a união estável entre homem e mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família.” (p. 1278).

Os impedimentos à constituição da união estável são praticamente os mesmos existentes ao casamento, definidos no artigo 1521. Entre os companheiros, há deveres recíprocos de lealdade, respeito e assistência, de guarda, sustento e educação dos filhos. Caso não haja contrato escrito, aplicar-se-á o regime de comunhão parcial de bens. A conversão em casamento poderá ser feita a qualquer momento a pedido dos companheiros. O concubinato, por sua vez, constitui-se por meio de relações não eventuais entre homem e mulher impedidos de casar e podem ser de dois tipos: adúlterino ou incestuoso.

Por fim, o Título IV trata da Tutela e Curatela. A tutela é um “conjunto de direitos e obrigações conferidos pela lei a um terceiro, para que proteja a pessoa de um menor não

emancipado que não se acha sob o poder familiar, administrando seus bens, representando-o e assistindo-o nos atos da vida civil". Ela ocorre com o falecimento ou ausência dos pais, ou pela perda do poder familiar. A nomeação deve ser feita pelos pais, em testamento ou outro documento. Na falta deles, será nomeado um tutor, de preferência parentes consangüíneos na seguinte ordem: 1) ascendentes (do grau mais próximo ao mais remoto); 2) colaterais até terceiro grau, do grau mais próximo ao mais remoto e na mesma medida, os mais velhos aos mais moços. Cabe ao juiz escolher o mais apto. Para irmãos órfãos, o tutor nomeado deve ser o mesmo. Menores abandonados sem tutores deverão ser recolhidos a instituições humanitárias e, na ausências destas, ficarão sob a tutela de pessoas que se encarreguem de sua criação, voluntária e gratuitamente.

Os artigos 1735 a 1739 falam dos impedimentos e dos motivos de recusa para tutela. A tutela é de caráter obrigatório, porém, alguns estão impedidos (criminosos, ou que apresentem conduta imprópria ao exercício da tutela, etc.) e outros podem escusar-se, como por exemplo, mulheres casadas (embora Diniz, 2004, ache incompatível com igualdade jurídica estabelecida entre homens e mulheres na Constituição Federal, tal determinação tem validade jurídica), maiores de 60 anos, aqueles que têm mais de três filhos; aqueles que já são tutores ou curadores; militares em serviço ou da ativa; pessoas que morem em local distante daquele em que deve exercer a tutela. O tutor tem como dever cuidar dos interesses do menor, administrar seus bens e zelar pela sua educação.

Já a curatela é "o encargo público (...) para reger e defender uma pessoa e administrar os bens de maiores e incapazes, que por si sós, não estão em condições de fazê-lo, em razão de enfermidade ou deficiência mental" (p. 1311). A interdição desses maiores pode ser pedida por pais, tutores, cônjuges ou pelo Ministério Público. O processo passa por toda uma avaliação das capacidades daquele que se quer interditar.

CAPÍTULO II - PESQUISA EMPÍRICA

A) PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa empírica constou de duas abordagens:

a) quantitativa: uma análise de informações pertinentes ao tema da pesquisa contidas na PNAD 2002, e, em maior profundidade, dos quesitos “cuidou de afazeres domésticos na semana anterior?” (introduzido no questionário da PNAD 1992) e “quantas horas gastou na realização de afazeres domésticos, na semana anterior?”, (introduzido no questionário da PNAD 2001). A partir da base de dados da PNAD 2002, com o auxílio do programa SPSS, foram elaboradas tabelas que apresentam dados sobre cuidados com afazeres domésticos e número médio de horas gastas com eles, segundo variáveis como sexo, idade, tipo de família, posição na família, presença e idade de filhos, escolaridade, renda etc. (Anexo I).

b) qualitativa: realização de debates com quatro grupos focais, compostos por trabalhadoras com filhos de menos de 14 anos, de famílias de baixa renda (menos de 5 SM), sendo dois grupos de mulheres casadas e vivendo com o companheiro e dois de chefes de família com filhos (ver composição dos grupos no Anexo II). Foram recrutadas, com o auxílio de uma empresa especializada, trabalhadoras brancas, pretas e pardas, com ou sem atividades formais, ou seja, com ou sem carteira assinada. Além disso, os grupos foram subdivididos em dois grupos de mulheres mais jovens, com filhos até 7 anos e dois de mulheres mais velhas, com filhos de 7 a 14 anos (para maiores detalhes, ver a Introdução no início deste relatório, p. 3-9).

Neste relatório, optamos por apresentar os resultados obtidos de forma integrada, a partir dos depoimentos das participantes dos grupos focais, ilustrando-os, sempre que fosse pertinente, com a tabela disponível sobre o tema. Essa opção nos levou a adotar os seguintes procedimentos, para dar maior fluidez ao texto e clareza para o leitor: a) colocar o conjunto de tabelas em anexo (**Anexo I**, numeradas de um a 31); b) inserir no texto a indicação da tabela correspondente a cada tema tratado no debate e às falas mais instigantes recolhidas, sempre que se julgou apropriado.

Os resultados foram analisados e são apresentados segundo os tópicos ou temas abordados nos grupos focais e que constam do Roteiro dos debates (Anexo III). São eles:

- conceito de afazeres domésticos;
- divisão sexual e etária do trabalho doméstico;

- tempo gasto no trabalho doméstico;
- estratégias de conciliação do trabalho com a família: cuidado infantil e políticas sociais.

1 O Conceito de “Afazeres Domésticos”

Qualquer pesquisa que tenha como objeto a vida familiar cotidiana deve remeter, necessariamente, ao trabalho doméstico. Esse conjunto de atividades aparentemente óbvias e sem muita importância, e sempre identificadas como atributo essencial das mulheres, só nas últimas décadas começou a ser percebido como indispensável para o bem-estar dos indivíduos que fazem parte da família. Não são poucos os estudos que têm mostrado a universalidade e a persistência de uma divisão sexual do trabalho, que atribui aos homens principalmente as atividades de caráter produtivo, geradoras de renda e desenvolvidas no espaço público, e às mulheres, as tarefas reprodutivas, por estas entendendo-se tanto os cuidados com o bem-estar físico e emocional dos membros da família – incluindo alimentação, limpeza, vestuário, higiene pessoal e saúde física e mental – quanto aos cuidados em relação à moradia e a criação e educação dos filhos.

Historicamente, as tarefas domésticas, embora restritas à unidade familiar, eram executadas paralelamente a outras atividades ligadas diretamente à produção social. Com o advento da industrialização ocorre uma ruptura, que separou a unidade doméstica da unidade de produção, proporcionando uma divisão sexual do trabalho mais rígida. Nessa divisão, à mulher coube principalmente a realização das tarefas relativas à reprodução da força de trabalho na esfera privada do lar e sem remuneração, enquanto ao homem, o trabalho produtivo extra-lar, pelo qual passou a receber alguma forma de remuneração.

A ideologia se encarregou do resto, transformando essa rígida divisão sexual do trabalho em uma divisão “natural”, própria à biologia de cada sexo. A mistificação do papel de esposa e de mãe se concretizou mais facilmente, na medida em que casa e família passaram a significar a mesma coisa, apesar de na verdade não o serem: enquanto a casa é uma unidade material de produção e de consumo, a família é um grupo de pessoas ligadas por laços afetivos e psicológicos.

Análises como a de Rubin (1975), que apontou a existência de um sistema de gênero através do qual a sociedade transforma a sexualidade biológica em categorias sexuais culturalmente definidas, e a de Hartmann (1981b), que mostrou o intrincado “casamento” entre o capitalismo e o patriarcado, o qual habilita os homens a dominar as

mulheres, avançaram no conhecimento das causas da opressão feminina. Essas análises contribuíram para esclarecer que o controle da sexualidade e do papel reprodutivo das mulheres é a contrapartida necessária ao seu papel secundário no trabalho produtivo e na vida política e social em geral. Por causa do patriarcado, os trabalhadores, em vez de se unir para lutar contra o capital, quando este se impôs com a Revolução Industrial, dividiram-se, preferindo reivindicar o “salário-família” para devolver suas mulheres ao lar e aí mantê-las subjugadas. É somente pela óptica dessa dupla sujeição que se pode entender a persistência de uma divisão sexual do trabalho que mantém as mulheres em ocupações hierarquicamente inferiores, tanto no mercado de trabalho quanto na família.

Conforme argumentamos em trabalho(s) anterior(es) (BRUSCHINI, 1990 e 2007) a importância do trabalho doméstico na produção e reprodução da força de trabalho vem sendo discutida desde os anos de 1970. Os estudos relacionados ao uso do tempo (SZALAI, 1975, e outros comentados por MICHEL, 1978), ainda que não tenham se voltado especificamente para essa questão, também evidenciaram a importância dessas tarefas no dia a dia familiar. Uma das descobertas desses estudos é a importância da atividade profissional da mulher na determinação do tempo consumido na realização de tarefas domésticas, uma vez que ela reduz, forçosamente, o número de horas nas lides domésticas à medida que se aumenta a jornada de trabalho fora de casa. A relação com a carga horária de trabalho feminino é bastante clara, sendo tanto mais elevada quanto menores forem os filhos e maior o número deles, questões que serão abordadas em profundidade no tópico sobre o uso do tempo.

Também no início dos anos de 1970, a partir de alguns estudos feministas de linha marxista, produzidos no contexto europeu e norte-americano, a questão do trabalho doméstico foi levantada como problema teórico. A família, para esta linha de pensamento, seria um grupo social voltado para reprodução da força de trabalho, no qual os membros do sexo feminino se encarregariam da produção de valores de uso na esfera privada, cabendo aos homens a produção de valores de troca, por meio da venda de sua força de trabalho no mercado. Portanto, a família ocuparia o papel de uma instituição mediadora entre o mercado de consumo e o de trabalho, consumindo os bens adquiridos no primeiro, e onde ocorreria a reprodução da força de trabalho para o segundo. Esses dois processos são englobados pelo trabalho da dona-de-casa, que se realiza em dois níveis: no primeiro, as tarefas que possibilitam ao trabalhador a reposição de suas forças para o trabalho produtivo (como o preparo dos alimentos, a lavagem e conserto de roupas, etc).

Em outro plano estão as tarefas de formação da nova geração de trabalhadores para a sociedade, o que se dá através da gravidez, parto e socialização das crianças.

A famosa polêmica marxista a respeito da produtividade (ou não) do trabalho doméstico foi iniciada pela publicação do artigo de Seccombe (1973), na revista *New Left Review*, que dá início a uma discussão que delineia os novos contornos do debate. Segundo o autor, a relação da dona-de-casa com o capital seria mediada pela venda da mercadoria “força-de-trabalho”: ao produzi-la, o trabalho doméstico passaria a ser considerado produtivo. Outros autores/as como Coulson, Magas, Wainwright (1975) e Gardiner (1975) discordaram de Seccombe em relação a um aspecto essencial: o trabalho doméstico é necessário para a reprodução do indivíduo e não sua força de trabalho, porque esta não é uma mercadoria, mas sim um atributo do indivíduo vivo. Himmelveit e Mohun (1977) puseram um fim à polêmica, concluindo que o trabalho doméstico é a produção biológica dos seres humanos, seu cuidado, manutenção e socialização contínua como trabalhadores vivos, tanto numa base diária quanto geracional e tendo por finalidade prover força de trabalho para ser vendida como mercadoria ao capital. Os valores de uso produzidos pelo trabalho doméstico são consumidos imediatamente pelos indivíduos na família, fora de qualquer relação direta com o capital, Ou seja, o trabalho doméstico faria parte do modo capitalista de produção, mas este seria necessariamente redefinido para incluir não só as relações e forças envolvidas na produção de valores de uso, mas também, aquelas envolvidas na reprodução da espécie. Para esses autores, já que as categorias “produtivo” e “não-produtivo” apenas se referem ao trabalho assalariado, elas são irrelevantes na análise do trabalho doméstico.

No Brasil (BRUSCHINI, 1998), o tema do trabalho feminino foi a porta de entrada dos estudos sobre mulher na academia brasileira. No final dos anos de 1960 e início dos de 1970 pesquisas que se tornaram clássicas na literatura sobre o trabalho da mulher, como a de Saffioti (1969) e a de Blay (1978) abordaram essa questão, rapidamente se tornando leitura obrigatória nas universidades. O ano de 1975, denominado Ano Internacional da Mulher, constituiu um marco a partir do qual a produção sobre o tema ganhou mais fôlego. A emergência do feminismo como movimento social criou as condições necessárias para a legitimação da condição feminina como objeto de estudo. Uma breve análise dos principais rumos tomados pelo debate teórico sobre o trabalho feminino no Brasil revela que, de uma preocupação inicialmente centrada na incorporação ou expulsão da força de trabalho feminina do mercado sob os efeitos do Capital, a produção teórica foi pouco a pouco revelando maior sensibilidade tanto para fatores

culturais e simbólicos que também explicam a subordinação feminina, quanto para a inserção das mulheres no espaço da reprodução familiar.

A primeira geração de estudos se concentrou exclusivamente na esteira da produção, sem levar em conta o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade também está determinado por seu papel na reprodução social. Mais tarde, a análise da condição da mulher a partir de seu papel na reprodução da força de trabalho teria peso considerável na bibliografia, dando origem às primeiras discussões sobre o tema do trabalho doméstico. Mas as pesquisas sobre o trabalho feminino tomaram realmente um novo rumo quando passaram a abordar a articulação entre o espaço produtivo e o reprodutivo (ou da família). Pois, para as mulheres, a vivência do trabalho sempre implicou a combinação dessas duas esferas, seja pelo entrosamento, seja pela superposição.

Produziu-se, como resultado dos debates empreendidos pelos estudos sobre o trabalho feminino e o trabalho doméstico, um consenso sobre a importância desse último para a reprodução social, fato que, se não era explicitamente negado, ao menos era omitido. O que orientava esses trabalhos era o questionamento sobre a atribuição feminina exclusiva no que diz respeito ao trabalho doméstico, e os processos por meio dos quais se criaram, a partir da maternidade enquanto fato biológico, vínculos imediatos e diretos da mulher com as atividades reprodutivas, de tal forma que essas atividades ultrapassam em muito as funções diretamente ligadas ao parto, aleitamento e primeiros cuidados com os nascidos, passando a englobar todo o trabalho doméstico. Hoje é possível afirmar que qualquer análise sobre o trabalho feminino, procurando romper velhas dicotomias, estará atenta à articulação entre produção e reprodução, assim como às relações sociais de gênero.

Ao longo dos anos 1970 e 1980, paralelamente a esse debate teórico, foi-se desenrolando um processo de desvendamento das estatísticas oficiais disponíveis para pesquisar a atividade econômica feminina, consideradas inadequadas para mostrar a real contribuição das mulheres à sociedade, e, posteriormente, desenrolou-se um processo de crítica a elas. A maior parte das críticas se refere ao nível pouco adequado de mensuração da atividade das mulheres. A influência de organismos internacionais na elaboração das pesquisas oficiais sempre induziu ao uso de categorias adequadas a países desenvolvidos e pouco apropriadas a países da América Latina e a outros países em desenvolvimento, nos quais o capitalismo convive com outras formas de atividade econômica. Assim, os censos latino-americanos tomavam como referência a produção capitalista industrial,

escondendo o contexto doméstico, a pequena produção mercantil ou o trabalho familiar não-remunerado, especialmente válido para as mulheres. O trabalho em domicílio, destinado à produção de alimentos ou de roupas, por exemplo, esconde-se nas atividades domésticas, sendo omitido. Portanto, as formas mediante as quais as perguntas sobre a atividade feminina são elaboradas provocam a sub-representação do trabalho da mulher. O período de tempo usado como referência para saber se a pessoa é ou não economicamente ativa afeta o volume de atividade encontrado. O número de horas também afeta o cômputo do trabalho feminino, tendo partido de estudiosas do tema a sugestão de que o tempo parcial e as atividades secundárias passassem a ser considerados nos levantamentos. A identificação das atividades realizadas no domicílio, por meio do uso da metodologia de orçamento-tempo, também foi defendida por algumas pesquisadoras do trabalho feminino como de grande utilidade para detectar o volume de trabalho familiar, principalmente das mulheres.

Nos levantamentos censitários, a categoria **inativos** abriga indivíduos que não trabalham, seja porque vivem de renda, seja porque são aposentados, pensionistas, doentes ou inválidos, estudantes e os/as que se dedicam exclusivamente aos afazeres domésticos. Ou seja, apesar do considerável volume de atividades que se escondem sob a rubrica “afazeres domésticos” e que mantêm ocupadas mulheres de todas as camadas sociais, o trabalho doméstico não é contabilizado como atividade econômica nesse tipo de levantamento. Além disso, em virtude da maior difusão e aceitação social da função reprodutiva das mulheres, a atividade de dona de casa costuma ser declarada como a principal ocupação da respondente, a não ser que ela exerça outras atividades claramente identificadas como profissionais, seja porque são remuneradas, seja porque consomem a maior parte de seu tempo. Esse viés poderá ser agravado conforme a formulação das perguntas e a postura do entrevistador que, imbuído também de preconceitos em relação ao papel da mulher na sociedade, tende a classificá-la prioritariamente na função de dona-de-casa e inativa.

No Censo de 1970, a má formulação do quesito sobre trabalho contribuiu ainda mais para intensificar a subnumeração da atividade feminina. Começando com uma dupla negativa, a pergunta²⁶ apresentava, como primeira alternativa de resposta, a categoria afazeres domésticos, o que pode ter induzido muitas respondentes a se declararem inativas, pois para a mulher, sobretudo se for casada e mãe, a função reprodutiva é percebida como prioritária. Já no Recenseamento de 1980, contribuições

²⁶ Se não trabalha, nem procura trabalho, qual a ocupação ou situação que tem e considera principal?

importantes das reflexões acima foram introduzidas, merecendo destaque as que dizem respeito ao conceito de atividade/inatividade econômica. Nesse censo, a pergunta foi reformulada, ampliando o tempo de referência e mudando a ordem das alternativas²⁷, o que teve um efeito significativo na ampliação do número daquelas que se declararam trabalhadoras nessa data.

No caso da PNAD, levantamento anual implantado gradativamente pelo IBGE desde 1967, com o objetivo de obter informações básicas sobre a população no período intercensitário, assim como de aprofundar alguns temas não contemplados ou tratados superficialmente nos Censos Demográficos – não eram menores os problemas relativos à subestimação da atividade econômica feminina. Esse levantamento sempre se pautou também por uma concepção de trabalho associada ao emprego capitalista, não sendo, portanto, um instrumento sensível para captar outras formas de organização do trabalho, seja em áreas rurais - como pequenas propriedades rurais de base familiar – seja em áreas urbanas – pequena produção independente e trabalho doméstico. Ao adotar critérios sugeridos pela OIT para definir a condição de ocupação e critérios das Nações Unidas sobre contas nacionais, na PNAD “... a noção de ocupação estava associada à realização de um trabalho com remuneração, e, excepcionalmente, a uma situação de trabalho não remunerado, mas com uma jornada de trabalho mínima (15 horas)” (DEDECCA, 1998, p.105).

Procurando incorporar as críticas dos estudiosos, assim como as demandas dos movimentos sociais, entre eles o das mulheres, a PNAD passou, desde o início dos anos 90, por uma profunda reformulação, que teve por objetivo captar uma nova e complexa dinâmica sócio-econômica que vinha se forjando desde o início da década de 1980, e que a PNAD não se mostrava capaz de captar. Na nova PNAD, as principais alterações se deram em relação ao conceito de trabalho e desemprego. A definição de trabalho passa a ser de ocupação econômica remunerada em dinheiro, produtos ou mercadorias, ou somente benefícios. A jornada de trabalho não-remunerado considerada como ocupação passa a pelo menos uma hora por semana. Foi incorporado o conceito de trabalho para autoconsumo e para autoconstrução, desde que realizadas com jornada superior a uma hora por semana. O novo questionário mantém, porém, a maior parte dos quesitos dos questionários anteriores, acrescentando novas variáveis, tal como tipo de emprego

²⁷ Trabalhou nos últimos 12 meses, de 1/9/79 a 31/8/1980?, pergunta 28. Se respondeu Sim, assinale o retângulo 0 (trabalhou) e passe para o quesito 30 (qual a ocupação que exerceu habitualmente). Se respondeu Não, indique a situação ou ocupação que tem, obedecida a ordem enumerada (a alternativa afazeres domésticos passa a constar como a oitava alternativa).

público, além de questões sobre o trabalho de crianças de cinco a nove anos de idade. Essa mudança metodológica trouxe vantagens, entre as quais uma análise mais precisa das mudanças em curso no mercado de trabalho e uma melhor mensuração do desemprego. Entretanto, os novos critérios também são passíveis de controvérsia, como a jornada de uma hora ou mais para autoconsumo e autoconstrução, ou ainda o desprezo em relação a uma forma de trabalho muito mais recorrente em nossa sociedade: o trabalho das mulheres dedicado à reprodução de suas famílias. “Cabe, portanto, a pergunta”, afirma Dedecca, “sobre porque considerar relevante o autoconsumo e a autoconstrução e irrelevante o trabalho voltado para a família” (1998, p.111).

Por outro lado, como lembramos em texto anterior (Bruschini, 1998), o anteprojeto de revisão da PNAD (1990) menciona, em relação ao trabalho feminino, as recomendações da 13ª Conferência da OIT e da Conferência Internacional de Nairóbi sobre Mulher, de 1985, para que fossem elaboradas estatísticas mais precisas sobre a participação econômica das mulheres e fosse dada atenção à sua contribuição não-econômica. A amostragem domiciliar permite o estudo da atividade, da inatividade econômica e do trabalho doméstico. O maior refinamento do conceito de trabalho favoreceu a mensuração mais adequada das atividades econômicas desempenhadas por mulheres, na medida em que também reduziu o número mínimo de horas trabalhadas no período anterior à pesquisa e incluiu atividades assistenciais e para o autoconsumo, entre outras alterações. Ao longo da década, outras modificações foram sendo introduzidas, muitas delas em resposta às demandas de grupos e movimentos sociais. O trabalho doméstico de reprodução social, realizado sem remuneração no espaço da reprodução social, continua a ser captado através da categoria “afazeres domésticos”. No entanto, a partir de 1992, o quesito deixa de ser uma alternativa de resposta apresentada apenas aos que declaravam não trabalhar e torna-se uma pergunta específica, apresentada a todos os respondentes, independentemente de sua condição de trabalho²⁸. A partir de 2001, a PNAD introduz novo quesito sobre o tema, desta feita sobre o tempo consumido na realização de afazeres domésticos, apresentada aos que responderam afirmativamente à pergunta anterior²⁹.

A PNAD, por ocasião da reformulação do conceito de trabalho em 1990, tratou de incorporar uma definição de afazeres domésticos, que até então era um quesito específico aplicado à parcela inativa da população. A definição, que é colocada em prática na PNAD desde 1992, assim resume as atividades que compõem os afazeres domésticos:

²⁸ A pergunta número 121 é: na semana de (período de referência anterior à pesquisa)... o/a sr./a cuidava dos afazeres domésticos?

²⁹ A pergunta 121a é: quantas horas dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos?

- arrumar ou limpar toda ou parte da moradia;
- cozinhar ou preparar alimentos, passar roupa, lavar roupa ou louça, utilizando ou não aparelhos eletrodomésticos para executar estas tarefas para si ou para outro(s) morador(es);
- orientar ou dirigir trabalhadores domésticos na execução das tarefas domésticas;
- cuidar de filhos ou menores moradores (IBGE, 1992)

Essa definição contemplou o intenso debate que se travou a respeito da importância do trabalho doméstico, de sua mensuração e conseqüente visibilidade, sendo considerada um grande avanço das estatísticas oficiais, como veremos no tópico sobre o uso do tempo. No entanto, o conceito ainda tem lacunas, como, por exemplo, não incluir o cuidado de pessoas idosas e incapazes adultos.

Em trabalho anterior (BRUSCHINI, 1990), adotou-se uma definição ampla de trabalho doméstico e agrupou suas múltiplas atividades em “blocos”, descritos a seguir. A numeração adotada, no entanto, não significa um sentido de ordenação, classificação ou hierarquia, de acordo com a autora. Em um primeiro bloco, estariam incluídas as tarefas relativas aos cuidados com a casa ou outro tipo de moradia, espaço no qual se passa a vida familiar cotidiana (limpeza da casa, arrumação do mobiliário e dos objetos de adorno, cuidado de plantas, limpeza e manutenção de utensílios domésticos etc.). A casa, os móveis e os eletrodomésticos têm sua vida e utilidade reduzidas ou aumentadas de acordo com a maneira como são protegidos e reparados.

O segundo bloco inclui as tarefas de alimentação e higiene pessoal, cozinhar, lavar pratos e outros utensílios, costurar, lavar e passar roupas usadas tanto na casa quanto pelos moradores. Entre a aquisição dos bens no mercado e seu consumo pelos membros da família, muito trabalho é necessário: na alimentação, por exemplo, é visível a quantidade de trabalho exigida na limpeza, cozimento e preparo dos alimentos.

O terceiro bloco de atividades agrupa a prestação de serviços físicos e psicológicos aos membros da família, o cuidado com os idosos ou incapacitados da família, bem como os cuidados em relação à saúde física e psicológica de todos os membros da família, quer de forma preventiva (alimentação, administração de vitaminas ou vacinas, higiene, prática de esporte e de terapias) quer orientados para a cura (assistência aos doentes). O cuidado com as crianças também é bastante diversificado, variando de acordo com a idade. Bebês e crianças pequenas requerem muitos cuidados em termos de alimentação e higiene, cuidados de natureza ativa e uma “vigilância passiva”, quer na atenção física ou

na complexa atenção psicológica (DURAN, 1983), além do acompanhamento das atividades escolares. Os jovens e adultos que fazem parte da família também podem requerer trabalho considerável, não só sob a forma de alimentação ou limpeza do vestuário, como também da atenção afetiva. O próprio marido, nesse caso, às vezes é aquele que gera maior quantidade de trabalho dentro de uma família, como já revelavam Prado (1979) e Hartmann (1981a) e como foi por nós constatado analisando os depoimentos desta: ao que tudo indica, os cônjuges mais dão trabalho doméstico do que contribuem para a sua execução.

Um quarto bloco reúne atividades voltadas para a administração da unidade doméstica, que demanda atividades que vão desde o pagamento de aluguéis, impostos, prestações, contas, salários de empregados e outras despesas e administração do patrimônio, através de poupança ou de investimentos. Também são tarefas desse bloco a aquisição dos bens de consumo necessários para a casa e a família, tais como alimentos, produtos de limpeza ou de higiene pessoal, por meio de idas regulares a feiras, supermercados e similares³⁰. A compra de vestuário, utensílios domésticos, objetos para a casa e presentes também se inclui nesse grupo, embora seja provavelmente realizada de maneira menos regular do que a compra dos itens básicos. Pode-se afirmar, porém, que a administração ou gerência do lar engloba todas as atividades, sendo tanto mais eficiente quanto mais bem integrados estiverem os demais afazeres domésticos.

Por fim, um quinto bloco inclui a manutenção da rede de parentesco e de amizade, que se realiza na forma de visitas, telefonemas e troca de presentes ou de pequenos favores, que reforçam laços de solidariedade e de convivência. Essas atividades são fundamentais para a qualidade de vida da família e para o bem-estar físico e emocional de seus membros, e em alguns estudos sobre famílias dos setores populares foi apontada como vital para a sobrevivência do próprio grupo (MADEIRA, 1978). Nesse trabalho, ela também foi considerada como parte do rol das atividades domésticas, embora se realize mais esporadicamente que as demais.

As atividades acima elencadas, apesar de serem consideradas como “domésticas”, voltadas para a casa, a família ou a rede mais ampla de parentesco, são afazeres que têm diferentes significados e prestígios diversos. Cuidar dos filhos é uma atividade mais valorizada do que limpar a casa, sobretudo na sociedade ocidental moderna, na qual a ideologia da maternidade e, mais recentemente, da paternidade “assumida” tem

³⁰ Apesar de certa popularização de compras pela internet e por telefone, ainda não se conseguiu substituir a ida aos centros de compras, principalmente no que concerne à aquisição de alimentos perecíveis, degustação, e mesmo teste de mercadorias e comparação de preços.

ênfatizado a importância dos papéis materno e paterno para a educação infantil. Cozinhar pode ser uma atividade bastante criativa, ao passo que passar roupa raramente o é. O nível de conhecimento e especialização requerido também varia de uma tarefa para outra. O cuidado com roupas mais sofisticadas, por exemplo, bem como o consumo da infinidade de pequenos itens solicitados pelos membros da família requerem um razoável nível de especialização e conhecimento por parte de quem o executa. Por outro lado, se uma boa parte dessas tarefas são atividades manuais, como fazer as camas ou lavar os legumes, outras têm um caráter afetivo, como acompanhar as crianças nas tarefas escolares ou assistir aos doentes, ou ainda um caráter intelectual, como é o caso da administração financeira do domicílio. Há também os afazeres que são necessários à organização interna da casa, mas são realizados fora dela, como ir às compras, ao banco, ou levar os filhos ao colégio.

É importante também ressaltar que o agrupamento dessas atividades em blocos não significa que elas não perpassem outras atividades de outro bloco de uma maneira ou de outra. A alimentação, por exemplo, pode ser também uma atividade por meio da qual se desenvolve o relacionamento afetivo entre as pessoas da família, ou um bom pretexto para aproveitar os momentos de lazer e estreitar laços de convivência entre amigos ou parentes.

A essas inúmeras atividades corresponde uma assimetria sexual, semelhante àquela que é encontrada na sociedade mais ampla, onde os serviços de reparo e manutenção, por exemplo, são tipicamente masculinos; pagar contas ou orientar deveres escolares não são tarefas tão rigidamente “femininas”, e contam com certa participação masculina, ao contrário de tarefas como lavar e passar roupa, quase que exclusivamente femininas. Conforme afirma Bruschini (1990, p. 111):

A natureza peculiar de cada item contido no extenso rol dos afazeres domésticos, portanto, determina, em certa medida, a forma assumida pela distribuição de papéis na família e explica porque os homens, quando participam da vida doméstica (...) tendem a fazê-lo, de preferência, nas tarefas mais valorizadas, naquelas que são realizadas fora dos limites da casa ou naquelas já rotuladas de “masculinas” pela sociedade.

Nos últimos tempos, o debate sobre trabalho doméstico vem-se encaminhando para uma discussão mais ampla, que passa a considerar as atividades domésticas e de cuidado com a família (que muitas vezes se misturam) como responsabilidades familiares,

de atribuição tanto feminina como masculina. No entanto, ainda que estas não sejam mais exclusivamente atribuição feminina, essas tarefas são predominantemente executadas por mulheres, sejam cônjuges (com filhos ou não) ou ocupem outra posição na família, o que as coloca em posição de principal responsável pelo cotidiano da unidade doméstica.

É necessário, portanto, estudar como esses processos se dão, já que a maioria das mulheres ainda é a principal responsável pela organização doméstica, se não diretamente, ao menos delegando e distribuindo funções, bem como cobrando resultados. Por essa razão, mais importante do que apreender a eventual produtividade ou não do trabalho doméstico é buscar as causas tanto da sua persistência quanto de sua atribuição, de forma majoritária, às mulheres. Segundo Sorj, ainda é necessário estudar as razões pelas quais a esfera doméstica ainda é a mais resistente aos valores igualitaristas, já que só se pode “especular que esta esfera, mais do que qualquer outra, realiza o valor cultural de que o principal compromisso das mulheres é com a família” (2004b, p. 108). Estudos que focalizam a interface entre a família e o trabalho representam, portanto, mais um avanço na compreensão da dinâmica produção/reprodução e da divisão sexual do trabalho. Nesta pesquisa, oferecemos uma contribuição ao debate sobre a articulação entre trabalho e responsabilidades familiares, por meio de vários recursos, como análise de dados estatísticos oficiais, pesquisa bibliográfica e documental e realização de grupos focais com donas de casa que também são mães e trabalham.

Entre as participantes dos grupos focais realizados (ver composição dos grupos no Anexo II), a noção de afazeres domésticos é uma das mais homogêneas encontradas nessas discussões, e vai ao encontro das noções acima descritas. As tarefas elencadas são bastante recorrentes e envolvem quase sempre a idéia do cuidado: cuidar da casa, do marido, dos filhos e de outras pessoas que o necessitem (como idosos e deficientes da família). Quando esmiúçam esses cuidados, eles se compõem de uma série de tarefas: o cuidado da casa envolve, por exemplo, limpeza, arrumação e administração do espaço doméstico, tanto no sentido da administração financeira do domicílio, como na execução e distribuição de tarefas. A tarefa de delegação desses afazeres a terceiros, como contratação de empregada, diarista e/ou babá, ou mesmo de vizinhas e/ou parentes que auxiliem nessas tarefas não é citada espontaneamente, mas aparece ao longo do debate, na fala das participantes, quase sempre como de sua responsabilidade, ou de outra mulher da família.

As tarefas de reparo e manutenção do espaço doméstico não aparecem nos relatos dos grupos focais, assim como os pequenos consertos de eletrodomésticos e/ou de

manutenção da casa, talvez porque essas tarefas tradicionalmente fiquem a cargo dos membros masculinos das famílias ou de terceiros contratados. Por outro lado, elas são ocasionais e não costumam fazer parte do cotidiano, o que pode ter dificultado a lembrança por parte das participantes dos grupos.

Os filhos são parte importante dessas tarefas, e a rotina das mães aparece particularmente organizada em função deles, principalmente quando são pequenos: o dia começa muito cedo, com a arrumação da mochila, roupas, alimentação e banho para que as crianças possam ser deixadas na creche ou escolinha, tarefa também majoritariamente realizada pelas mães. Também envolve, no fim do dia, tarefas como lavar, passar e cozinhar (principalmente a “janta”, já que muitas passam o dia inteiro fora de casa, e o almoço é providenciado por terceiros). Além das tarefas, o cuidado também inclui educar/orientar, acompanhar o desenvolvimento escolar (ver cadernos, lição de casa, participar de reuniões, conversar com professores), dar atenção, conversar, enfim, passar algum tempo com os filhos (o que poderia ser interpretado como dar atenção psicológica, como vimos). No entanto, no grupo de Cônjuges mais velhas houve um dissenso em relação à concepção de afazeres domésticos, o que é elucidativo em relação à interpretação do que essas participantes consideram o papel feminino na sociedade e na família.

Uma participante que afirmava ter uma divisão bastante equânime de tarefas domésticas, mas que havia deixado um emprego para cuidar de um dos filhos que nascera prematuro, toma a palavra ao final da discussão: “Eu posso falar uma coisa? Não é que eu seja a semente da discórdia (...) Eu quero saber por que as demais colegas acham que cuidar do marido e filhos são deveres domésticos?” (35 anos, casada, copeira de bufê, dois filhos). O que se segue é uma discussão entre as participantes em que se mistura a questão da obrigação, do dever e do papel feminino nos afazeres domésticos. Essa participante tem uma visão diferenciada a respeito da maternagem³¹: “(...) eu não comparo cuidar dos meus filhos e marido com lavar roupa, passar roupa e arrumar a casa. Eu acho que cuidar deles, sair com eles, passear, assistir televisão juntos faz parte... se fosse um dever doméstico, eu não teria casado e tido filhos”. Isto é, apesar de reafirmar a igual divisão de tarefas entre ela e seu marido, a idéia é a de que os cuidados relativos à maternagem e ao marido são resultado natural do afeto que os ligam, não podendo ser consideradas “tarefas domésticas”. Essa leitura parece ter clara a separação entre casa e família, isto é, os cuidados com a primeira são atribuição de todos/as, enquanto o cuidado

³¹ Do inglês *mothering*, conceito desenvolvido por Chodorow (1990) significando a íntima relação estabelecida entre mães e filhos.

psicológico (dar atenção, conversar, passar um tempo juntos etc.) faz parte do seu “dia-a-dia como esposa”. A diferença de um ponto de vista mais tradicional é que tal papel esposa/mãe, segundo essa participante, encontraria um correspondente no papel de pai/marido que também seria um “cuidador”: “Se o meu marido for comparar que cuidar de mim é como lavar roupa, fazer comida, eu vou ficar muito chateada”.

Ainda que uma ou outra participante tenha concordado com alguns aspectos dessa opinião, a maioria discordou, afirmando o caráter obrigatório do trabalho doméstico: “Não deixa de ser uma obrigação da gente, mas a gente tem o prazer de fazer” (38 anos, casada, agente de apoio escolar, três filhos); “ela fez a pergunta, então a gente tem a obrigação de dentro de casa, é sua obrigação como mulher cuidar do marido e dos filhos” (35 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho). Para justificar, por um lado, o caráter obrigatório e, por outro, a maior responsabilidade no cuidado e na educação dos filhos, as participantes recorrem à idéia da “inabilidade natural masculina” para esses assuntos: “O marido fala ‘eu vou ajudar em casa’ mas ele não faz igual à mulher”, continua a mesma participante. Outra argumenta, “A mãe não gosta que o pai se intromete muito com o filho, o filho é tudo” (36 anos, casada, doméstica, dois filhos).

Sendo assim, quando casadas, todos os cuidados despendidos pelas mulheres aos filhos se estendem ao marido, mesmo quando elas trabalham fora: muitas ainda cuidam da roupa do companheiro – isto é, escolhem o que vão vestir, deixando-a “arrumadinha”, combinando inclusive cores das peças e acessórios, ou deixam o alimento pronto para o consumo (apesar de fazerem comentários sobre a participação masculina nesse quesito).

As cônjuges mais velhas são as que dão mais ênfase ao cuidado que o marido requer, muitas vezes no sentido da atenção psicológica, como algumas entrevistadas ressaltam: “A gente não cuida só da casa, a gente cuida do marido também. O meu está lá, eu tenho que cuidar (...) ele quer que converse com ele, pelo menos quinze minutos. Se eu virar do lado e não conversar com ele, no dia seguinte ele está com bico” (35 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho); “tem que perguntar como é que foi o dia dele” (36 anos, casada, doméstica, dois filhos); “o marido dá mais trabalho que os filhos (...) A roupa tem que estar sempre bem arrumadinha, a comida tem que estar pronta na hora certa” (quarenta anos, casada, secretária escolar, dois filhos).

Coincidentemente, são as mulheres do grupo “chefes de família mais velhas” (trinta a 45 anos), no qual muitas já foram casadas, que também ressaltam o cuidado dispensado ao ex-cônjuge. Muitas apontaram uma diminuição importante das tarefas domésticas depois de separação conjugal: “Agora sobra tempo, quando eu tinha marido

eu não conseguia fazer nada (...) Ele sujava muita roupa, não tirava o prato do lugar, eu tinha que fazer muito mais comida. (...) Depois que ele saiu de casa, o serviço reduziu em 50%” (quarenta anos, vendedora autônoma, duas filhas). Muitas integrantes concordaram com a afirmação, endossando também a rejeição a uma nova união que resultasse na coabitação.

As únicas que não citam a administração da unidade doméstica (como pagar contas e fazer supermercado, ou mesmo no quê e como se gasta o dinheiro do domicílio) – tarefa de importância fundamental e de poder dentro da família – são as participantes do grupo de cônjuges mais velhas (trinta a 45 anos). Como explicação, poderíamos levantar a hipótese geracional, ou seja, persistiria uma relação conjugal mais assimétrica para as mais velhas, entre as quais, com a presença de um companheiro, a decisão sobre os gastos do domicílio ficaria a cargo deste último.

2 A Divisão Sexual e Etária do Trabalho Doméstico

Dados da PNAD/IBGE, de 2002, por nós analisados nesta pesquisa, revelam que, do total de pessoas investigadas – 140,3 milhões – 68% responderam afirmativamente à pergunta 121 do questionário da PNAD, qual seja, “cuidava de afazeres domésticos por ocasião da pesquisa?”. Quando se calculou, segundo o sexo, a proporção daqueles que realizavam tarefas domésticas, constatamos que 90% das mulheres, mas só 45% dos homens, afirmaram realizar trabalho doméstico. Ainda assim, não é desprezível a participação masculina nessa área, de vez que mais de 30,2 milhões de homens responderam “sim” à pergunta em pauta (**Tabela 1, Anexo I**). Estatísticas já mostram uma adesão masculina importante ao trabalho doméstico nos últimos anos, ainda que pequena, se levados em consideração o número de tarefas e as de horas de dedicação. Publicação do IBGE (2002), com base em dados das PNADs de 1992 e 1999, apontou significativo incremento da participação dos trabalhadores na realização de afazeres domésticos, passando de 35,8% em 1992 para 51,2% em 1999, embora a parcela de mulheres que trabalham e realizam afazeres domésticos concomitantemente mantenha-se na casa dos 90% (90% em 1992 e 93,6% em 1999). Por outro lado, a participação masculina no trabalho doméstico aumenta quando os homens estão na condição de “desocupados” em relação à participação daqueles classificados como “ocupados” (**Tabela 10, Anexo I**), o que representa uma mudança da atitude em relação a trabalhos anteriores, que não

constatavam mudanças de comportamento em relação aos afazeres domésticos, estivessem os membros masculinos da família ocupados ou não.

No cotidiano, essa divisão sexual se torna mais complexa e mostra os detalhamentos entre os vários tipos de família, e a distribuição das atividades domésticas entre os membros do grupo familiar. Também mostra como essas atribuições se diferenciam conforme o sexo e a posição na família. Se analisarmos a dedicação aos afazeres domésticos segundo a posição na família, constataremos que as cônjuges são as mulheres que mais se dedicam às tarefas domésticas: 97% delas responderam afirmativamente à pergunta em questão, seguidas pelas chefes ou pessoas de referência (92%) e pelas filhas, 80% com igual resposta (**Tabela 7, Anexo I**).

Considerando-se a classificação proposta pelas participantes dos grupos em relação aos afazeres domésticos, isto é, que estes se dividem entre casa, marido e filhos, veremos que as crianças significam um importante acréscimo de trabalho em relação à rotina diária, em especial quando pequenos. A dedicação das mães às atividades domésticas, de fato, é maior quando os filhos são menores e diminuir com o aumento da idade deles: 97% das mães de filhos menores de dois anos, mas 93% das mães de filhos com mais de catorze anos cuidavam de afazeres domésticos por ocasião da pesquisa (**Tabela 9, Anexo I**).

Entre os grupos focais, as que parecem mais sofrer essas conseqüências são as chefes mais jovens, que também possuem filhos mais jovens, mas não contam com a presença do cônjuge para compartilhar algumas tarefas. Elas têm que dar conta de tarefas como arrumar a(s) criança(s) para levar à creche ou “escolinha” e, mais tarde, buscá-las. Algumas das que já haviam sido casadas relataram que seus ex-maridos participavam bastante das tarefas domésticas, afirmando que sempre foram “ótimos pais, péssimos maridos”. Outras, no entanto, relataram a ausência paterna após a separação, quando a participação deles na vida dos filhos passou a se resumir a encontros quinzenais nos fins de semana, e a alguma ajuda financeira na forma de pensão alimentícia - que nem todas as chefes afirmaram receber. O fato recorrente é que a maioria dessas chefes precisa contar mais com a ajuda de outras mulheres da família - usualmente, a mãe, com menos freqüência, sogras ou tias - nessas atividades, auxílio relatado em todos os grupos, em maior ou menor grau. Nesse grupo, em relação ao cuidado de crianças, raramente os parentes masculinos aparecem na delegação de tarefas, a não ser os próprios filhos mais velhos. Uma das participantes relatou que conta com um irmão para buscar o filho na creche, e outra que o ex-marido participa bastante do cuidado do filho. Houve apenas um

caso em que o pai assumiu a guarda dos filhos após a separação (ainda assim, a filha mais nova permaneceu com a mãe).

As mulheres do grupo chefes mais velhas têm filhos/as maiores e contam com o auxílio destes/as para a execução de boa parte das tarefas domésticas, principalmente no cuidado com a casa (limpeza e arrumação) e com irmãos menores. As cônjuges em geral, sejam mais velhas ou mais jovens, contam com a ajuda do marido e dos filhos, embora a divisão não seja, na maioria das vezes, equilibrada entre ela e o cônjuge. Em geral, os maridos se envolvem pouco com as tarefas de limpeza e arrumação, concentrando-se mais naquelas relacionadas aos filhos/as. Acompanham o dever de casa, levam e/ou buscam na escola, alimentam, dão banho e trocam roupas e fraldas, embora esse comportamento não seja predominante.

Como já dissemos, a divisão sexual do trabalho doméstico é bastante desequilibrada, já que quase todas as mulheres afirmam realizá-lo, em comparação com a parcela de menos da metade dos homens na mesma situação (cf. Tabela 1). Outra tarefa freqüente que os homens (tanto marido como filhos) costumam assumir é lavar/secar louça, além do preparo das refeições, no qual é freqüente a colaboração. No entanto, as tarefas de lavar e passar roupa são quase que exclusivamente femininas, pois, na opinião da maioria das entrevistadas, são tarefas que os homens dificilmente fariam corretamente. Por outro lado, as filhas costumam receber treinamento especial nesses quesitos.

Algumas participantes (e muitas vezes seus cônjuges e ex-cônjuges) ainda acreditam que a divisão de tarefas domésticas em grande parte obedece a uma “ordem natural das coisas”, como demonstram as seguintes frases, retiradas do grupo de chefes mais velhas mas que se repetem em outros grupos, de maneira esporádica e fragmentada³²: “meu [ex-marido] sempre falava assim: ‘mulher nasceu pra ficar em volta do fogão’” (quarenta anos, separada, vendedora, dois filhos); “o meu [ex-marido] falava que era a lei natural das coisas” (37 anos, separada, doméstica, um filho); “a gente já nasceu preparada pra isso (...) é igual a um robô” (33 anos, separada, balconista, quatro filhos); “a gente já nasceu pra casar, pra cuidar de marido, de filho, de irmão” (38 anos, separada, diagramadora, três filhos).

Entre as cônjuges mais jovens (vinte a 35 anos) há relatos mais diversificados sobre a divisão de tarefas:

³² Essas falas foram destacadas do grupo de chefes mais velhas porque essa questão surgiu de maneira mais contundente na discussão com esse grupo.

Eu faço uma lista toda a semana (...) você vai lavar o banheiro, você passa o pano, eu fico com a roupa porque eu sei que ele não lava direito (...) Eu chego e faço janta, a louça é dele (...) Porque eu comecei a assumir sozinha, e ele começou a reclamar que eu estava muito cansada, não tinha tempo para outras coisas, para o namoro, eu falei, então vamos dividir (...) Ele falou 'está bom'. Ele ajuda. Só que às vezes ele esquece e eu tenho que ficar no pé (28 anos, casada, auxiliar administrativa, uma filha).

(...) eu trabalho à noite e o meu esposo trabalha de manhã. Eu cuido do meu filho de manhã e ele cuida à noite. Mas as obrigações que tem de fazer à noite ele faz, esquentar comida, se tiver que fazer ele faz, se tiver que dar banho em um [filho] ele dá, faz mamadeira faz tudo. (...) ele lava a louça, faz tudo, quando eu chego a cozinha está um brinco. (...) Isso foi desde quando eu casei com ele, a gente sempre dividiu. Nunca teve assim um acordo. Ele me via fazendo e já ia me ajudar a fazer, vamos fazer e me ajudava. Ele me ajuda a lavar roupa, ajuda a passar, ajuda a esfregar, ajuda a fazer tudo. A gente divide tudo. (33 anos, casada, ajudante de cozinha, dois filhos).

Outros depoimentos assinalam certa mudança sobre a tradicional divisão sexual do trabalho, mesmo entre as cônjuges mais velhas. Nesse grupo, a mudança foi resultado da experiência em uma relação anterior:

Desde quando a gente foi morar juntos, antes de casar nós namoramos, noivamos, casamos e eu acho que pelo que eu já passei no primeiro casamento eu expus pra ele "eu sou assim, gosto das coisas certinhas, arrumadinhas; se quiser, tudo bem". Então a gente entrou nesse acordo; e é como ele fala "não é só a mulher que tem obrigação de cuidar da casa, o homem também precisa ajudar a fazer comida, limpar a casa, ajudar a cuidar dos filhos". Tanto é que eu levo de manhã e ele vai buscar (43 anos, casada, bordadeira, dois filhos).

Todas reconhecem, porém, que na maioria das vezes existe uma divisão desigual de tarefas domésticas, atribuindo a diversos fatores, o primeiro deles e mais citado, a educação dada pelas sogras. Quando se aprofunda um pouco a discussão, aparecem outras causas, como a própria socialização ("somos criadas desde pequenas assim"), a questão da personalidade de cada um dos filhos e do marido ("é da pessoa ajudar mais ou menos"), a maior habilidade das mulheres em executar as tarefas ("não temos paciência de ver eles fazerem" ou "eles não sabem fazer direito") ou ainda a preservação da relação conjugal, isto é, as esposas "acostumariam mal" os maridos no início do casamento, executando todas ou a maioria das tarefas para agradá-los, ou para que não se "sinta tão diferente do que era na casa dele". Não há uma associação imediata entre seus valores, comportamentos e a reprodução destes. Nas falas abaixo, encontradas em uma discussão entre as chefes mais velhas, as questões do voluntarismo com que devem ser feitas essas

tarefas e da personalidade estão ligadas a uma maior tolerância em relação aos filhos do que ao marido/ex-marido:

O meu ex ele não tirava a cueca do box pra colocar no tanque. Hoje eu namoro e ele [atual namorado] me ajuda a limpar a casa, ele me ajuda a lavar a louça, ele me ajuda a fazer a comida, ele ajuda em tudo. Então é da personalidade, é da pessoa. E acho que nem tanto da personalidade, é a pessoa enxergar a necessidade de ajudar (38 anos, separada, diagramadora, três filhos).

A necessidade, exatamente. Um moleque, um garoto de quinze, vinte anos ainda vai. Mas um homem de quarenta anos, da nossa faixa de idade, ele tem que ter noção da necessidade (quarenta anos, separada, vendedora autônoma, dois filhos).

Segundo o relato das mães, nem sempre haveria uma distinção sexual na distribuição de tarefas aos filhos/as. Os filhos, assim como as filhas, seriam incentivados à participação, principalmente no que tange à organização e arrumação de suas próprias coisas, tais como arrumar a cama e seus pertences, a roupa (colocar para lavar) e os brinquedos (juntar e guardar após o uso).

Porém, os depoimentos em relação à distribuição sexual das tarefas domésticas usualmente são contraditórios. Enquanto culpam as mães dos maridos, às vezes reproduzem o mesmo comportamento com seus maridos e filhos. Uma das hipóteses é que, como a educação dos filhos é usualmente vista como uma atribuição feminina, elas ficam na defensiva em relação a uma possível “má-educação” destes. Por outro lado, na medida em que responsabilizam as suas sogras, não querem ser apontadas como reprodutoras do mesmo comportamento. Os dados da PNAD 2002, no entanto, revelam que, na verdade, elas o são. Pois, enquanto quase 80% das meninas de dez a catorze anos e quase 90% das adolescentes de quinze e dezenove anos responderam SIM à pergunta “cuidava de afazeres domésticos?”, isso foi verdade para apenas 41% dos meninos e 42% dos adolescentes (**Tabela 2, Anexo I**). Muitas vezes, a diferença entre as tarefas de homens e mulheres no espaço doméstico pode ser lida mais nas entrelinhas do que no significado que intencionam transmitir. A participação masculina é usualmente vista como uma “ajuda”: “O meu esposo não faz tudo, mas ele me ajuda muito. Ele não me ajuda na faxina, mas ele me ajuda a secar uma louça ou a lavar se você está preparando uma refeição, ele te ajuda na salada, ou ele prepara a mesa. Em pequenas coisas ele me ajuda” (34 anos, casada, ajudante geral, uma filha). A expressão “se tiver que fazer ele faz” também é muito utilizada, o que mostra que, qualquer que seja a participação masculina,

esta não é sua atribuição, entrando no serviço doméstico somente quando “sobra” alguma tarefa por fazer, e não como uma obrigação decorrente da coabitação.

No relato das participantes, pode-se observar a pouca cobrança em relação ao papel dos filhos, assim como muitas vezes é supervalorizada a não-participação das filhas, como destacamos nas falas abaixo:

Eu tenho um de dezenove que trabalha fora, que já tem a vidinha dele de solteiro, e tenho a de catorze e o de quatro. Eu acho que vai da personalidade porque o meu filho de quatro pega a vassoura, quer passar o pano, quer tirar o pó, quer fazer, quer ajudar a lavar uma louça e a B. (filha) não suporta! Ela não ajuda em nada!” (38 anos, separada, diagramadora, três filhos).

O meu menino de catorze, ele ajuda bastante, ele faz um arroz, faz uma salada, passa uma roupa. Mas, assim, por iniciativa dele, né? Ele mesmo passa a roupa dele, mas, os outros não (44 anos, separada, vendedora autônoma, três filhos).

O meu marido ajuda, geralmente não sobra muita coisa pra ele, porque eu divido. Eu tenho uma menina de treze anos, uma menina de oito e o menino de dezesseis. (...) quando ele chega [o filho de dezesseis anos] sobra pra ele cuidar da menina menor (...) se tiver alguma coisa pra ele fazer, ele vai e faz, mas não é todo dia. (...) arruma o quarto, se precisar comprar alguma coisa é ele que vai, sempre é ele, alguma coisinha que está precisando comprar é ele que vai e tem a menina que trabalha mais. Lava a louça, varre a casa, só não lava a roupa porque eu não gosto. No final de semana, a faxina fica para nós duas, eu libero o menino e fica só nós (38 anos, casada, agente de apoio escolar, três filhos).

Por exemplo, nós percebemos que, na primeira fala, a possível participação do filho de dezenove anos no trabalho doméstico não é sequer mencionada, pois ele trabalha fora e já tem “sua vidinha de solteiro”, a qual – pelo menos é o que transparece – é desencarregada do serviço doméstico. Já a filha, de catorze anos, é intensamente criticada por não auxiliar nas tarefas domésticas. O depoimento seguinte mostra o voluntarismo da participação do filho em relação aos afazeres: não é uma obrigação, mas sim “iniciativa dele”: o reverso dessa afirmação é que não haveria muita cobrança se o seu comportamento fosse diferente, deixando a cargo da sua “personalidade” a participação nas tarefas da casa. No terceiro depoimento, há uma clara divisão de tarefas “femininas” e “masculinas”, e embora o filho fique apenas com tarefas leves e de mediação com o espaço público (arrumação do próprio quarto, vigilância da irmã menor e pequenas compras), a mãe considera sua ajuda importante, mesmo sendo eventual e pontual, isto é, “quando alguma coisa sobra para fazer”. A filha de treze anos, por sua vez, “trabalha mais”, realizando tarefas pesadas, aparentemente de igual para igual com a mãe, que apenas a deixa fora da lavagem de roupas, considerada mais complexa. O filho é,

simplesmente, liberado da faxina pesada do fim de semana. Tais depoimentos ilustram, com riqueza de detalhes, o que nos revelam os dados da pesquisa quantitativa: enquanto cerca de 80% das filhas cuidam das tarefas domésticas da casa, pouco menos de 38% dos filhos o fazem (**Tabela 7, Anexo I**).

Se numa discussão citada anteriormente emergiu a idéia de que os maridos deveriam “enxergar a necessidade” por si próprios, como uma decorrência “natural” da vida em comum, por outro lado, as próprias participantes encaram a atividade doméstica dos filhos como algo voluntário, ainda que bem-vindo.

Um exemplo da precoce adesão feminina ao trabalho doméstico é dado, de forma indireta, por outra participante (doméstica, separada, com 37 anos e uma filha), no decorrer de uma discussão sobre as tarefas de filhos e filhas. Ao ser perguntada sobre a idade de sua filha, ela responde: “Nove. E não faz nada! (...) Dia de sábado e domingo eu falo pra ela: ‘K., vem ajudar a tirar o pó’. Ela fala: ‘Ah, eu estou com sono’ (...) Ela é safada”. Mais adiante, a mesma participante que reclama da preguiça da filha dá pistas de seu “cansaço”, ao comentar sobre quem cuida dela enquanto trabalha: “É uma pessoa que abriu uma escolinha. (...) aí ela só cobra R\$30,00 por mês pra mim, né? (...) A K. até ajuda lá (a cuidar de) as crianças também, né? Por que a K. tem nove anos, ela é grande”. Indiretamente, essa criança já executa algum trabalho, o de vigilância de outras crianças menores, e é vista como “grande” o suficiente para ter responsabilidades domésticas. Muitas meninas nessa faixa etária são logo “emancipadas” (isto é, consideradas “grandes” ou “moças” com nove ou dez anos de idade) para cuidar do trabalho doméstico em tenra idade, como já vimos acima. Esses dados evidenciam a contínua reprodução de valores assimétricos de gênero no interior das famílias.

Porém, essa perspectiva, adotada por muitas das participantes, é resultado da sua própria experiência pessoal: surgiram relatos de quão precoce foi, para essas mulheres, a dedicação aos afazeres domésticos, iniciando-se intensa atividade por volta dos dez anos de idade. “Eu já ensino desde pequenininha pra não ter problema mais tarde. (...) eu com dez anos já fazia tudo em casa, né?” (quarenta anos, separada, representante de vendas, duas filhas). “A minha filha não tem esse tipo de responsabilidade [afazeres domésticos] porque em casa todo mundo passa a mão na cabeça [mima], né? (...) Ela já tem dez anos. Eu com dez anos cuidava de casa, né?” (35 anos, solteira, digitadora, uma filha).

Emerge dos relatos das participantes um incentivo aos afazeres domésticos e uma formação específica das meninas para esses afazeres, enquanto dos meninos espera-se uma participação mais voluntária, usualmente atribuída à personalidade. É evidente que

certas características individuais são importantes, mas também existe a dinâmica familiar (relações entre filhos mais velhos e mais novos, existência ou não de outros parentes para executar tarefas etc.):

Aí a minha mãe ficou muito adoentada, e um menino de nove e outro de dez anos tiveram que cuidar da minha mãe na cama. Ela ficou três meses na cama, eles é que faziam tudo. Em questão de responsabilidade de horário eles mesmos pegaram, né? Não sei se foi porque cuidaram da minha mãe, dar remédio e tudo isso, né? (44 anos, separada, vendedora autônoma, três filhos).

A minha mãe ela ficava internada, ela passou por cirurgias, aquela coisa toda, então ele [irmão] cuidava da casa sozinho. Como eu era menor eu fazia as coisas mais leves. Agora, eu tenho um irmão dez anos mais novo que não tira o prato da onde come! Porque ele já vem de uma fase melhor, tinha o meu irmão que fazia, tinha eu que fazia e ele ficava no bem bom (quarenta anos, divorciada, representante de vendas, dois filhos).

Eu divido [as tarefas domésticas] com meu filho. O mais velho tem quinze anos, fez agora. Ele é muito bonzinho, ele arruma a casa, ele esquenta a comida, mas qualquer coisa que os irmãos fazem ele já se estressa, mas ele ajuda muito, eu não posso reclamar dele (34 anos, casada, auxiliar de enfermagem, três filhos).

No caso dos meninos, a influência da educação e da socialização – cuja origem principal muitas vezes é a própria mãe – acaba sendo minimizada em alguns momentos, como se pode ver abaixo:

Por exemplo, o meu filho e o meu irmão, o meu filho tem hábitos que o meu irmão não tem (...) ele tira o prato e o meu irmão não tira. Então, é criação sim, mas também tem o outro lado. Eu me lembro muito bem que o meu irmão ele tinha muito exemplo do meu pai, né? (...) Graças a Deus o meu filho não puxou ao meu pai e ao meu irmão! Mesmo porque a gente tenta mudar esses hábitos no dia-a-dia (44 anos, separada, auxiliar administrativa, um filho).

A organização que a pessoa tem é dela mesmo, por exemplo, o E. tem sete anos, mas desde que ele começou... que eu tirei a fralda dele, eu lembro até hoje, porque ele foi o primeiro, ele tomava banho, pegava a cueca dele e falava “eu vou jogar ali”. Eu ensinei e ele foi crescendo. (...) Ele não é um menino que joga os brinquedos, que deixa as coisas bagunçadas, as roupas dele ele vai lá e põe, sabe? (35 anos, casada, corretora de seguros, dois filhos).

A atribuição e a participação em funções domésticas das meninas é “naturalizada” e tida como “obrigação”, enquanto a participação masculina transparece como algo eventual, voluntário e digno de nota, mesmo quando discreta.

Um aspecto importante a ser comentado, levantado nos grupos, foi o da renda. Como um dos critérios para a formação dos grupos focais foi justamente a baixa renda, seria natural que as dificuldades financeiras aparecessem. De fato, muitas mulheres se queixaram da falta de oportunidade de melhores empregos e de salários baixos, o que as impossibilitaria de obter um auxílio remunerado para as tarefas domésticas. A possibilidade de contratar uma ou mais empregadas domésticas – profissional presente apenas em países em desenvolvimento, com elevada desigualdade de renda ou em países desenvolvidos com imigração acentuada – reduz consideravelmente o tempo de dedicação de seus empregadores aos afazeres domésticos, como comprovam os dados da PNAD/2002 por nós analisados (**Tabela 24, Anexo I**). No Brasil, as trabalhadoras domésticas, como são denominadas segundo terminologia adotada pela PNAD, perfaziam, em 2002, um total de 5,7 milhões de mulheres, o que representa mais de 17% da força de trabalho feminina. Essa categoria, composta em sua esmagadora maioria – 95% – por mulheres, é uma ocupação precária, mal remunerada – 94% ganhavam até dois salários mínimos na data focalizada, tinham extensas jornadas de trabalho e raramente eram registradas. Em 2005, 74,8% delas não possuíam carteira de trabalho para o Brasil, índice ainda maior na região Nordeste (87% não possuíam carteira assinada) em comparação com a região Sudeste -- 68,2% sem carteira assinada (BRUSCHINI, RICOLDI, MERCADO, no prelo). Esse auxílio acabaria, portanto, nas mãos de outras mulheres, mas isso não é visto como um problema pelas participantes dos grupos. Uma delas evoca o problema da igual divisão do trabalho doméstico como algo restrito às camadas mais pobres:

Eu ia comentar que ainda está longe, né? Eu vejo que é diferença social, tá? Então, eu acho que a discussão não é só num lado de uma classe social mais baixa, não sei se é isso que eu entendi, né? Mas, eu acho que na classe mais alta os meninos estão muito longe de chegar a isso. Pela educação, tem empregada dentro de casa, tudo é mais fácil (44 anos, divorciada, auxiliar administrativa, uma filha).

Com efeito, o nível de renda, da mesma forma que a escolaridade, afeta a dedicação aos afazeres domésticos. Quanto mais elevados forem o nível de estudo e a renda, menor a dedicação aos afazeres domésticos entre as mulheres. Entre os homens, contudo, observa-se o inverso: quanto mais elevada sua escolaridade e sua renda, mais intensa sua participação nos afazeres domésticos (**Tabelas 4 e 5, Anexo I**).

Aparentemente, na maioria dos domicílios das participantes, a segregação de papéis masculinos e femininos a espaços públicos e privados segue como uma divisão fundamental. No entanto, a participação masculina é bastante presente, ainda que exista forte representação social a respeito do que deveriam ser os lugares de homens e de mulheres. As mudanças demográficas e sociais (famílias menores, aumento das famílias monoparentais femininas, ingresso das mulheres no mercado de trabalho etc.) acabam por impulsionar certa mudança rumo a uma distribuição mais simétrica da divisão sexual do trabalho doméstico.

3 O Uso do Tempo na Realização dos Afazeres Domésticos

As investigações sobre o tempo têm tido papel importante no sentido de desvendar pequenas e fragmentadas atividades que, de outra forma, teriam permanecido invisíveis. Ainda que os estudos de orçamento-tempo sejam limitados em certos aspectos, em determinado momento eles serviram para completar informações e checar discursos, além de contribuir para a visibilidade do trabalho doméstico.

Os estudos sobre o uso do tempo, no entanto, não constituem grande novidade. Ao contrário, estão presentes desde a primeira metade do século XX, principalmente nos países desenvolvidos, como os da Europa ou dos Estados Unidos. Em estudo clássico sobre o tema, Szalai (1972) discorre sobre conceitos e práticas das pesquisas de orçamento-tempo, a partir de estudo em doze países. Muitos aspectos interessantes da vida social, segundo esse autor, estão associados à distribuição temporal das atividades humanas, com regularidades de ritmo, duração, frequência e ordem seqüencial. Isto é, certas técnicas de coleta de dados, tais como observação direta, entrevista e exame de registros, permitem um cômputo razoavelmente categorizado por itens e mensurado de como as pessoas gastam seu tempo dentro dos limites de um dia de trabalho, um fim de semana, uma semana de sete dias ou qualquer outro período relevante. Segundo Szalai, a designação orçamento-tempo tem uma justificativa metafórica, de vez que, a exemplo do que acontece em um orçamento financeiro, os estudos desse tipo estão preocupados com as proporções de tempo alocado nas 24 horas do dia, em várias atividades. O tempo apurado nesses estudos, ainda segundo esse autor, serve apenas de referência estruturante das proporções do engajamento das pessoas em toda a gama de suas atividades diárias.

Portanto, o real assunto dos estudos de orçamento-tempo não é o tempo em si mesmo, mas, sim, o uso que as pessoas fazem dele. Dados assim obtidos podem mostrar-se bastante úteis, como, por exemplo, para o planejamento de serviços e equipamentos comunitários a partir de certos parâmetros gerais de necessidades da população. A abordagem do orçamento-tempo foi primeiramente desenvolvida em *surveys*³³ reportando condições de vida da classe trabalhadora e as longas horas de trabalho nos primeiros tempos do desenvolvimento industrial, reduzidas graças às lutas dos trabalhadores organizados, em prol da redução da jornada de trabalho. A luta pelo “3 x 8” (oito horas de trabalho, oito horas de lazer e oito horas de sono) como a agenda correta para a jornada diária dos trabalhadores “expressava, na verdade, uma demanda social na forma de um lacônico orçamento-tempo” (Szalai, 1972, p.6). A maior parte dos estudos de orçamento-tempo anteriores à Segunda Guerra Mundial foi realizada na Grã-Bretanha, na União Soviética e nos Estados Unidos; alguns foram realizados na França e na Alemanha e em outros países, esporadicamente. Em geral, esses primeiros estudos se concentraram nos seguintes tópicos: a) a distribuição entre categorias amplas de atividade, como trabalho pago; afazeres domésticos, cuidado pessoal, tarefas familiares, sono e recreação; b) características de gasto de tempo por grupo ou estrato social (trabalhadores industriais, estudantes, homens, desempregados etc.); c) uso do tempo livre, especialmente com lazer.

No Brasil, estudos que adotaram essa metodologia foram incorporados àqueles sobre o trabalho feminino, nos anos 1970, com o intuito de tornar visível e valorizar a atividade doméstica, assim como outras formas de atividade sem remuneração, desempenhadas sobretudo por mulheres. Aguiar – uma das pioneiras na defesa do uso da metodologia de orçamento-tempo nos estudos sobre o trabalho feminino como a mais adequada para tornar visíveis as inúmeras atividades realizadas pelas mulheres, no meio urbano e no rural – Aguiar comenta, em um dos seus textos, que o número de horas de trabalho afeta o cômputo de mulheres como participantes da população economicamente ativa, e sugere que sejam elaboradas questões sobre o tempo de trabalho de cada um dos membros do domicílio nos levantamentos censitários (1984, p. 22). Nos anos 1980, estudos antropológicos sobre a atividade feminina fizeram uso dessa metodologia. Figueiredo (1980), investigando chefes de família em uma comunidade pesqueira da Bahia, mostrou que, somando suas atividades remuneradas e não-remuneradas, essas mulheres trabalhavam, em média, 95 horas por semana. Machado Neto e Britto (1982)

³³ Método de pesquisa por amostragem representativa de uma grande população, como, por exemplo, pesquisas de opinião pública.

cronometraram as tarefas domésticas de mulheres entre trinta e 45 anos, em diferentes ciclos da vida, todas pertencentes às camadas populares da Bahia, e constataram que o trabalho doméstico “recorta por sobre a vida”, invadindo todos os outros espaços temporais, sobretudo o do lazer e o do descanso; que algumas tarefas são centralizadas, inadiáveis, e outras não podem ser delegadas. Em pesquisa com mulheres de famílias das camadas médias paulistanas, constatamos, através do registro das atividades realizadas por elas no dia anterior a uma segunda entrevista, que o tempo diário gasto nas tarefas domésticas variava de sete a nove horas. O registro do tempo, apesar de apenas aproximado, foi útil para mostrar que as tarefas domésticas, também nas camadas médias, se caracterizam pela simultaneidade, multiplicidade e fragmentação, e por consumir grande parte do tempo feminino (BRUSCHINI, 1990).

Entretanto, apesar de sua importância para o desvendamento da contribuição global das mulheres para as famílias e toda a sociedade, os estudos de orçamento-tempo pouco avançaram no Brasil, em parte devido a certo ceticismo em relação à sua utilidade, por parte de algumas pesquisadoras, em parte devido às dificuldades metodológicas inerentes a essa forma de levantamento de dados. Relegado durante muitos anos a um relativo esquecimento, o critério do tempo gasto em atividades mercantis e não mercantis começou a ser novamente utilizado para analisar o trabalho das mulheres, em documentos internacionais, como o Relatório de Desenvolvimento Humano (UNDP, 1995). Realizado anualmente desde 1990 pelo Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDP), o Relatório define o desenvolvimento como um conceito global, que tem como componentes essenciais a igualdade de oportunidades, a sustentabilidade dessas oportunidades de uma geração para outra e o fortalecimento das mulheres. Ao contrário do paradigma do crescimento, que leva em conta apenas a renda (Produto Nacional Bruto) para avaliar a situação sócio-econômica de um país, o conceito de desenvolvimento humano considera uma ampla gama de questões sociais, tais como a educação, valores culturais e políticos. De acordo com essa perspectiva teórica, o HDR constrói o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que combina os indicadores de expectativa de vida, nível educacional e renda nacional.

A partir da consideração de que a equidade de gênero é um dos aspectos centrais desse novo conceito de desenvolvimento, o Relatório passou a incorporar, desde 1992, as diferenças sexuais na composição do índice. Preparado especialmente para a IV Conferência da Mulher em Pequim, o Relatório de 1995 avançou significativamente no que concerne a esse tema. Ele considera o gênero como questão central, analisa o processo

de exclusão das mulheres do desenvolvimento, mede a igualdade de gênero e oferece uma estratégia concreta para buscar a equidade nas oportunidades entre homens e mulheres. De acordo com esse novo modelo de desenvolvimento, segundo os autores do Relatório, não há nenhuma razão para que atividades como criar filhos, cozinhar, cuidar da casa etc. não sejam valorizadas. Por isso, é feita uma estimativa dessa contribuição invisível à renda nacional, por meio de uma pesquisa sobre o tempo gasto por homens e mulheres em atividades mercantis e não-mercantis, em 31 países industrializados e não-industrializados. Os resultados mostram que, nos países industrializados, 66% do total do tempo do trabalho dos homens é gasto por eles em atividades remuneradas e 34%, em não remuneradas, ao passo que, nos países em desenvolvimento, essa relação é de 76% para 24%. Enquanto isso, as mulheres, tanto nos países em desenvolvimento como nos industrializados, consomem 34% do tempo de trabalho em atividades remuneradas e 66% em trabalho não pago. A partir desses e de outros resultados, o Relatório propõe que a mensuração da categoria trabalho passe a levar em conta o número de horas que as mulheres e os homens gastam no mercado de trabalho, em vez do método tradicional de contar o número de participantes na força de trabalho (UNDP, 1995).

Já um estudo recente da UNIFEM (2000) chama a atenção para a ambigüidade e a variedade de termos utilizados para tornar visíveis todos os serviços prestados e/ou trabalhos realizados pelas mulheres - trabalho doméstico, trabalho não remunerado, trabalho reprodutivo, trabalho na unidade doméstica, trabalho de cuidado não remunerado aos membros da família - e retoma a proposta de computar o valor desses serviços ou trabalhos através da mensuração do tempo gasto para realizá-los (UNIFEM, 2000, p. 23-24).

Mais recentemente, Dedecca, em artigo sobre o tempo, trabalho e gênero, chama a atenção para a importância da questão do tempo e para a escassez de informações sobre o tema no Brasil, até a introdução, na PNAD de 2001, de um quesito sobre o tempo gasto em afazeres domésticos. Fazendo uma análise teórica sobre o tempo no capitalismo, propõe a articulação do uso do tempo para a reprodução econômica e para a reprodução social e defende a tese de que "se trate o tempo do chamado trabalho doméstico como tempo para a reprodução social, entendendo-o como fundamental para resolver alguns problemas da acumulação capitalista que não se equacionam no sistema generalizado de trocas realizado através da moeda" (2004, p. 25). Nesse artigo, o autor expõe resultados de estudos sobre o uso do tempo em países desenvolvidos e chama atenção para inúmeras questões que têm sido objeto de interesse de feministas e estudiosas das relações de

gênero, entre as quais é possível destacar: a) o tempo econômico masculino é maior do que o feminino, enquanto o tempo feminino na reprodução social é maior do que o masculino; b) o aumento da jornada do tempo econômico prejudica mais as mulheres, de vez que o tempo dedicado por elas à reprodução social e à família não tende a diminuir, apesar do avanço tecnológico da aparelhagem doméstica; isso reduz o tempo livre das mulheres, que adicionam o tempo econômico ao da reprodução social. De fato, o menor tempo livre encontrado nas pesquisas mencionadas pelo autor foi o das mulheres, em especial o daquelas com filhos com menos de quinze anos. Analisando resultados desses estudos em países desenvolvidos, esse autor levanta um ponto importante a ser considerado, o de que, até mesmo nos países que possuem políticas sociais de caráter abrangente, como horário integral em escolas e creches, persiste a desigualdade no uso do tempo para a reprodução social, entre homens e mulheres.

Discorrendo sobre o tema da relação entre produção e reprodução, Sorj lembra que o trabalho remunerado e o não remunerado são duas dimensões do trabalho social que estão intimamente ligadas. Constatar esse fato, revendo as categorias que tratavam do tema, foi uma das contribuições dos estudos feministas e de gênero, já que o trabalho não remunerado é realizado, em grande parte, pelas mulheres na esfera privada. Essa revisão estabelece a relação entre o trabalho para a produção e o trabalho para a reprodução social, diferentemente do que prevalecia até então, a noção de que a produção para o mercado e o trabalho doméstico eram regidos por diferentes princípios, isto é, as regras do mercado se aplicariam à produção, enquanto o trabalho doméstico seria “um dote natural que as mulheres aportam ao casamento em troca do seu sustento” (2004b, p. 107). Devido à ausência de um conceito que lhe desse visibilidade, por muito tempo o trabalho doméstico permaneceu ignorado nos estudos sobre o trabalho. Os estudos sobre a divisão sexual do trabalho, porém, não tiveram dificuldade em mostrar o estreito vínculo entre trabalho remunerado e não remunerado. Essa nova perspectiva de análise, articulando a esfera da produção econômica e a da reprodução social, permitiu observar as conseqüências das obrigações domésticas na vida das mulheres, limitando seu desenvolvimento profissional. Com carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade, as mulheres muitas vezes acabam por priorizar seu investimento pessoal na esfera privada.

Por isso, se considerarmos o uso do tempo pelas participantes dos grupos focais, encontraremos um cotidiano exaustivo, com pouco ou nenhum tempo para descanso,

lazer e/ou aperfeiçoamento profissional, confirmada pela análise dos dados da PNAD 2002.

Ao levarmos em consideração os dados mais gerais a respeito do tempo de dedicação aos afazeres domésticos, o diferencial de gênero se apresenta com clareza. Enquanto na população total esse número foi de 21,9 horas, o das mulheres foi cerca de 27 horas e o dos homens, pouco mais de dez horas (**Tabela 13, Anexo I**). Ressalte-se aqui que as mulheres costumam ter jornadas mais curtas na atividade produtiva e arranjos de trabalho mais precários que os homens, conforme já confirmado na literatura. O tempo global gasto ao somar atividades produtivas ou remuneradas com as reprodutivas – ou seja, as da família, que incluem os afazeres domésticos e os cuidados com os filhos – revela que, enquanto os homens gastam mais horas por semana do que as mulheres nas atividades consideradas produtivas (49 horas eles e 43 horas elas), a contrapartida das mulheres é que o tempo delas em atividades domésticas, na esfera da reprodução, é bem maior do que o deles (21 horas elas, dez horas eles). O que importa considerar é que o tempo total gasto é muito mais elevado entre elas (63,6 horas) do que entre eles (58,6 horas). Note-se que estão incluídas nesse tempo total as horas gastas com o percurso de ida e volta da residência para o local de trabalho, que é igual para ambos os sexos – 4,7 horas por semana³⁴ (**Tabela 26, Anexo I**).

O número médio de horas de trabalho doméstico, para homens e mulheres, costuma elevar-se *pari passu* com a idade. Entre as mulheres, esse aumento é significativo a partir dos 25 anos – 28,7 horas semanais – e atinge seu pico – 32,9 horas – na faixa de cinquenta a 59 anos. A partir dos sessenta anos, esse tempo tem um pequeno decréscimo (30,6 horas). A relação é mais linear entre os homens, elevando-se progressivamente de 8,9 horas (dez a catorze anos) até catorze horas, quando atinge o seu pico na última faixa etária considerada – sessenta anos ou mais. Vale ressaltar a acentuada diferença do número de horas dedicadas aos afazeres domésticos entre meninos e meninas (faixa etária de dez a catorze anos): enquanto elas trabalham mais de catorze horas por semana em afazeres domésticos, eles dedicam a essas tarefas menos de nove horas. Quando ficam mais velhos – a partir dos sessenta anos – os homens aumentam sua dedicação ao trabalho doméstico, mas não atingem sequer a metade do tempo gasto pelas mulheres da mesma faixa etária: catorze horas eles, 30,6 elas (**Tabela 14, Anexo I**).

³⁴ Por tratar-se de um levantamento nacional, os números da PNAD apontam uma média de horas de deslocamento que fica bem abaixo da média semanal relatada pelas participantes dos grupos focais. Isso acontece porque estas habitam a região metropolitana de São Paulo, onde são conhecidos os problemas acarretados pelas grandes distâncias a serem percorridas e o congestionamento de veículos.

Na presença de filhos, o ritmo é ainda mais intenso, principalmente entre as mais jovens, que usualmente têm filhos menores, como acontece no grupo de chefes mais jovens (**Tabela 8, Anexo I**). A rotina de muitas delas poderia ser assim resumida: a jornada é de oito horas por dia, porém, antes de sair para o trabalho, deixam o(s) filho(s) na creche, escolinha ou outro lugar para cuidado, como a casa da mãe/sogra/vizinha etc. Demoram de uma hora e meia a duas horas para ir ao trabalho e o mesmo tempo para voltar. Ressalte-se aqui também a importante influência do tempo de transporte gasto pelos trabalhadores e trabalhadoras numa grande cidade como São Paulo, onde o tempo mínimo gira em torno de uma hora, podendo chegar a duas ou três horas de viagem para aquelas que moram nos lugares mais afastados, tempo para o qual não há diferencial de gênero (**Tabela 26, Anexo I**). Buscam os filhos, chegam em casa e dão conta das tarefas domésticas que não podem ser adiadas para o fim de semana, tarefas tais como alimentação, arrumação de material escolar e até arrumação, limpeza e cuidado com roupas; nisso, elas gastam cerca de três horas diárias:

Onze horas [da noite] eu chego e vou fazer as tarefas de casa, aí vou dormir uma, duas da manhã, se deixar amanhece e eu ainda estou lá, já deu a hora de trabalhar de novo (26 anos, solteira, auxiliar geral, um filho).

(...) eu chego da faculdade 11:30h, ainda vou arrumar mochila do filho, vou lavar roupa dele, quando eu vejo já são três da manhã, no outro dia seis da manhã estou de pé (...) Tem os trabalhos da faculdade para fazer no final de semana, então além de passar o dia inteiro esquenta no fogão e esfria no tanque, tem que sentar no computador tendo idéias (25 anos, solteira, inspetora de alunos, um filho).

Como se pode ver, as horas de afazeres domésticos avançam no período que deveria ser de descanso, porém muitas tarefas são inadiáveis e provavelmente se estenderiam por mais tempo se o dia não tivesse somente 24 horas. A possibilidade de essas jovens mães de baixa renda continuarem estudando é bastante pequena, custando enormes sacrifícios a quem se submete a essa rotina tripla (família/trabalho/estudo). Poucas relataram essa rotina, como no depoimento acima, mas se reportaram à dificuldade e à importância de continuar a estudar: “Eu acho bem complicado você trabalhar, cuidar de filho e fazer faculdade. Eu quero fazer faculdade, ainda estou bolando um jeito de conciliar as coisas” (23 anos, solteira, auxiliar de escritório, um filho); “você ganha um pouco mais, você vai ter um pouco mais de condições de pagar uma pessoa. (...)

Então quer dizer, o estudo faz falta para a gente, (...), depois você não tem dinheiro para bancar uma faculdade e você estaciona (38 anos, casada, secretária, dois filhos).

Como vimos na seção anterior, apesar da instrução ter uma relação importante com renda, o incremento dos anos de estudo é a variável que parece ter uma influência maior sobre divisão de afazeres domésticos entre homens e mulheres, resultando em arranjos mais igualitários. No entanto, se é verdade que entre os homens com mais instrução a porcentagem de participação nos afazeres domésticos aumenta, o número de horas de dedicação nessas tarefas decresce, de maneira semelhante ao que ocorre com as mulheres. A diferença de gênero é grande em ambos os casos: enquanto aqueles sem instrução dedicam doze horas, as mulheres na mesma condição consomem nessas atividades mais de 31 horas. Essa diferença diminui entre aqueles com doze anos ou mais de instrução: eles dedicam nove horas e elas, vinte, pouco mais do que o dobro (**Tabela 16, Anexo I**). O número de horas também diminui linearmente, para homens e mulheres, à medida que o rendimento aumenta, o que é compreensível, já que o aumento do rendimento possibilita a aquisição de equipamentos que poupam o tempo consumido nas atividades domésticas³⁵ (**Tabela 25, Anexo I**) e a contratação de auxílio remunerado externo, deixando a relação um pouco menos desigual; entre os que têm rendimento acima de dez salários-mínimos, os homens dedicam 7,8 horas semanais contra 16,7 das mulheres, relação que fica em 10,3 para 26,1 horas na primeira faixa de rendimento (**Tabela 17, Anexo I**). Dito de outra maneira, quem pode, “compra” tempo: “Olha, quem não tem com quem deixar os filhos você tem que estar comprando alguém, tem que pagar pra alguém fazer a tua parte” (quarenta anos, divorciada, representante de vendas, dois filhos). Como esse e outros depoimentos deixam transparecer, até a responsabilidade de “comprar alguém” fica a cargo da mulher, que justificaria a sua ausência em razão de um salário melhor, com a possibilidade de pagar um auxílio externo. Caso não tenham boa remuneração, situação em que se encontraram as participantes dos grupos, tal adesão a jornadas mais extensas, ou a outros arranjos que comprometam tempo, parecem não ser vantajosos para essas mulheres.

Em relação às mães, pode-se perceber como suas trajetórias profissionais são bastante permeáveis às necessidades familiares, em particular ao cuidado infantil. No grupo de cônjuges mais velhas, houve relatos de uma forte tendência à opção por vínculos mais flexíveis de trabalho para que pudessem conciliar com suas

³⁵ Entretanto, alguns estudos, como o de Dedecca (2004), comentam que a presença de equipamentos domésticos mais sofisticados não reduz a carga horária doméstica das famílias em inúmeros países europeus por ele estudados.

responsabilidades familiares. Pelo menos cinco participantes relataram mudanças ocupacionais importantes, abrindo mão de empregos com carteira assinada e todas as garantias e benefícios associados para poderem cuidar dos filhos e passar mais tempo com eles:

Eu trabalhei numa gráfica e ganhava bem, só que eu saía 4:30 da manhã e voltava 9:30 da noite, os meus filhos ficavam esse espaço inteiro [sozinhos]. Daí eu preferi ganhar menos, mas ficar mais tempo com os meus filhos. (...) [Hoje eu trabalho] das 14:00 horas às 10:00 da noite. À noite sempre tem alguém. Se o meu marido estiver fazendo hora extra, eles ficam em casa fechados (38 anos, casada, agente de apoio escolar, três filhos).

Eu abri mão da área hospitalar, eu sou auxiliar de enfermagem e hoje eu trabalho na área administrativa... eu trabalho de segunda a sexta, no feriado eu acabo emendando. (...) Eu acho isso muito importante. (...) Eu entro às 8:00 horas e saio às 17:00 horas (36 anos, casada, assistente administrativa, um filho).

Eu abri mão também, eu era operadora de Caixa no [supermercado], eu abri mão desse emprego por causa dos meus filhos, praticamente eu trabalhava direto. O gerente sempre pedia para eu cobrir horário de janta e os meus filhos ficavam praticamente sozinhos. (...) era um bom emprego. (...) [Hoje eu trabalho] em casa de família, isso me ajudou muito, porque eu fico mais tempo com os meus filhos, eles não estão abandonados, no final do ano fechava o caixa onze horas ou meia-noite, quando eu chegava em casa eles já estava dormindo (36 anos, casada, doméstica, dois filhos).

Eu fiz isso também, eu trabalhava no [supermercado], trabalhei quase quatro anos, depois fui trabalhar no [loja de departamentos], foi na época que faliu e daí eu passei a trabalhar nesse serviço porque eu tinha mais disponibilidade para ficar em casa (43 anos, casada, vendedora de seguros, três filhos).

Eu trabalhava numa metalúrgica e na época que eu tive o M., ele é prematuro de seis meses e meio, então ou eu confiava em alguém para cuidar dele ou eu... eu trabalhei lá oito anos, eu tinha todos os benefícios, tanto é que hoje a empresa tem três filiais e uma delas está em Salvador. Eu tinha oportunidade de crescer profissionalmente, mas eu corria o risco do M. não ter os devidos cuidados, o meu horário era das 6:00 da manhã às 5:00 da tarde, daí eu falei "deixa o trabalho para lá e vamos cuidar do filho"; mas eu não me arrependo não, eu acho que vale a pena (36 anos, casada, copeira de bufê, dois filhos).

Não há dúvida de que essas mulheres abriram mão de maiores oportunidades profissionais, assim como de salário e benefícios, para cuidar de seus filhos de modo mais efetivo. A maneira como o trabalho remunerado feminino é visto como "ajuda financeira" nos domicílios, apesar de imprescindível ao orçamento doméstico, faz com que ele seja facilmente atingido, fazendo com que as mães renunciem a ele, pelo menos em parte (jornadas menores/flexíveis) ou por períodos determinados. A idéia de que a prioridade de suas vidas é a maternidade facilmente contribui para colocar a carreira em segundo plano, como se a segunda fosse função da primeira. Isso se refletiu em um dos grupos,

quando surgiu a discussão a respeito da existência (ou não) de uma idade apropriada dos filhos para o retorno das mães ao mercado de trabalho: algumas disseram dez anos, que é um longo tempo para permanecer longe do mercado de trabalho. Uma delas realmente havia tomado tal atitude, dizendo que optou por não trabalhar até que um dos filhos completasse essa idade; outra, que se assumia como “superprotetora”, chegou a falar, jocosamente, sobre o assunto: “Quando tiver doze anos... ou dezoito anos. (Risos)” (35 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho). Entretanto, apesar das opiniões a respeito, poucas admitiram ter condições de ficar sem trabalhar para cuidar somente dos filhos:

Minha irmã não trabalha, ela tem duas filhas e eu vejo que a educação delas é totalmente diferente do meus filhos, e eu acho que minha irmã é uma excelente dona de casa. (...) Se eu pudesse optar, não trabalharia fora para poder cuidar dos meus filhos, mas essa realidade não está mais na minha vida (26 anos, divorciada, auxiliar administrativa, dois filhos).

Eu estou com 36 anos, se eu for esperar o M. completar dez anos, eu vou estar com 42 anos, quer dizer, eu não vou conseguir nada. Infelizmente tem isso também, é uma coisa bem difícil (36 anos, casada, copeira de bufê, dois filhos).

A jornada dupla (às vezes tripla) leva a infinitos arranjos do uso do tempo diário dessas mulheres para conciliar obrigações domésticas e trabalho. Muitas precisam contar com a ajuda de parentes, como se pode observar nas falas abaixo, retiradas do grupo chefes mais jovens:

Eu acordo de madrugada, a escola do G. é no caminho do meu serviço, a escola do pequenininho é na rua do meu trabalho. Eu saio às cinco, pego meu filho, vou para a casa da minha sogra porque a perua leva ele para lá, pego o G. e vou para casa (26 anos, divorciada, auxiliar administrativa, dois filhos).

Tem minha mãe que mora perto, eu deixo na escolinha, minha mãe pega. Quando eu chego à noite é só um banho, uma comida, atenção. Minha mãe me ajuda inclusive com a roupa, mas é uma correria (27 anos, solteira, analista de cobrança, um filho).

Eu saio 6:45, deixo o R. na creche e vou trabalhar, a L. fica com a minha mãe que é no mesmo quintal. Quando eu chego, pego a L. na escola, o Rafael na creche, e sexta, sábado, e domingo eu trabalho à noite, *telemarketing* também, das 6:30 às 10:30 que é outro quebra-galho (trinta anos, divorciada, operadora de *telemarketing*, quatro filhos).

Normalmente, devido à jornada diária de oito horas, pelo menos dez horas do dia é ocupado com o emprego. A única, no grupo de chefes mais jovens, que afirma ter uma

jornada diária menor (seis horas) é justamente aquela que trabalha aos sábados e domingos, devido à insuficiência da remuneração do emprego principal. Todas têm que recorrer a alguma ajuda, remunerada ou não, mas em geral de alguém do sexo feminino (ver tabela 20 do anexo), para dar conta dos inúmeros compromissos diários. Uma delas resume: “Se eu não tivesse filho, eu poderia acordar uma hora depois para ir trabalhar, poderia chegar em casa e dormir umas três, quatro horas antes” (26 anos, divorciada, auxiliar administrativa, dois filhos). As estatísticas confirmam essa percepção: as mães se dedicam às tarefas domésticas mais do que as mulheres que não tiveram filhos. Noventa e cinco por cento das mulheres que tiveram filhos, mas 82% das que não os tiveram responderam afirmativamente à questão sobre o cuidado com afazeres domésticos (**Tabela 8, Anexo I**). Ainda que ambas as porcentagens sejam elevadas, há uma diferença importante. Essa maior dedicação das mães em comparação com aquelas que não tiveram filhos se reflete também no número de horas semanais gastas por elas nos afazeres domésticos. Ao analisar o tempo gasto nas tarefas domésticas segundo a **presença de filhos**, confirmou-se o que os estudos de gênero vêm seguidamente afirmando: o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres. Mesmo assim, mulheres mais velhas, casadas e mães são precisamente aquelas que estão adentrando com mais vigor no mercado de trabalho, e nele permanecendo (BRUSCHINI, LOMBARDI, 2003). Segundo os dados desta pesquisa, as mães dedicam aos afazeres domésticos quase 32 horas do seu tempo semanal, um número muito superior ao da média geral e mais ainda ao das mulheres que não tiveram filhos, que dedicam a eles, em média, 18,2 horas (**Tabela 21, Anexo I**).

É no grupo de cônjuges mais novas que encontramos alguns dos arranjos mais igualitários de divisão de tarefas, mesmo que não seja um relato comum a todas as participantes. Isto é, dependendo da negociação e do acordo estabelecido pelo casal, a presença do cônjuge pode se traduzir em uma melhor divisão das tarefas, assim como na produção de mais trabalho, como já mencionamos no tópico anterior. De todas as mulheres, as cônjuges são as que trabalham mais horas - 33,4 - em afazeres domésticos, seguidas das chefes de família, estas com um número de horas mais próximo ao da média geral da população feminina. Note-se que mais de 97% das cônjuges declararam cuidar de afazeres domésticos e mais de 90% das chefes (categoria “pessoa de referência”). Porém, se analisarmos a média de horas semanais de trabalho doméstico, considerada a condição na família, a desigualdade sexual é grande: os cônjuges e os chefes dedicam cerca de onze a doze horas semanais ao trabalho doméstico (**Tabela 20, Anexo I**).

No grupo das chefes mais velhas, a rotina é um pouco menos apertada. Ainda que o vínculo empregatício (carteira assinada ou emprego informal) não tenha sido levado em consideração para a formação dos grupos, entre as mulheres que não têm carteira assinada existe uma diversidade de jornadas que vão de uma grande flexibilidade (autônomas que trabalham em casa) até empregos que se assemelham muito com o vínculo formal, exceto pela ausência do registro profissional³⁶. Tal fato é importante, pois o tipo de jornada de trabalho remunerada (mais ou menos flexível) influencia bastante a jornada doméstica feminina: enquanto as mulheres que trabalham por conta própria dedicam ao trabalho doméstico 27 horas do seu tempo semanal, as empregadas com carteira, em geral com jornadas mais longas e menos flexíveis na atividade remunerada, dedicam a eles somente dezoito horas semanais.

Com filhos mais velhos, as mães ficam livres de algumas tarefas centradas nos filhos pequenos, tais como arrumar a mochila, vestir a criança, buscar na escola e levar para a escola, podendo também contar com o auxílio de filhos/as mais velhos para cuidar dos mais novos. Tarefas tais como o preparo de alimentos e a limpeza e arrumação também podem ser distribuídas aos filhos a partir de certa idade. A execução de tarefas de maneira mais fragmentada nos dias de semana ou a concentração das tarefas no sábado e domingo demonstra um espaço para opção da rotina semanal. Algumas preferem fazer pequenas tarefas todos os dias, outras, sentem-se cansadas, preferindo concentrar o trabalho doméstico no fim de semana:

Eu tenho que limpar todo dia, se eu não limpar tudo não durmo [em razão de alergia]. (...) eu saio às quatro. (...) [Faço o serviço doméstico] das cinco às sete mais ou menos (37 anos, separada, doméstica, um filho).

Começar e não terminar eu nunca gostei, entendeu? Então eu deixo tudo pro final da semana. Durante a semana é só fazer uma comida, bater o banheiro uma vez na semana (44 anos, separada, vendedora autônoma, três filhos).

Ainda que discreta, parece haver redução no número de horas em afazeres domésticos nesse grupo em relação ao de chefes mais jovens. Há uma rotina diária menos exaustiva, e a possibilidade de escolher entre fazer as tarefas de maneira fragmentada

³⁶ Nem sempre a categoria “autônoma” significa um horário de trabalho mais flexível. Algumas participantes se denominavam autônomas por prestar serviços por meio de cooperativas, todavia possuíam rígida jornada de trabalho a cumprir. Ao que parece, em muitos casos o cooperativismo tem servido para burlar as leis trabalhistas vigentes, já que diversas participantes relataram cumprir jornada regular diária, com horários fixos de entrada e saída e prestação de serviços por anos no mesmo local de trabalho, fatos que, de acordo com a legislação trabalhista em vigor, serviriam para caracterizar vínculo empregatício.

durante a semana ou concentrar em seu final, diferentemente dos relatos do grupo anterior, em que transparece a necessidade das mães utilizarem todo o seu tempo disponível. Há, para algumas, espaço para navegar na internet, o que pode ser considerado, em parte, lazer³⁷: “Duas horas pra casa, quatro pra internet. Em casa a internet é dividida, a menor de manhã, a maior à tarde e à noite eu” (quarenta anos, divorciada, representante de vendas, dois filhos).

Ainda assim, algumas participantes do grupo de chefes mais velhas afirmam que a realização de afazeres domésticos no fim de semana ocupa “o tempo todo”: “Final de semana ou você está na feira, ou você está no mercado, ou você está no açougue” (44 anos, separada, vendedora autônoma, três filhos). Uma discussão surgida espontaneamente nesse grupo também mostrou a necessidade de aderir a jornadas flexíveis ou de caráter autônomo para conciliar responsabilidades familiares e de trabalho. Ressalte-se que, aqui, ao contrário das cônjuges, as participantes são as maiores responsáveis pelo provimento da família:

É por isso que eu falei: “Vou ser autônoma”. Porque sozinha e com duas crianças, tem como você ficar trancada dentro de uma empresa? Você tem salário fixo, mas você não pode viver! Teus filhos não vivem! Você larga as tuas filhas jogadas dentro de casa numa hora de doença, não compensa! (quarenta anos, divorciada, representante de vendas, dois filhos).

Pesa bastante. No meu caso, com a minha profissão eu posso trabalhar dentro de casa, eu não preciso nem sair. (...) Eu sei o que eu tenho que entregar, né? Essa é uma obrigação minha. (...) Então, não vai importar pra firma se eu trabalho de madrugada, se é de dia, se é de manhã, não importa! (...) E dentro da minha própria casa eu estou dominando aquilo que é meu, que são os meus filhos. Se eu tivesse que trabalhar registrado hoje, seria só pra ganhar muito! (38 anos, separada, diagramadora, três filhos).

No entanto, no grupo de cônjuges mais jovens, o ritmo é mais parecido com o do grupo de chefes mais jovens. O arranjo fica por conta da distribuição de serviços mais básicos durante a semana, e a concentração das tarefas pesadas, a “faxina”, para o final de semana:

Eu acho que gasta umas três horas durante a semana, à noite, umas três horas, até fazer janta, arrumar a cozinha, às vezes, fica a louça de hoje para lavar amanhã à noite. (...) Se você pega para fazer mesmo, vai mais, eu faço o básico,

³⁷ Hoje em dia, ocorre de o tempo de lazer se sobrepor a um tempo de trabalho, devido a uma crescente flexibilização/fragmentação da jornada e à utilização da internet: pode-se olhar o correio eletrônico utilizado para trabalho enquanto se visita uma página de entretenimento, e assim por diante.

faço a janta, dependendo se estiver muito cansada a louça fica, e até tomar banho, pôr a criança pra dormir, vão umas três a quatro horas (29 anos, casada, auxiliar de escritório, um filho).

Eu dou a arrumada básica durante a semana, no final de semana nós fazemos a faxina (33 anos, casada, ajudante de cozinha, dois filhos).

O tempo gasto com afazeres domésticos entre chefes e cônjuges mais novas é semelhante, com a diferença de que o uso do tempo diário para as segundas parece ser menos exaustivo, pois, ainda que a divisão do trabalho não seja simétrica entre casais, há uma distribuição maior de tarefas, principalmente no que tange aos filhos pequenos, que são os que mais consomem tempo de cuidado. Todavia, pode-se observar, como uma constante no discurso das participantes, a rotina diária e até a vida profissional intensamente condicionada aos filhos, arranjada de maneira a propiciar um acompanhamento da educação, atividades e problemas relacionados a estes, quer entre as casadas quer entre as chefes de família.

4 Estratégias de Conciliação do Trabalho com a Família - Cuidado com Filhos Pequenos e Disponibilidade de Creches

As creches e as escolas de educação infantil³⁸ vêm sendo vistas, desde meados da década de 1980, como um direito da criança, e não só das mães trabalhadoras. Foi a partir daquela década que o número de creches teve importante crescimento, porém, seu número nunca chegou a um patamar satisfatório a ponto de atender toda a demanda. A política pública de educação infantil, no entanto, ainda se mostra como um importante fator para as mães que estão no mercado de trabalho, além de contribuir para a elevação da renda familiar e dos salários femininos dos domicílios que possuem crianças atendidas por creches, como foi comprovado por Sorj (2004a). Esse fato é produto da distribuição desigual das responsabilidades domésticas e familiares entre os sexos, e da maior responsabilidade das mulheres pelo cuidado com as crianças. Apenas para exemplificar, dados da Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) do IBGE, 1996-1997, informam que mais de 81% das crianças que não estavam matriculadas em educação infantil naquela data ficavam em casa com a mãe. Segundo a mesma pesquisa, o “atendimento em creche e pré-

³⁸ Embora, como afirmam Kappel, Carvalho e Kramer (2001, p. 35-36), existam vários critérios para definir as modalidades de educação infantil, as definições contidas no artigo 30 da LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) são as seguintes: I - creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade; II - pré-escolas, para as crianças de quatro a seis anos de idade.

escola no campo é praticamente feito pela rede pública (81,0% e 90,1%, respectivamente). Nas demais áreas geográficas, a rede pública cobre em torno de 60% do alunado” (IBGE, 1999, p. 80).

Sorj (2004a) analisa a importância da educação infantil para a inserção feminina no mercado de trabalho e para o incremento da renda familiar a partir de dados dos domicílios com crianças de zero a seis anos, com ou sem acesso à educação infantil, da PNAD 2001, e constata que, naqueles domicílios nos quais as crianças tinham acesso a creche ou a pré-escola – os quais perfaziam cerca de 39% do total – a renda familiar per capita era cerca de 50% mais elevada do que a daqueles cujas crianças não freqüentavam os estabelecimentos voltados para a educação infantil. O mesmo ocorria com as taxas de participação e a jornada semanal de trabalho das mães. As vantagens eram mais significativas para as mães de filhos de quatro a seis anos em pré-escola e entre as famílias mais pobres, nas quais o salário das mães tinha um aumento de cerca de 35%. As famílias mais pobres (1º e 2º quintos de renda), segundo Sorj, compõem “o grupo de renda que mais se beneficia do acesso à educação infantil” (2004a, p. 54).

Uma análise das políticas e programas sociais no Brasil, voltados para a erradicação do trabalho infantil, realizado pela OIT, mostra que o número de crianças atendidas pelas creches e pré-escolas aumentou entre 1996 e 2001 (em 1996, 1,4 milhões de crianças menores de seis anos eram atendidas, ao passo que em 2001 esse número chegou a 1,6 milhões), porém os gastos totais e os gastos per capita não tiveram uma mudança significativa: em 1996, o gasto era de R\$150,00 por criança, e, em 2001, esse gasto passou para R\$ 156,00 (KASSOUF et al., 2004). Além dessas constatações, é também precário o acesso a essa política. Segundo Campos e Machado (2004, p. 66), dados do IBGE e do MEC mostram o crescimento de matrículas, porém, em 2001, apenas 10,6% das crianças de zero a três anos e 57,1% daquelas entre quatro e seis anos estavam matriculadas em creches ou pré-escolas.

Os dados do IBGE por nós analisados especialmente para este estudo, revelam que a rede de creches e pré-escolas no país está longe de atender à demanda da população em geral e das trabalhadoras em particular. Pouco mais de 36% das crianças brasileiras de zero a seis anos, em 2002, freqüentavam creche ou pré-escola. Mais grave ainda, apenas 11,7% das crianças de zero a três anos freqüentavam uma creche na mesma data (**Tabela 11, Anexo I**). Se essa constatação é grave do ponto de vista dos direitos das crianças, assegurados pela legislação brasileira, também é extremamente relevante do ponto de vista das necessidades das trabalhadoras, se lembrarmos que é precisamente nessa etapa

de vida das crianças que suas mães, em qualquer tipo de família, se encontram mais assoberbadas pelos afazeres domésticos e encontram mais dificuldades para conciliar as responsabilidades familiares com aquelas do trabalho remunerado. Além disso, como constataram Bruschini e Lombardi (2003), são exatamente as mulheres casadas e mães as que com mais intensidade ingressaram no mercado de trabalho desde a década de 1980. Elas atribuem precisamente às creches a estratégia mais importante para auxiliá-las nessa conciliação, como foi ilustrado com riqueza pelas trabalhadoras e mães de baixa renda que participaram dos debates desta pesquisa.

Uma das principais queixas das participantes dos grupos focais é justamente a falta de vagas: “Teve uma creche na [Av.] Anhaia Melo que uma vez eu passei lá a noite, as pessoas estavam na fila três dias antes, e a creche é enorme (...) Você pode dormir três dias e não é garantido conseguir” (26 anos, divorciada, auxiliar administrativa, dois filhos). Por outro lado, a idade da criança influencia suas chances de ingresso:

É muito demorado. Eu fiz a inscrição do G. quando ele tinha oito meses, chamaram ele com quatro [anos], só porque faltava um ano e ele não teria mais direito (26 anos, solteira, auxiliar geral, um filho).

Eu estou pleiteando uma vaga para a minha filha. A minha irmã colocou os dois filhos dela e conseguiu. Só que a idade que ela [filha] está é meio complicada para entrar agora (...) Porque não tem vaga para um ano e oito meses. Difícil, é mais fácil conseguir com menos no berçário do que estando nessa idade, que é maternal (28 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho).

Caso a criança não seja inscrita logo aos quatro meses, idade inicial para atendimento nas creches, a sua chance de conseguir vaga diminui consideravelmente, principalmente em regiões com menor número de estabelecimentos. Aquelas mães que, por um motivo ou outro, optam por retornar um pouco mais tarde ao mercado de trabalho e não deixar a criança aos cuidados da creche logo aos quatro meses de idade, podem ter dificuldade em conseguir uma vaga. No entanto, quando conseguem matricular suas crianças, o problema a ser enfrentado é o horário, inadequado para quem tem uma jornada de trabalho integral padrão (normalmente das 8h às 17h ou das 9h às 18h), tendo em vista que a maioria das creches funciona no horário das 7h às 16h, às vezes iniciando um pouco mais cedo (às 6:30h), outras estendendo seu horário até um pouco mais tarde (16:30h, ou até 17:30h). Apenas uma das participantes relatou um horário de creche que funcionava doze horas por dia, das 7h às 19h, horário apontado como adequado pelas participantes. São diversas as estratégias adotadas para adaptar-se aos

horários disponíveis. Muitas vezes, como já vimos, são as avós, ou outras parentes e/ou vizinhas (sempre do sexo feminino, note-se) que buscam as crianças no final da tarde. Outras, sem essa alternativa, recorrem a arranjos precários, devido ao horário inadequado das creches:

Eu punha a minha filha embaixo da mesa e falava: “Senta aí, deita”. Eu ficava até nove, dez da noite trabalhando. Eu chegava na padaria e comprava um lanche pra ela, punha embaixo da mesa e ela ficava ali comendo. (...) E eu não podia virar as costas para o meu trabalho. E eu não tinha quem ficasse com ela. Tinha uns meninos que trabalhavam comigo no departamento, às vezes eles iam buscar a minha filha porque a creche era ali perto, né? Eu ligava pra creche antes e falava: “Fulano de tal vai buscar a minha filha” (quarenta anos, divorciada, representante de vendas, dois filhos).

Geralmente não é adequado [o horário das creches] porque entra às sete e sai quatro, quatro e meia, não é um horário comercial. De segunda a sexta, quem trabalha final de semana, tem muita gente que trabalha final de semana e feriado. E outra, uma vez por mês elas param na sexta-feira para fazer coordenação pedagógica. (...) [As mães] Deixam na vizinha, pagam uma mocinha. É complicado (28 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho).

Onde eu moro tem muitas mocinhas, adolescentes atrás de bico, um dinheirinho, é a minha mão. Eu estou sempre atrás delas para cuidar dos meus [filhos]. (...) É assim, você deixou uma comida feita ele não gostou. (...) Elas só sabem procurar Danone. E Danone criança toda hora quer. Ele comeu, é fácil e comeu rápido. [Ao chegar do trabalho] A gente já se desespera e já procura comida para estar enfiando (28 anos, casada, técnica em enfermagem, dois filhos).

Como exceção, houve uma participante (moradora da Vila Independência, zona leste) que afirmou não ter tido dificuldade de obter vaga em creche em seu bairro, podendo inclusive optar: havia dois estabelecimentos próximos, um estadual e outro municipal. No entanto, esse foi um caso particular entre os relatos.

Não obstante, é interessante observar que a proporção de utilização da rede pública e privada de educação infantil altera-se significativamente quando observada a idade da criança. Na faixa de zero a três anos a proporção é quase equilibrada, isto é, dos 11,7% de crianças matriculadas em creche/pré-escola com essa idade, 52,5% estão na rede pública e 47,2% nos estabelecimentos particulares. Essa proporção vai se alterando à medida que a idade da criança aumenta: com seis anos, a proporção de crianças atendidas é de 86,7%, mas, desse contingente, 79% estão em rede pública e 20,9%, na particular (**Tabela 11, Anexo I**). Esses dados vão ao encontro da opinião de muitas entrevistadas, que preferem não deixar bebês sob a guarda de estranhos, retardando sua volta ao

mercado de trabalho ou mesmo contando com o auxílio de parentes. Quando não têm essas alternativas, algumas optam por apertar o orçamento já pequeno e colocar o filho em “escolinhas” privadas³⁹. Às vezes, os motivos são de ordem prática: porque o horário é mais adequado do que o das creches públicas, ou porque sua localização é mais próxima ao trabalho, o que facilita no momento de buscar a criança. Ressaltamos que o tempo de transporte numa região metropolitana de São Paulo é um fator importantíssimo a se considerar para se pensar o uso do tempo⁴⁰, daí a importância dos horários e da localização (próximo ao trabalho ou domicílio).

No entanto, algumas vezes a razão é o medo de maus-tratos e a concepção de que, quando o serviço é público (portanto, visto como gratuito, apesar de sustentado com impostos) não se pode “cobrar” um atendimento de qualidade:

Eu optei, porque olhava a pública com medo, na particular eu sei que posso cobrar e é na rua do meu serviço. Meu ex-marido trabalha à noite, o carro é dele, então eu levo as crianças com o carro e ele volta com o carro. Ele não ajuda em nada, a única coisa é a escola do G., ele é segurança da escola, então ele ganhou (...) (26 anos, divorciada, auxiliar administrativa, dois filhos)

A aprovação majoritária do serviço de creches públicas, da prefeitura ou do governo estadual, não excluiu o relato de alguns problemas nos grupos, envolvendo histórias de conhecidos/familiares que assinalam maus-tratos e certa frieza das profissionais das creches. Ainda que existam tais problemas, algumas vezes eles decorrem também de certa imagem que relaciona o cuidado infantil a uma concepção própria de maternidade (ou maternagem), como demonstrou Badinter (1985), que pouco tem de natural:

(...) hoje em dia as funcionárias têm que ser cursadas (...) As pessoas são qualificadas, podem não ter experiência, e eu até falei numa reunião que estavam mudando as tias que eram senhoras, tinham mais paciência, cuidavam como se fossem netos, hoje em dia são mais novas, com pouca experiência, não são mães (26 anos, solteira, operadora de *telemarketing*, três filhos).

Eu nunca gostei de creche. (...) Eu preferia pagar uma vizinha para cuidar dos meus filhos. (...) O meu receio era o bebê. Ninguém vinha pegar no colo e

³⁹ Apesar da definição da LDB anteriormente citada sobre a distinção entre creches e pré-escolas, para as entrevistadas o termo “creche” designava os estabelecimentos públicos e “escolinha” como os similares da rede privada.

⁴⁰ A problemática da combinação dos diversos tempos da cidade como política urbana e sua importância para a equidade de gênero foram abordadas no trabalho de Belloni, Boulin e Loiseau (2003).

depois dar mamadeira, tinha que pôr no bercinho. Eu não aceitei essa idéia (28 anos, casada, técnica em enfermagem, dois filhos).

Eu queria colocar na creche porque todo mundo falava bem. (...) Mas ele [o marido] não deixou, ele falou “quando ele tiver quase um ano, tem a amiga da mamãe, a gente paga para olhar, ela é nova, mas tem responsabilidade”. (...) Mesmo a gente conhecendo a pessoa, até a gente pegar confiança (...) a gente que é mãe, a criança pode irritar a gente e tudo, mas a gente não vai perder a cabeça e espancar a criança ou fazer qualquer coisa, a gente tem amor, mas nos outros a gente não pode confiar até o último (35 anos, casada, corretora de seguros, dois filhos).

Recentemente eu conheci uma creche, do meu neto de um ano e meio (...) o meu neto estava dormindo, mas tinha uma criança chorando bastante, bateu a cabeça no ferrinho que tinha. (...) Eu acho que elas judiam um pouquinho, eu acho que elas deveriam ter um pouco mais de carinho pelas crianças. Eu acho que elas fazem só profissionalmente mesmo (43 anos, casada, vendedora de seguros, três filhos).

Percebe-se que ainda há resistência a deixar os filhos, em especial os pequenos, com “estranhos”. Essa concepção pode se dirigir tanto aos profissionais das creches, considerando melhor o cuidado de vizinhas, como pode ser o contrário: as vizinhas são as “pessoas estranhas” e as creches, pelos menos, possuiriam pessoas especializadas no cuidado infantil. Isso porque a idéia do cuidado, para muitas participantes, deveria passar obrigatoriamente pela doação de carinho e pela maternagem, como se o bom cuidado infantil tivesse relação direta com a experiência da gestação/amamentação. A idéia de deixar com pessoas que ainda não foram mães, ou que não possuem um vínculo mais estreito com a família traz desconforto para as mães, e algumas vezes até para os próprios pais, como se pôde ver acima. A profissionalização sem o “carinho” torna-se, de acordo com esse ponto de vista, um fator negativo. Infelizmente, se a simples experiência da gestação fosse suficiente, não haveria casos de maus-tratos infantis por parte das mães, como ocorre cotidianamente.

Todavia, em geral as creches foram bem avaliadas e a idéia de que esta cumpre um papel educacional já é bastante forte, quando as mães citam o maior desenvolvimento, extroversão e a adoção de hábitos regulares:

Eu gosto da creche em que ele está, porque ensina a ser independente, ele mesmo que troca a roupa, ele mesmo que calça o sapatinho (trinta anos, divorciada, operadora de *telemarketing*, quatro filhos).

(...) e a minha se adaptou muito bem à creche. [Aprendeu] Muitas brincadeiras porque ela foi criada praticamente com adultos, eu, meu esposo, minha mãe. Não tinha crianças para ela brincar. O desenvolvimento dela foi tão rápido e tão progressivo que eu acabei me adaptando muito bem e sem receio algum. (...) Eu

acho interessante a escola por causa disso. Eles [os filhos] começam a ter horário, eles começam a ser organizados e começam a ter regras. (...) Uma rotina, porque em casa, a gente, mãe, estraga o filho (34 anos, casada, ajudante geral, um filho).

Como ela é filha única, eu acho também que ela tem alguns costumes que eu imponho, eu acho que ela tem que se sociabilizar com as outras crianças. (...) Com a experiência da minha irmã, eu vi que [a creche] não é tão ruim e que os filhos dela melhoraram em matéria de recreações e de regras, melhorou bastante (28 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho).

Eu acho que as crianças que vão para creche elas amadurecem mais rápido (33 anos, casada, ajudante de cozinha, dois filhos).

Essas falas evocam um outro aspecto, o do cuidado materno como “excesso” de carinho, que “estraga” a criança. Muitas participantes vêm com bons olhos o disciplinamento da criança, o que muitas vezes implica não atender prontamente o choro infantil, ou na repartição de objetos na convivência/socialização com outras crianças.

Houve momentos em que o direito universal à educação infantil foi questionado. Conquistado como um direito da criança de ser educada, a educação infantil é também um importante instrumento de conciliação de trabalho e família, afetando diretamente a vida profissional das mulheres. Desse modo, algumas participantes criticavam aquelas mães que deixavam os filhos na creche mas não trabalhavam, “tirando” a vaga de crianças cujas mães (trabalhadoras) seriam as verdadeiras destinatárias da política de creches, assim como as famílias de baixa renda:

Eu até fiquei brava porque não é para as mães que trabalham? Você não tem um controle disso. Porque você vê que, às vezes, a mãe vai de chinelo levar e na hora de buscar está do mesmo jeito, então, você percebe que não está trabalhando. A moça até me abriu os olhos, ela falou: mas a creche é para todos (28 anos, casada, auxiliar administrativa, um filho).

De uma certa forma é importante, porque a gente que trabalha precisa, mas você pode ficar desempregada a qualquer momento. Eu falo porque já passei por essa situação e criticava as mães, mas quando eu passei pela realidade, fiquei desempregada seis meses em casa, pintava calça, fazia bijuteria, bordado e meu filho continuou na creche. Eu também não achava justo se a diretora me chamasse e pedisse para eu dar a vaga para uma mãe que trabalha, porque a qualquer momento posso arrumar um emprego. (...) Eu perguntei numa reunião que teve se a creche não era só para os pais que não têm condições de pagar, e ela me falou que foi decretada uma lei que todo pai e mãe tem direito independente da situação financeira (26 anos, solteira, operadora de telemarketing, três filhos).

Ainda que o direito universal das crianças à educação seja indiscutível, a ainda restrita rede de creches e pré-escolas faz com que a maioria das participantes ache justa alguma seleção sócio-econômica. Porém, a visão predominante entre as participantes dos grupos foi a de que a creche é um direito das mulheres e uma política que possibilita o seu trabalho. Assim, embora muitas vezes critiquem o acesso das creches para mães que não trabalham, aceitam mais facilmente o argumento de que o emprego vem e vai, tornando a creche ainda mais necessária para famílias de baixa renda.

Fica claro, mediante o apresentado neste tópico, o forte impacto da política de educação infantil sobre o trabalho feminino. O auxílio-creche, benefício assegurado em lei, no entanto, é reduzido aos trabalhadores com vínculo empregatício formal (celetistas e estatutários), resultando numa evidente desigualdade entre aquelas que estão no formal ou informal. No Brasil, a creche é um dos itens que é financiado pelo empregador, conforme a legislação trabalhista, assunto tratado no capítulo I. Conforme Abramo (2005), em estudo sobre os custos associados ao trabalho de homens e mulheres, esse fato faz com que a creche tenha um custo diretamente associado ao trabalho feminino. Essa associação acabaria por levar à prática, comum entre empregadores segundo Abramo, de deixar de contratar a trigésima empregada, o que incorreria na obrigatoriedade do benefício. Porém, como a autora ressalta em seu trabalho, a idéia de que o custo do trabalho feminino é muito maior que o masculino é enganosa, e em especial no que diz respeito às creches, o custo adicional no Brasil foi calculado em 0,3% da remuneração mensal bruta das mulheres (Abramo, 2005, p. 32-36).

A percepção de que o trabalho feminino é mais caro é bastante generalizada e não decorre somente da obrigatoriedade do benefício de cuidado infantil. Essa percepção, por parte dos empregadores, reforça a idéia de que o trabalho feminino é mais caro porque elas estão mais sujeitas ao absenteísmo e menos comprometidas com o emprego. No entanto, uma vez que na prática a diferença entre custos do trabalho entre homens e mulheres é mínima, como constatado por Abramo (2005), a hipótese é que as mulheres sejam mais cobradas em relação a suas ausências do que os homens. A queixa das participantes reforça essa suposição:

Porque todas as creches têm um período de adaptação, ainda mais no caso da sua que já vai com um ano e pouquinho, porque na creche que o meu ficou não pegava criança com fralda só quando saísse da fralda, e durante a primeira semana obrigatoriamente tem que ir alguém, ou a mãe ou a avó, alguém próximo da criança, para ela ir se integrando. Não é botou lá e chorou e ficou. (...) [quando a mãe trabalha] Você tem que mandar a avó, tia, sobrinha, porque

na empresa ninguém quer saber se vai se adaptar ou não (35 anos, casada, recepcionista, dois filhos).

É complicado, porque às vezes acontece do filho adoecer, você não tem tempo de avisar o trabalho, aí você chega e todo mundo está de cara fechada (26 anos, solteira, operadora de *telemarketing*, três filhos).

São as famílias de baixa renda, às quais pertencem as trabalhadoras que fizeram parte desta pesquisa, as que mais necessitam do apoio de políticas públicas devido à falta de recursos para pagar auxílio remunerado. Algumas políticas e sugestões são abordadas no próximo tópico.

5 Políticas Sociais que Contribuem para a Conciliação do Trabalho com a Família

Foram discutidas, também nos grupos focais, as políticas públicas e governamentais para famílias de trabalhadoras, assim como sugestões para melhorar a articulação entre o mundo do trabalho e da família. Não é uma tarefa fácil a elaboração de políticas públicas sobre esse tema, tendo em vista a necessidade de profundo conhecimento dos problemas e uma visão ampla de gestor público. Sendo assim, justificadamente, as participantes muitas vezes apontaram soluções que fugiam pouco ao âmbito individual. No entanto, as sugestões foram importantes para se detectar os problemas comumente enfrentados por essas mulheres.

A primeira sugestão das participantes para melhor a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares foi o aumento dos ganhos, o que é, na verdade, sintoma de um problema, a baixa renda, que foi um dos critérios de formação dos grupos. Muitas diziam que, se ganhassem mais, poderiam pagar babás, empregadas ou estabelecimentos de ensino particulares para cuidar dos filhos enquanto trabalhavam.

Daí também o elogio, por parte das participantes, aos programas de transferência monetária às famílias, como Salário-Família, Renda Mínima e Bolsa-Família. Todavia, poucas faziam ou haviam feito uso desses benefícios, pois não tinham o perfil dos beneficiários definidos por essas políticas. O Salário-Família, por ser garantido pela CLT, é restrito a quem possui carteira assinada. Os Programas de transferência de renda ou de “Renda Mínima”, adotados em âmbito municipal e federal⁴¹, tentam complementar um nível mínimo de renda necessário à sobrevivência, de acordo com os padrões mínimos de

⁴¹ O Governo Estadual paulista também possui dois programas de transferência de renda: o Renda Cidadã e o Ação Jovem, que não serão abordados, pois foram implantados depois da realização dos grupos focais.

alimentação, saúde e educação estabelecidos a partir de estudos sócio-econômicos sobre pobreza. Algumas participantes, que tiveram seus benefícios cortados, ressaltaram a importância dessa complementação, e outras afirmavam ter procurado se cadastrar, mas por pouco não alcançavam a renda mínima per capita exigida.

Não foram muitas as participantes que haviam feito uso desses benefícios, e menor ainda o número daquelas que os continuavam recebendo, já que a renda per capita máxima exigida para concessão é realmente baixa, ficando, em nível federal, entre R\$50 e R\$100 per capita. O Bolsa-Família é um programa de transferência de renda em nível federal, produto da unificação de diversos outros programas similares por meio da Lei 10.836/2004, como os benefícios do antigo Programa Nacional de Renda Mínima vinculados à Educação e à Saúde, o Bolsa-Escola (Lei n. 10.219/2001) e o Bolsa-Alimentação (Medida Provisória 2.206-1/2001). Além desses, outros programas aglutinados ao Bolsa-Família incluem o Programa Nacional de Acesso à Alimentação - PNAA (Lei n. 10.689/2003), o Programa Auxílio-Gás (Decreto n. 4.102/2002) e o Cadastramento Único (Decreto n. 3.877/2001). São dois tipos de benefício: 1) **básico** (R\$50,00), destinado a unidades familiares em condição de extrema pobreza, definidas pela renda per capita inferior a R\$50,00; 2) **variável** (R\$15 por beneficiário), destinado a gestantes, nutrizes e pessoas entre zero e quinze anos de famílias em situação de extrema pobreza e de pobreza (até R\$100,00 per capita), limitado ao número máximo de três beneficiários por família. Segundo a lei, tais valores poderão ser modificados em razão de novos estudos e de mudança na dinâmica sócio-econômica do país.

Os benefícios são pagos por meio de cartão magnético bancário, fornecido pela Caixa Econômica Federal e seu pagamento é feito preferencialmente à mulher. Entre as condições previstas para a manutenção dos benefícios estão a realização de exame pré-natal, acompanhamento de saúde, frequência escolar dos filhos de 85% em estabelecimento de ensino regular, de acordo com a condição do beneficiário em questão (gestantes, nutrizes e pessoas entre zero e quinze anos).

Já o Programa de Garantia de Renda Mínima, em nível municipal, foi criado em 1998 em razão da Lei Federal n. 9.533/97, que instituiu uma transferência de recursos às prefeituras que implementassem esse tipo de programa. Ele beneficia famílias com renda de até três salários-mínimos, com filhos na faixa etária de zero a catorze anos, com renda per capita de até meio salário-mínimo. Deve ser comprovada a frequência à escola dos filhos com idade entre sete e quinze anos, e a residência de, no mínimo, dois anos da

família beneficiada na cidade de São Paulo. O valor médio pago às famílias é de R\$110,00 e sua forma de cálculo⁴² é diferente da federal e estadual.

O Salário-Família é um benefício previdenciário, garantido aos empregados com carteira assinada que possuam filhos de zero a catorze anos, ou filho maior inválido. É um benefício antigo (instituído desde 1963, constitucionalizado em 1967), que vem sofrendo modificações ao longo dos anos. A Constituição Federal de 1988 assegurou em seu art. 7º, XII, o benefício a todos os trabalhadores, sem qualquer distinção quanto ao valor da remuneração, o que foi modificado na Reforma Previdenciária. Com a Emenda Constitucional 20, desde dezesseis de dezembro de 1998, o salário-família passou a ser benefício restrito aos trabalhadores de baixa renda, que seu artigo 13 definiu, à época, como aquele que tem renda mensal igual ou inferior a R\$360,00. O Ministério da Previdência, regulamentando a matéria pela Portaria n.º 4.883/98, fixou, a partir de janeiro de 1999, a quota do salário-família em R\$8,65 por dependente, para os trabalhadores que percebam renda bruta até o limite já referido.

Atualmente, o benefício é de R\$21,27 por dependente para a faixa de salário-contribuição até R\$ 414,78, passando a R\$14,99 por dependente para aqueles que ganham entre R\$414,79 e R\$623,44. Esses valores foram reajustados por meio da Portaria do Ministério da Previdência Social n. 822, de onze de maio de 2005.

Esses programas são elogiados pelas participantes da pesquisa que tiveram acesso a eles por oferecerem um importante complemento à renda, porém, são poucas as que entendem como eles funcionam e por que os valores variam de usuário para usuário, informações que os órgãos responsáveis parecem não esclarecer:

Mas eles cortaram faz dois meses, era a Bolsa-Escola. (...) [recebia] 65 [reais]. E eu tinha a renda mínima que era 135, né? E eles cortaram. Aí ficou só a Bolsa-Escola, mas eles cortaram também. (...) Não sei [porque cortaram]. Eu liguei lá e ela falou que eles estão vendo quem vai poder usar, né? (33 anos, separada, balconista, quatro filhos).

E continuo usando. (...) Tem três anos. Desde quando começou o projeto da Renda Mínima que eu ganho. (...) É R\$50,00 (35 anos, solteira, digitadora, um filho).

Eu recebi durante um ano o Renda Mínima. (...) Tinha que ter filhos menores de dezesseis anos freqüentando escolas, creches. Eu fiz a inscrição só da L. porque só

⁴² O cálculo não é simples, tendo em vista que seus beneficiários têm baixa renda e também baixa escolaridade. A prefeitura paga 66% da diferença entre a renda da família e o valor que a família receberia se cada um de seus membros recebesse meio salário-mínimo. Para calcular o benefício é preciso multiplicar o número de pessoas que vivem na casa, pelo valor de meio salário-mínimo. Em seguida, subtrair desse valor a renda de todas as pessoas da casa somadas. O valor do bolsa-família será de 66% desse resultado (NEV-USP, 2006).

ela morava comigo, eu pegava R\$100,00 mensais. (...) Eu trabalhava em casa com bordado e esse auxílio que me ajudava mais ainda. [Recebi por] só um ano, eu tentei renovar, mas não consegui porque como moro no mesmo quintal da minha mãe, teve uma confusão dizendo que recebia eu, minha mãe e minha irmã na mesma casa. Minha mãe nunca recebeu, então acabaram cortando o meu e o da minha irmã porque era o mesmo endereço. Falaram que iriam mandar o assistente social em casa para verificar, porque constava que minha mãe recebia, minha mãe nunca recebeu e estamos esperando a assistente social até hoje. (...) eu não sei que tabela eles fazem, eu pegava R\$100,00, minha irmã R\$45,00 e minha tia R\$180,00 (trinta anos, divorciada, operadora de *telemarketing*, quatro filhos).

Coincidentemente ou não, já que as estatísticas mostram que as famílias monoparentais femininas têm uma renda significativamente abaixo da média, somente entre as participantes chefes (tanto as mais jovens como as mais velhas) havia beneficiárias desse tipo de política. Os valores citados pelas participantes variaram entre R\$45 e R\$180.

Ainda no âmbito das políticas de responsabilidade estatal, as participantes apontaram a ausência de opções de lazer nos bairros com um problema comum. Por um lado as participantes apontam uma falta de opções de atividades de esporte/lazer e educação extra-escolar, que ajudariam a ocupar o restante do dia em que os filhos não estão mais na escola, período no qual essas mães ainda estão trabalhando:

Porque eu acho assim, se a mãe está trabalhando e o filho não tem aula (...) tem o lazer pra criança ir. Que nem o CEU, eu achei ótimo! É uma pena que não é pra todas as crianças, entendeu? (33 anos, separada, balconista, quatro filhos).

Eu acho assim, que cada bairro deveria ter o seu lugar de lazer para aquelas crianças que não são mais daquelas áreas de creche. Porque saía da escola ia para aí. Tinha uma professora, alguma tia para ajudar a fazer aquela lição de casa, um cuidado ajudaria a gente, quando a gente chegasse em casa já tinha a lição e a gente poderia dar uma olhada (33 anos, casada, ajudante de cozinha, dois filhos).

A questão do lazer também está associada ao cuidado dos filhos. A creche é uma política que costuma ter horário integral – mesmo quando inapropriado, como se viu – mas que finda com a idade de sete anos, quando as crianças ainda não podem ser deixadas sozinhas – o problema é mais grave nas cidades com a alta incidência de violência urbana. A preocupação manifestada pelas participantes é originada pelo longo lapso de tempo entre o fim do horário escolar e o retorno dos pais e mães do trabalho, em que as crianças e adolescentes poderiam ser cuidados e/ou supervisionados, além da freqüente ausência de professores na rede pública:

Ela não ia permanecer na rua tanto tempo aprendendo a usar uma droga, ou o cigarro. (...) Da criança chegar lá e falar: “Diretora, posso pegar uma bola?” Ou um responsável. Porque no meu tempo tinha isso, entendeu? E era portão fechado, não era aberto como hoje, né? Que qualquer um entra (33 anos, separada, balconista, quatro filhos).

Se o Poder Público investir [em educação] exatamente nesse momento [infância], será que ele não gastaria muito menos do que ele está gastando hoje com rebelião de Febem? (...) Então, assim, é como se fosse uma prevenção. (...) Todo mês tem rebelião em Febem, todo mês! (44 anos, separada, auxiliar administrativa, um filho).

Os depoimentos acima mostram como as políticas de atendimento em horário integral e lazer no fim de semana são bem vistas e como serão bem recebidas caso implementadas integralmente, já que experiências nesse sentido são incipientes na rede pública da Grande São Paulo. Por outro lado, também faltam opções de lazer para a família, de uma forma geral, nos bairros. O pequeno número de parques nas periferias obriga as famílias a se deslocar para outros bairros mais centrais, que possuem esses equipamentos. As poucas opções dos bairros periféricos resumem-se a praças mal aparelhadas, com problemas de segurança, e, em algumas regiões, aos recém-inaugurados Centros Educacionais Unificados (CEU), que, no entanto, não atendem plenamente à demanda. Mesmo estando localizados em bairros periféricos, os CEU, na maioria das vezes, localizam-se na região central dos bairros, e, por incrível que pareça, ainda de difícil acesso à “periferia da periferia”, isto é, às áreas mais periféricas das áreas periféricas:

A gente se mata de trabalhar, tem que pagar alguém para cuidar e não sobra dinheiro para sair com as crianças, ter um lazer de verdade, porque essas pracinhas são horríveis. (...) [O Parque do Ibirapuera] é uma ótima opção, mas é longe (trinta anos, divorciada, operadora de *telemarketing*, quatro filhos).

Você está brincando com a criança [na praça] e está passando um louco do outro lado fazendo coisa errada. (...) Eu ainda não fui neste CEU, mas me falaram que para frente da minha casa construíram um CEU, que é muito bom, mas é longe. Tem teatro e minha filha é louca pra fazer, inclusive na escola em que ela está tem aquele negócio de lazer aos sábados, mas é complicado, porque não tem quem leve (26 anos, solteira, operadora de *telemarketing*, três filhos).

Outra política citada, mas que se restringe aos alunos de escolas da rede municipal, é o transporte escolar: essa política aparentemente simples foi elogiada pelas

participantes, que tem direito ao transporte caso morem a pelo menos um quilômetro da escola ou seja necessário atravessar uma avenida. Porém, os benefícios associados a essa política perdiam força no caso de a escola ter aulas de educação física fora no horário regular de aulas, o que causaria transtorno e uma tarefa a mais para as famílias.

Em relação às políticas que poderiam ser proporcionadas pelas empresas, as sugestões não apresentaram novidade em relação ao que já se conhece e o que a lei trabalhista exige. O problema maior é justamente o não cumprimento dessas normas, seja porque as mães têm vínculos informais de emprego (muitas vezes, como se viu, irregulares, como no caso de certas cooperativas), seja porque as empresas não as cumprem, apesar de “assinarem a carteira”.

Além de citarem os benefícios de creche, licença-maternidade e amamentação, as mães que têm uma jornada mais rígida reclamaram da pouca flexibilidade dos empregadores:

Se você não vai numa reunião do seu filho, a professora fala: passa e leva uma declaração, você entrega aquilo, simplesmente você está falando para o seu chefe, eu não estou mentindo, mas aquilo não tem significado nenhum. Você não vai receber. Então, às vezes, você pensando em não perder aquele dinheiro que vai te fazer falta para a feira no sábado, alguma coisa, você manda a avó, manda uma prima (35 anos, casada, recepcionista, dois filhos).

Por outro lado, ainda que o auxílio-creche seja uma obrigação legal, o compromisso com a educação dos filhos não finda aí. Participantes da pesquisa apontaram como desejáveis auxílios para pagamento de escolas/colégios, reforçando a pouca confiança na qualidade dos estabelecimentos públicos de ensino:

Devia dar [auxílio-creche] para eles [filhos/as] no caso de criança até seis anos, e depois até os quinze [anos] receber auxílio também (34 anos, casada, auxiliar de enfermagem, três filhos).

Um convênio em alguma escola, facilidade em creche. Vamos supor que você trabalhasse num supermercado, então esse supermercado teria acesso à creche, o supermercado já te daria um papel de encaminhamento para você deixar seu filho na creche (26 anos, divorciada, auxiliar administrativa, dois filhos).

Essas sugestões são ilustrativas para avaliar o papel das empresas como vetores de políticas sociais no setor privado, que usualmente é pequeno e restrito a poucas e grandes empresas. Pesquisas anteriores constataram que, mesmo em empresas de ponta, os

benefícios vão pouco além do que exige a legislação (BRUSCHINI, RIDENTI, 1995). Pesquisa mais recente realizada pela IPEA sobre a ação social das empresas mostra que, apesar de ser de considerável monta, o investimento do empresariado se resume a ações pulverizadas, de caráter emergencial, de cunho assistencial e visando principalmente a população mais carente.

No caso das falas acima citadas, ainda que um adicional em dinheiro seja difícil de ser considerado pela maioria dos empregadores, como sugere a primeira opinião, a segunda aponta um caminho interessante: a empresa como intermediadora de serviços de facilidades familiares ou de educação, que, como pessoa jurídica, teria maior poder de barganha com estabelecimentos de educação, podendo proporcionar vantagens a estes (como aumento da clientela) e melhores condições de pagamento aos empregados, por exemplo, vantagens que poderiam se estender a outros tipos de serviços, na forma de convênios. O desejo expresso por auxílios para educação e saúde para a família do empregado decorre da má qualidade de grande parte dos serviços públicos oferecidos. A fala apresentada a seguir é exemplar nesse sentido: apesar de ser um direito universalizado pela Constituição, a participante sugere como política pública a concessão de auxílios para a saúde:

Eu acho que deveria ter um auxílio pra poder pagar um convênio pro filho, uma alimentação melhor pras crianças. (...) Porque hoje pra você enfrentar um SUS da vida! Por exemplo, tem o [nome do hospital] lá perto da minha casa, que eu vejo criança morrendo, gente morrendo todo dia por falta de atendimento. Então eu acho que deveria ter uma ajuda sim, principalmente pra esse pessoal que está desempregado faz tempo e que se vira de uma forma ou outra. Está desempregado, mas está trabalhando, né? Não tem vínculo, mas está trabalhando, tem uma profissão (38 anos, separada, diagramadora, três filhos).

A fala acima mostra a situação precária dos hospitais públicos; o problema é a destinação de auxílios como forma de proporcionar convênio médico privado para desempregados ou para trabalhadores que não possuem vínculo formal de trabalho. Porém, se não há vínculo formal, como proporcionar o benefício de outra forma que não através do Estado? Além disso, o SUS, que é o sistema público de saúde, não é considerado uma boa alternativa mesmo por pessoas de baixa renda, como se pode ver acima.

RESUMO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da impossibilidade de seguir o caminho inicialmente planejado – realizar a pesquisa a partir de convênio com a PCV, Fundação SEADE, São Paulo – a pesquisa *Articulação Trabalho e Família* foi realizada por meio de três procedimentos: a) uma pesquisa e análise documental – documentos da OIT e da ONU (convenções, recomendações e protocolos, relatórios das Conferências Mundiais que tratam da questão feminina etc.); legislação brasileira sobre trabalho (CLT e novas leis em vigor a partir da década de 1990), família (Código Civil de 2002) e a própria Constituição de 1988; b) uma análise sobre o tema dos afazeres domésticos e o do tempo gasto nesses afazeres, através de um estudo quantitativo pormenorizado e em profundidade dos quesitos específicos sobre esses temas, na base de dados da PNAD 2002; c) uma análise do tema dos afazeres domésticos, do tempo gasto nesses afazeres, das estratégias de conciliação entre o trabalho e a família, no cotidiano de trabalhadoras urbanas de baixa renda, através de debates com grupos de mulheres trabalhadoras e mães de filhos pequenos.

Nesses debates, nos quais foi utilizada a metodologia dos grupos focais, foram discutidas questões como o conceito de trabalho doméstico, a divisão sexual e etária das tarefas domésticas no cotidiano das mulheres, o tempo consumido nas atividades domésticas, as estratégias de conciliação entre o trabalho remunerado e as atividades domésticas e familiares, em grupos de mulheres casadas, vivendo com os companheiros e em grupos de mulheres chefes de família, todas elas de famílias paulistas de baixa renda e com atividades econômicas diversificadas. Foi discutido também o conhecimento das trabalhadoras a respeito de políticas sociais, públicas e privadas, que favorecem a conciliação entre o trabalho e a família, assim como a expectativa delas em relação a tais políticas. O material recolhido desses debates alimenta os dados quantitativos, e dá vida a eles que, por sua vez, confirmam ou não, de uma forma global, para todo o país, o que é dito por elas. A partir das falas das trabalhadoras foi possível fazer o diagnóstico de alguns dos problemas mais frequentes que afetam seu cotidiano, na interface da família com o trabalho, bem como sugerir soluções para seu enfrentamento. Assim, as trabalhadoras mais jovens, que são chefes de família e têm filhos muito pequenos, são as mais sobrecarregadas, porque não contam nem mesmo com o auxílio dos cônjuges em seu cotidiano doméstico e no cuidado com as crianças. Em contrapartida, vem à tona o discurso, sobretudo entre algumas trabalhadoras que já foram casadas, de que esses cônjuges “dão muito trabalho”, com referência à alimentação, à limpeza e arrumação da

moradia e ao cuidado com as roupas. Para todas as que têm filhos muito pequenos, casadas ou chefes de família, as creches são, sem dúvida, a melhor estratégia de cuidado infantil enquanto trabalham. Contudo, elas relatam tanto qualidades quanto defeitos. Entre os primeiros, a maior disciplina e independência das crianças, entre os defeitos, o horário desses estabelecimentos, que não é compatível com o horário comercial e, portanto, do trabalho delas, ocasionando problemas sobretudo no momento da saída, quando elas ainda estão trabalhando. Recorrer à ajuda de parentes (mães, tias, avós), vizinhas ou, eventualmente, a um auxílio remunerado ou à colaboração de colegas de trabalho são as estratégias relatadas.

As trabalhadoras mais velhas, cujos filhos são maiores, descrevem um cotidiano menos pesado, no qual os filhos mais velhos, principalmente as filhas, colaboram tanto com os afazeres domésticos propriamente ditos quanto com o cuidado com os irmãos menores. As preocupações e os cuidados, entretanto, não são poucos. Concentram-se sobretudo na atividade dos filhos quando não estão na escola, razão pela qual sugerem as seguintes políticas: escolas em tempo integral, com tempo e ajuda para fazer as lições de casa, lazer nas escolas nos finais de semana, para toda a família, portões fechados e segurança em geral nas escolas, educação física no período escolar, evitando uma circulação indesejável das crianças, a qual poderia propiciar o contato com más companhias, drogas e outros problemas. Entre algumas políticas públicas já adotadas, elogiam os CEU unificados e as políticas de transporte escolar, como o “Vai e Volta” da gestão Marta Suplicy. Em relação ao setor privado, as trabalhadoras apontam a necessidade de que as empresas cumpram com seus direitos legais, como licença-maternidade, creche e local para amamentação. Enfatizam também a importância de jornadas de trabalho flexíveis, que lhes facilitem a conciliação entre o trabalho e a família. Nem todas as mulheres trabalham no setor formal de trabalho, no qual teriam acesso aos direitos trabalhistas. Não foram poucos os relatos daquelas que abriram mão de bons empregos, com todos os direitos assegurados, mas com extensas jornadas, para ficar com os filhos pequenos em casa ou para trabalhar em outra atividade, como autônomas.

O tema das responsabilidades familiares de trabalhadores e trabalhadoras, como vimos, vem ganhando espaço no âmbito internacional, desde a década de 1960, quando surge, na OIT, a Recomendação 123 (1965). Na época, o problema da conciliação do trabalho com a família estava fortemente associado ao trabalho feminino remunerado, em franca ascensão. Paralelamente, surgem movimentos sociais que, ao reivindicar a igualdade entre homens e mulheres, acabam produzindo, entre outros efeitos, leis e

documentos internacionais que apóiam essa perspectiva. Contudo, apesar das responsabilidades familiares ainda serem um encargo majoritariamente feminino, com as mudanças econômicas e sociais das últimas décadas (altas taxas de participação das mulheres, mudanças demográficas, alterações no modelo de família nuclear, aumento do número de famílias chefiadas por mulheres etc.), a tendência nos últimos tempos é enxergar a questão como um problema da família e não só das mulheres. Assim, as políticas públicas de conciliação trabalho e família devem levar em consideração não só facilidades familiares que possibilitem às mulheres as mesmas oportunidades de trabalho existentes aos homens, mas também mecanismos de responsabilização masculina por essas tarefas. É importante ressaltar que a Convenção 156 (complementada pela Recomendação 123), traz uma importante contribuição ao tema, definindo o conceito de responsabilidades familiares e sugerindo políticas. O documento, que entrou em vigor em 1981, não foi ratificado pelo Brasil e nem poderia ser assinado à época, já que o antigo Código Civil brasileiro continha uma concepção assimétrica entre homens e mulheres e a OIT, ao contrário de outras agências da ONU, não permite ressalvas⁴³ às suas convenções. Com o advento, em 2002, do novo Código Civil, como mostramos no Capítulo I deste Relatório, parece não haver mais obstáculos à aceitação das proposições da Convenção 156, o que justificaria nossa defesa, ao encerrar esta pesquisa, de um novo e mais apurado exame da questão, colocando-a em pauta nas políticas governamentais no país.

⁴³ A CEDAW foi o documento que mais obteve ressalvas por parte dos signatários, o que quer dizer que, mesmo se comprometendo com seu conteúdo, os países podem apontar quais os pontos que não serão colocados em prática, qualquer que seja a motivação. A OIT, por sua vez, permite que o país-membro que assina uma convenção justifique a implementação gradual de suas disposições, mas não que faça ressalva a qualquer um de seus pontos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Lais. *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*. Brasília: OIT, 2005.

BRUSCHINI, Cristina; ARDAILLON, Danielle; UNBEHAUM, Sandra G. *Tesouro para Estudos de Gênero e sobre Mulheres*. São Paulo: Ed. 34, 1998.

BADINTER, Elisabeth. *Um amor conquistado: o mito do amor materno*. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BELLONI, Maria-Carmen; BOULIN, Jean-Yves; LOISEAU, Annie. Do tempo do trabalho aos tempos da cidade. In: MARUANI, Margareth; HIRATA, Helena. *As Novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac, 2003. p. 197-211.

BLAY, Eva Alterman. *Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo: Ática, 1978. (Ensaio, 35)

BRASIL. Senado Federal. *Constituição da República Federativa do Brasil: texto integral*. São Paulo: Ática, 1989.

BRUSCHINI, Cristina. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? In: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice Rangel de Paiva (orgs.) *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*. São Paulo, Rio de Janeiro: ALAST, 1998. p. 277-294. (Série: Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho, 2)

_____. *Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas médias paulistas*. São Paulo: Vértice, FCC, 1990.

_____. Trabalho da mulher: igualdade ou proteção? *Cadernos de Pesquisa*, n.61, p. 58-67, maio 1987.

_____. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? In: ARAUJO, Clara M. O.; PICANÇO, Felícia; SCALON, Celi (orgs.) *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. São Paulo: EDUSC, 2007. p.21-58.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In. MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. *As Novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac-SP, 2003. p. 323-361.

BRUSCHINI, Cristina; RIDENTI, Sandra. Trabalho domiciliar masculino. *Revista Estudos Feministas*, v. 3, n. 2, p. 363-392, 1995.

BRUSCHINI, Cristina; RICOLDI, Arlene M.; MERCADO, Cristiano M. *Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional*. (no prelo)

CHODOROW, Nancy. *Psicanálise da maternidade: uma crítica a Freud a partir da mulher*. Rio de Janeiro : Rosa dos Tempos, 1990.

COULSON, Margareth; MAGAS, Branka; WAINWRIGHT, Hilary. The Housewife and her labour under capitalism: a critique. *New Left Review*, Londres, n. 89, p. 59-72, jan./feb. 1975.

DEDECCA, Claudio Salvatori. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD: síntese metodológica. *Rebep*, v.15, n. 2, p. 103-114, 1998.

_____. Tempo, trabalho e gênero. In: BEZERRA, Maria Ednalva de Lima et alii. (org.) *Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho*. São Paulo, CUT Brasil, 2004, p. 21-52.

DIAS, Jussara; YANNOULAS, Silvia C. Sistema e normas que regulam o trabalho feminino (1988-2002). In: YANNOULAS, Silvia C. *A Convidada de pedra: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional. Um olhar a partir do Brasil 1988-2002*. Brasília: FLACSO, Abaré, 2004. p. 63-81.

DINIZ, Maria Helena. *Código civil anotado*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DURAN, Maria Angeles. *A Dona de casa: crítica política da economia doméstica*. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

GARDINER, Jean. Women's domestic labour. *New Left Review*, London, n. 89, p. 47-58, jan./feb. 1975.

GATTI, Bernadete Angelina. *Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas*. Brasília: Liber Livro, 2005. (Série Pesquisa em Educação, 10)

GAUDIER, Maryse. *The Development of the women's question at the ILO, 1919-1994: 75 years of progress towards equality*. S.l.: Ilo, 1996. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1996/dp87/index.htm>>. Acesso em: 15 out. 2005.

HARTMANN, Heidi. The Family as the locus of gender, class and political struggle: the example of housework. *SIGNS: Journal Of Women In Culture & Society*, v. 6, n. 31, 1981a.

_____. The Unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union. In: SARGENT, Lydia. *Women and revolution*. New York: South End Press, 1981b.

HIMMELVEIT, Susan; MOHUN, Simon. Domestic labour and capital. *Cambridge Journal of Economics*, n. 1, p. 15-31, 1977.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1992*. Rio de Janeiro, 1992.

_____. *IBGE divulga indicadores sociais sobre a mulher*. (Comunicação Social, 7 mar. 2002) Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 26 mar. 2006.

_____. *Pesquisa sobre padrões de vida 1996 e 1997*. 2. ed. Rio de Janeiro, 1999.

_____. *Síntese de indicadores sociais 2006*. Rio de Janeiro, 2007.

ILO. *ILO History*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm>>. Acesso em: 15 maio 2005a.

_____. *Ilolex: database of international standards*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>. Acesso em: 15 maio 2005b.

ILO. *Reconciling work and family: Gender issues*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/reconcilwf/gender.htm>>. Acesso em: 17 out. 2005c.

KASSOUF, Ana Lúcia et al. *Análise das políticas e programas sociais no Brasil*. Brasília, OIT; Programa IPEC América do Sul, 2004. (Série: Documentos de trabalho, 182)

KAPPEL, Dolores; CARVALHO, Maria Cristina; KRAMER, Sonia. Perfil das crianças de 0 a 6 anos que freqüentam creches, pré-escolas e escolas: uma análise dos resultados da Pesquisa sobre Padrões de Vida/IBGE. *Revista Brasileira de Educação*, São Paulo, v. 1, n. 16, p. 35-47, 2001.

MACHADO NETO, Zahidé; BRITO, Alda. *Tempo de mulher, tempo de trabalho entre mulheres proletárias em Salvador*. Friburgo, 1982. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 4. (Trabalho apresentado)

MADEIRA, Felícia Reicher. *As Condições do trabalho da mulher e as condições de vida da família: o caso de Fortaleza 1971*. São Paulo, 1978. Dissert. (mestr.) Ciências Sociais, Universidade de São Paulo.

MICHEL, André. *Les Femmes dans la société marchande*. Paris: Presses Universitaires de France, 1978.

MOTTA, Alda B. *Relações entre gerações: pais e filhos idosos*. Salvador: UFBA, 2002. (mimeo)

NEV-USP. Bolsa Escola. Disponível em: <http://nev.incubadora.fapesp.br/portal/V.educacao/bolsaescola>. Acesso em: 2 fev. 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da OIT*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/inst/fund/docs/index.php>>. Acesso em: 15 maio 2005a.

_____. *Declaração de Filadélfia*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/inst/fund/docs/index.php>>. Acesso em: 15 maio 2005b.

PRADO, Danda. *Ser esposa: a mais antiga profissão*. São Paulo: Brasiliense, 1979.

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

RUBIN, G. The Traffic on women. In: REITER, R. (ed.) *Toward na anthropology of women*. New York: Monthly Review Press, 1975. p. 157-210.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *A Mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. São Paulo: Quatro Artes, 1969.

SECCOMBE, Wally. The Housewife and her labour under capitalism. *New Left Review*, n. 83, p. 3-24, jan./feb. 1973.

SORJ, Bila. *Reconciling work and family; issues and policies in Brazil*. Geneva: International Labour Office, 2004a. (Condition of work and employment series, 8)

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

SZALAI, Alexander. *The use of time: Daily activities of urban and suburban populations in twelve countries*. Paris: The Hague:, Mouton & Co., 1972.

THÉBAUD, Françoise. Sobre a "aventura intelectual da história das mulheres": entrevista com Thébaud. *Revista Estudos. Feministas* [online], p.195-216, v.11, n.1, jan./jun. 2003. (Entrevista concedida à Janine Gomes da Silva). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2003000100011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 5 out. 2005.

UNDP. *Human development report 1995*. New York: Oxford University Press, 1995.

UNIFEM. *El Progreso de las mujeres en el mundo*. New York, 2000. (Informe bienal)

UNITED NATIONS. *Agenda 21 – Chapter 24: Global action for women towards sustainable and equitable development*. Rio de Janeiro, 1992. Disponível em: <<http://www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/english/agenda21chapter24.htm>>. Acesso em: 7 nov. 2005.

_____. *Excerpts from the Vienna Declaration and Programme of Action, 1: adopted at the World Conference on Human Rights, held at Vienna from 14 to 25 June 1993*. Disponível em: < <http://www.un.org/documents/ecosoc/cn6/1995/ecn61995-5add7.htm> >. Acesso em: 7 nov. 2005.

_____. *Gender dimensions of racial discrimination*. Geneva: UN – Office of the High Commissioner for Human Rights, 2001. Disponível em: <<http://www.unhchr.ch/pdf/wcargender.pdf>>. Acesso em: 7 novembro 2005.

YANNOULAS, Silvia C. (coord.) Agendas públicas e institucionais. In: YANNOULAS, S. C. (coord.) *A Convidada de pedra - mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional. Um olhar a partir do Brasil 1988-2002*. Brasília: FLACSO, Abaré, 2004. p. 82-123.

ANEXOS

Anexo I – Tabelas

Índice

Tabela 1 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo.....	123
Tabela 2 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa etária	124
Tabela 3 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo sexo e raça/cor.....	125
Tabela 4 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de anos de estudo.....	126
Tabela 5 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de rendimento do trabalho principal	127
Tabela 6 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e situação domiciliar	128
Tabela 7 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição na família	129
Tabela 8 – Mulheres que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo a presença de filhos.....	130
Tabela 9 – Mulheres que cuidavam ou não de afazeres domésticos e que tiveram filhos, segundo a faixa etária do último filho vivo	131
Tabela 10 – Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição de ocupação	132
Tabela 11 – Frequência a creche ou pré-escola, segundo a idade das crianças e rede de ensino	133
Tabela 12 – Empregados ou trabalhadores domésticos que receberam o auxílio para educação ou creche como remuneração do trabalho, segundo o sexo e a posição na ocupação	134
Tabela 13 – Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por pessoas de 10 anos ou mais, segundo o sexo	134
Tabela 14 – Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa etária	135
Tabela 15 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo sexo e raça/cor.....	136
Tabela 16 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de anos de estudo	137
Tabela 17 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de rendimento do trabalho principal.....	138
Tabela 18 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição de ocupação.....	139

Tabela 19 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, por mulheres, segundo a posição em ocupações selecionadas.....	139
Tabela 20 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição na família	140
Tabela 21 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres, segundo a presença de filhos	141
Tabela 22 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, por mulheres de 10 anos e mais com filhos/as moradores no domicílio.....	141
Tabela 23 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres que tiveram filhos, segundo a faixa etária do último filho vivo	142
Tabela 24 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, por sexo do empregador, de acordo com o número de empregadas domésticas que residiam no seu domicílio	142
Tabela 25 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, por pessoas de 10 anos e mais, segundo o sexo, condição na família e a posse de alguns eletrodomésticos selecionados	143
Tabela 26 - Média semanal de horas dedicadas à produção e à reprodução, segundo o sexo.....	144

Tabela 1 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo.
Brasil, 2002

Sexo	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres"	Porcentagem das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos segundo o sexo	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Porcentagem das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos segundo o sexo	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Feminino	89,9	68,3	65.304.832	10,1	16,4	7.350.716	72.655.548
Masculino	44,7	31,7	30.246.775	55,3	83,6	37.420.505	67.667.280
Total	68,1	100,0	95.551.607	31,9	100,0	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 2 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa etária.
Brasil, 2002

Sexo e Faixa Etária	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Masculino					
10 a 14 anos	40,7	3.392.497	59,3	4.945.632	8.338.129
15 a 19 anos	41,5	3.590.003	58,5	5.057.082	8.647.085
20 a 24 anos	40,0	3.235.426	60	4.855.968	8.091.394
25 a 29 anos	45,7	3.039.942	54,3	3.617.965	6.657.907
30 a 39 anos	48,8	5.988.413	51,2	6.284.663	12.273.076
40 a 49 anos	47,3	4.702.981	52,7	5.248.041	9.951.022
50 a 59 anos	46,8	3.117.757	53,2	3.539.167	6.656.924
60 anos ou mais	45,1	3.179.756	54,9	3.871.987	7.051.743
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505	67.667.280
Feminino					
10 a 14 anos	77,2	6.351.099	22,8	1.878.554	8.229.653
15 a 19 anos	86,4	7.356.748	13,6	1.153.184	8.509.932
20 a 24 anos	87,4	7.170.635	12,6	1.033.383	8.204.018
25 a 29 anos	91,9	6.571.568	8,1	576.584	7.148.152
30 a 39 anos	94,8	12.547.427	5,2	693.420	13.240.847
40 a 49 anos	95,3	10.495.206	4,7	521.914	11.017.120
50 a 59 anos	95,5	7.004.206	4,5	331.987	7.336.193
60 anos ou mais	87,0	7.807.943	13	1.161.690	8.969.633
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Tabela 3 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo sexo e Raça/C Brasil, 2002

Sexo e Raça/Cor	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos
Masculino				
Indígena	48,7	55.556	51,3	58.486
Branca	45,0	16.027.341	55,0	19.596.776
Pretas/pardas	44,3	14.009.012	55,7	17.608.996
Amarela	50,1	152.766	49,9	152.447
Ignorada	35,6	2.100	64,4	3.800
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505
Feminino				
Indígena	91,0	133.309	9,0	13.212
Branca	88,7	35.497.953	11,3	4.531.693
Pretas/pardas	91,4	29.374.332	8,6	2.752.965
Amarela	84,9	295.018	15,1	52.517
Ignorada	92,8	4.220	7,2	329
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 4 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de anos de estudo.
Brasil, 2002

Sexo e Faixa de anos de estudo	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Masculino					
Sem instrução e menos de 1 ano	38,8	3.147.143	61,2	4.970.322	8.117.465
de 1 a 4 anos	42,2	8.734.723	57,8	11.975.059	20.709.782
de 5 a 8 anos	46,4	9.011.719	53,6	10.393.817	19.405.536
de 9 a 11 anos	47,9	6.617.623	52,1	7.211.316	13.828.939
12 anos e mais	48,5	2.515.970	51,5	2.675.604	5.191.574
Não determinado e sem declaração	53,0	219.597	47,0	194.387	413.984
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505	67.667.280
Feminino					
Sem instrução e menos de 1 ano	88,2	7.502.383	11,8	1.007.474	8.509.857
de 1 a 4 anos	90,7	18.766.488	9,3	1.929.649	20.696.137
de 5 a 8 anos	92,0	18.566.185	8,0	1.608.108	20.174.293
de 9 a 11 anos	90,4	14.797.835	9,6	1.570.376	16.368.211
12 anos e mais	81,3	5.250.893	18,7	1.207.833	6.458.726
Não determinado e sem declaração	93,9	421.048	6,1	27.276	448.324
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 5 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de rendimento do trabalho principal.
Brasil, 2002

Sexo e Faixa de rendimento do trabalho principal	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Masculino					
sem rendimento até 1 SM	43,4	6.486.073	56,6	8.463.891	14.949.964
mais de 1 a 3 SM	44,8	8.480.075	55,2	10.434.893	18.914.968
mais de 3 a 5 SM	47,7	2.582.122	52,3	2.834.104	5.416.226
mais de 5 a 10 SM	47,2	1.771.348	52,8	1.978.119	3.749.467
mais de 10 e rend. ignorado	42,8	1.215.235	57,2	1.623.466	2.838.701
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505	67.667.280
Feminino					
sem rendimento até 1 SM	93,8	14.933.925	6,2	981.129	15.915.054
mais de 1 a 3 SM	90,1	10.203.031	9,9	1.123.873	11.326.904
mais de 3 a 5 SM	86,6	2.010.538	13,4	311.727	2.322.265
mais de 5 a 10 SM	83,8	1.419.606	16,2	273.881	1.693.487
mais de 10 e rend. ignorado	76,9	800.346	23,1	239.834	1.040.180
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 6 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e situação domiciliar*. Brasil, 2002

Sexo e Situação domiciliar	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Masculino					
Urbana	45,3	25.553.995	54,7	30.838.707	56.392.702
Rural	41,6	4.692.780	58,4	6.581.798	11.274.578
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505	67.667.280
Feminino					
Urbana	89,3	55.723.287	10,7	6.711.517	62.434.804
Rural	93,7	9.581.545	6,3	639.199	10.220.744
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

(*) De acordo com a PNAD, a classificação da situação do domicílio é realizada segundo a área de localização do mesmo, e tem por base a legislação vigente por ocasião da realização do Censo Demográfico de 2000. Como situação urbana consideram-se as áreas correspondentes às cidades (sedes municipais), às vilas (sedes distritais) ou às áreas urbanas isoladas. A situação rural abrange toda a área situada fora desses limites. Este critério é, também, utilizado na classificação da população urbana e rural.

Tabela 7 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição na família.
Brasil, 2002

Sexo e Condição na Família	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Masculino					
Pessoa de referência	50,0	18.458.779	50,0	18.483.376	36.942.155
Cônjuge	44,2	746.276	55,8	943.810	1.690.086
Filho	37,6	9.495.486	62,4	15.761.246	25.256.732
Outro parente	39,4	1.349.405	60,6	2.073.693	3.423.098
Agregado	51,8	119.745	48,2	111.512	231.257
Pensionista	63,8	66.987	36,2	37.984	104.971
Empregado doméstico	54,2	9.388	45,8	7.933	17.321
Parente do empregado doméstico	42,7	709	57,3	951	1.660
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505	67.667.280
Feminino					
Pessoa de referência	92,2	13.517.259	7,8	1.139.826	14.657.085
Cônjuge	97,3	31.890.064	2,7	880.485	32.770.549
Filho	79,4	16.192.027	20,6	4.206.827	20.398.854
Outro parente	76,5	3.157.993	23,5	972.622	4.130.615
Agregado	87,2	253.092	12,8	37.156	290.248
Pensionista	84,7	70.873	15,3	12.754	83.627
Empregado doméstico	69,0	221.869	31,0	99.848	321.717
Parente do empregado doméstico	58,0	1.655	42,0	1.198	2.853
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

(*) Dentro de cada família as pessoas foram classificadas, na PNAD, em função da relação com a pessoa de referência ou com o seu cônjuge, de acordo com as seguintes definições: Pessoa de referência - pessoa responsável pela família ou que assim fosse considerada pelos demais membros; Cônjuge - pessoa que vivia conjugalmente com a pessoa de referência da família, existindo ou não o vínculo matrimonial; Filho - pessoa que era filho, enteado, filho adotivo ou de criação da pessoa de referência da família ou do seu cônjuge; Outro parente - pessoa que tinha qualquer outro grau de parentesco com a pessoa de referência da família ou com o seu cônjuge; Agregado - pessoa que não era parente da pessoa de referência da família nem do seu cônjuge e não pagava hospedagem nem alimentação; Pensionista - pessoa que não era parente da pessoa de referência da família nem do seu cônjuge e pagava hospedagem ou alimentação; Empregado doméstico - pessoa que prestava serviço doméstico remunerado em dinheiro ou somente em benefícios a membro(s) da família; Parente do empregado doméstico - pessoa que era parente do empregado doméstico e não prestava serviço doméstico remunerado a membro(s) da família.

Tabela 8 - Mulheres que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo a presença de filhos
Brasil, 2002

Existência de filhos	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
Mulheres que tiveram filhos	94,7	42.867.989	5,3	2.414.960	45.282.949
Mulheres que não tiveram filhos	82,0	22.430.992	18,0	4.931.147	27.362.139
Total Feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 9 - Mulheres que cuidavam ou não de afazeres domésticos e que tiveram filhos, segundo a faixa etária do último filho vivo. Brasil, 2002

Faixa etária do último filho vivo	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos	Total das pessoas que responderam à questão "cuidava de afazeres domésticos?"
até 2 anos	97,0	6.977.159	3,0	218.615	7.195.774
mais de 2 a 4 anos	96,3	4.051.292	3,7	156.439	4.207.731
mais de 4 a 5 anos	96,6	1.713.775	3,4	59.693	1.773.468
mais de 5 a 6 anos	95,8	1.584.345	4,2	68.888	1.653.233
mais de 6 a 7 anos	96,3	1.465.678	3,7	56.152	1.521.830
mais de 7 a 14 anos	96,2	8.650.685	3,8	342.982	8.993.667
mais de 14 anos	92,8	17.644.232	7,2	1.360.745	19.004.977
ignorado	83,8	780.823	16,2	151.446	932.269
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716	72.655.548
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221	140.322.828

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 10 - Pessoas de 10 anos e mais que cuidavam ou não de afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição de ocupação*.
Brasil, 2002

Sexo e Condição de Ocupação	Porcentagem das pessoas que responderam SIM à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que cuidavam de afazeres domésticos	Porcentagem das pessoas que responderam NÃO à pergunta "cuidava dos afazeres domésticos?"	Total das pessoas que não cuidavam de afazeres domésticos
Masculino				
Ocupadas	44,8	20.534.853	55,2	25.334.473
Desocupadas	58,0	2.115.238	42,0	1.531.780
Total masculino	44,7	30.246.775	55,3	37.420.505
Feminino				
Ocupadas	90,9	29.367.446	9,1	2.930.444
Desocupadas	96,5	4.078.893	3,5	150.112
Total feminino	89,9	65.304.832	10,1	7.350.716
Total	68,1	95.551.607	31,9	44.771.221

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

(*) Quanto à condição de ocupação, as pessoas estão classificadas, na PNAD, em ocupadas e desocupadas. Por ocupadas, entende-se as pessoas que tinham trabalho durante todo ou parte do período de referência especificado pela pesquisa (semana de referência ou período de referência de 365 dias). Inclui-se, ainda, como ocupadas as pessoas que não exerceram trabalho remunerado por motivo de férias, licença, greve etc. Por sua vez, as pessoas desocupadas são caracterizadas como sendo aquelas que não estavam trabalhando no período de referência especificado, mas que haviam procurado trabalho no decorrer deste período.

Tabela 11 - Frequência a creche ou pré-escola, segundo a idade das crianças e rede de ensino
Brasil 2002

Faixa etária infantil	Total de crianças de até 6 anos	Frequenciam creche ou pré-escola		Rede de ensino					
				Pública		Particular		Outra	
		NA	%	NA	L %	NA	L %	NA	L %
0 a 3 anos	11.811.025	1.377.683	11,7	722.746	52,5	649.996	47,2	4.941	0,4
4 anos	3.159.578	1.452.425	46,0	877.587	60,4	572.792	39,4	2.046	0,1
5 anos	3.189.488	2.147.872	67,3	1.536.185	71,5	609.058	28,4	2.629	0,1
6 anos	3.310.631	2.869.129	86,7	2.267.347	79,0	599.637	20,9	2.145	0,1
Total	21.470.722	7.847.109	36,5	5.403.865	68,9	2.431.483	31,0	11.761	0,1

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

Tabela 12 - Empregados ou trabalhadores domésticos que receberam o auxílio para educação ou creche como remuneração do trabalho, segundo o sexo e a posição na ocupação.

Brasil, 2002

Posição na ocupação	Recebeu auxílio para educação ou creche		Total*
	NA	%	
Mulheres	NA	%	NA
empregado com carteira	302.511	59,3	8.091.727
militar	621	0,1	3.817
funcionário público estatutário	89.714	17,6	2.778.868
outros empregados sem carteira	56.584	11,1	4.300.632
empregados sem declaração de carteira	—	—	566
trabalhador doméstico com carteira	20.172	4,0	1.387.732
trabalhador doméstico sem carteira	40.521	7,9	4.229.488
Total	510.123	100,0	20.792.830
Homens	NA	%	NA
empregado com carteira	425.207	71,1	14.840.623
militar	31.479	5,3	208.433
funcionário público estatutário	76.725	12,8	1.999.983
outros empregados sem carteira	59.594	10,0	10.178.414
empregados sem declaração de carteira	—	—	1.699
trabalhador doméstico com carteira	1.595	0,3	171.238
trabalhador doméstico sem carteira	3.160	0,5	256.994
Total	597.760	100,0	27.657.384

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

(*) excluídos os ignorados

Tabela 13 - Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por pessoas de 10 anos ou mais, segundo o sexo.

Brasil, 2002

Sexo	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Feminino	27,2	89,9	65.304.832
Masculino	10,6	44,7	30.246.775
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 14 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa etária.
Brasil, 2002

Sexo e Faixa Etária	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Masculino			
10 a 14 anos	8,9	40,7	3.392.497
15 a 19 anos	9,8	41,5	3.590.003
20 a 24 anos	9,8	40,0	3.235.426
25 a 29 anos	10,1	45,7	3.039.942
30 a 39 anos	10,5	48,8	5.988.413
40 a 49 anos	10,4	47,3	4.702.981
50 a 59 anos	11,8	46,8	3.117.757
60 anos ou mais	14,0	45,1	3.179.756
Total masculino	10,6	44,7	30.246.775
Feminino			
10 a 14 anos	14,2	77,2	6.351.099
15 a 19 anos	20,1	86,4	7.356.748
20 a 24 anos	25,0	87,4	7.170.635
25 a 29 anos	28,7	91,9	6.571.568
30 a 39 anos	29,9	94,8	12.547.427
40 a 49 anos	30,8	95,3	10.495.206
50 a 59 anos	32,9	95,5	7.004.206
60 anos ou mais	30,6	87,0	7.807.943
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 15 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo sexo e Raça/Cor.
Brasil, 2002

Sexo e Raça/Cor	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Masculino			
Indígena	12,0	48,7	55.556
Branca	10,4	45,0	16.027.341
Pretas/pardas	10,9	44,3	14.009.012
Amarela	9,7	50,1	152.766
Ignorada	8,6	35,6	2.100
Total masculino	10,6	44,7	30.246.775
Feminino			
Indígena	27,1	91,0	133.309
Branca	27,0	88,7	35.497.953
Pretas/pardas	27,4	91,4	29.374.332
Amarela	25,4	84,9	295.018
Ignorada	25,8	92,8	4.220
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 16 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de anos de estudo.
Brasil, 2002

Sexo e Faixa de anos de estudo	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Masculino			
Sem instrução e menos de 1 ano	12,2	38,8	3.147.143
de 1 a 4 anos	10,7	42,2	8.734.723
de 5 a 8 anos	10,6	46,4	9.011.719
de 9 a 11 anos	10,4	47,9	6.617.623
12 anos e mais	9,1	48,5	2.515.970
Não determinado e sem declaração	10,6	53,0	219.597
Total masculino	10,6	44,7	30.246.775
Feminino			
Sem instrução e menos de 1 ano	31,1	88,2	7.502.383
de 1 a 4 anos	28,9	90,7	18.766.488
de 5 a 8 anos	27,2	92,0	18.566.185
de 9 a 11 anos	25,4	90,4	14.797.835
12 anos e mais	20,0	81,3	5.250.893
Não determinado e sem declaração	27,0	93,9	421.048
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 17 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a faixa de rendimento do trabalho principal.
Brasil, 2002

Sexo e Faixa de rendimento do trabalho principal	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Masculino			
sem rendimento até 1 SM	10,3	43,4	6.486.073
mais de 1 a 3 SM	9,9	44,8	8.480.075
mais de 3 a 5 SM	9,4	47,7	2.582.122
mais de 5 a 10 SM	8,6	47,2	1.771.348
mais de 10 e rend. ignorado	7,8	42,8	1.215.235
Total masculino	10,6	44,7	30.246.775
Feminino			
sem rendimento até 1 SM	26,1	93,8	14.933.925
mais de 1 a 3 SM	20,5	90,1	10.203.031
mais de 3 a 5 SM	18,8	86,6	2.010.538
mais de 5 a 10 SM	17,5	83,8	1.419.606
mais de 10 e rend. ignorado	16,7	76,9	800.346
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 18 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição de ocupação*.
Brasil, 2002

Sexo e Condição de Ocupação	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Masculino			
Ocupadas	9,7	44,8	20.534.853
Desocupadas	13,6	58,0	2.115.238
Total masculino	10,6	44,7	30.246.775
Feminino			
Ocupadas	23,0	90,9	29.367.446
Desocupadas	30,8	96,5	4.078.893
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

(*) Quanto à condição de ocupação, as pessoas estão classificadas, na PNAD, em ocupadas e desocupadas. Por ocupadas, entende-se as pessoas que tinham trabalho durante todo ou parte do período de referência especificado pela pesquisa (semana de referência ou período de referência de 365 dias). Inclui-se, ainda, como ocupadas as pessoas que não exerceram trabalho remunerado por motivo de férias, licença, greve etc. Por sua vez, as pessoas desocupadas são caracterizadas como sendo aquelas que não estavam trabalhando no período de referência especificado, mas que haviam procurado trabalho no decorrer deste período.

Tabela 19 - Número médio de horas semanais dedicadas por mulheres aos afazeres domésticos, segundo a posição em ocupações selecionadas.
Brasil, 2002

Posição na ocupação	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Cuidavam de afazeres domésticos (NA)
empregado com carteira	18,2	7.012.459
empregados sem carteira	20,7	3.771.286
trabalhador doméstico com carteira	20,5	1.247.165
trabalhador doméstico sem carteira	23,4	3.827.389
funcionários públicos estatutários	21,8	2.538.384
conta-própria	27	4.990.863
empregador	18,2	709.140
População brasileira feminina ocupada	23	29.367.446

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

Tabela 20 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, segundo o sexo e a condição na família.
Brasil, 2002

Sexo e Condição na Família	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Masculino			
Pessoa de referência	11,2	50,0	18.458.779
Cônjuge	11,7	44,2	746.276
Filho	9,4	37,6	9.495.486
Outro parente	10,6	39,4	1.349.405
Agregado	12,1	51,8	119.745
Pensionista	10,1	63,8	66.987
Empregado doméstico	20,3	54,2	9.388
Parente do empregado doméstico	10,9	42,7	709
Total masculino	10,6	44,7	30.246.775
Feminino			
Pessoa de referência	26,7	92,2	13.517.259
Cônjuge	33,4	97,3	31.890.064
Filho	16,6	79,4	16.192.027
Outro parente	21,3	76,5	3.157.993
Agregado	20,0	87,2	253.092
Pensionista	13,8	84,7	70.873
Empregado doméstico	25,2	69,0	221.869
Parente do empregado doméstico	19,3	58,0	1.655
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

(*) Dentro de cada família as pessoas foram classificadas, na PNAD, em função da relação com a pessoa de referência ou com o seu cônjuge, de acordo com as seguintes definições:

Pessoa de referência - pessoa responsável pela família ou que assim fosse considerada pelos demais membros; **Cônjuge** - pessoa que vivia conjugalmente com a pessoa de referência da família, existindo ou não o vínculo matrimonial; **Filho** - pessoa que era filho, enteado, filho adotivo ou de criação da pessoa de referência da família ou do seu cônjuge; **Outro parente** - pessoa que tinha qualquer outro grau de parentesco com a pessoa de referência da família ou com o seu cônjuge; **Agregado** - pessoa que não era parente da pessoa de referência da família nem do seu cônjuge e não pagava hospedagem nem alimentação; **Pensionista** - pessoa que não era parente da pessoa de referência da família nem do seu cônjuge e pagava hospedagem ou alimentação; **Empregado doméstico** - pessoa que prestava serviço doméstico remunerado em dinheiro ou somente em benefícios a membro(s) da família; **Parente do empregado doméstico** - pessoa que era parente do empregado doméstico e não prestava serviço doméstico remunerado a membro(s) da família.

Tabela 21 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres, segundo a presença de filhos
Brasil, 2002

Existência de filhos	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
Mulheres que tiveram filhos	31,9	94,7	42.867.989
Mulheres que não tiveram filhos	18,2	82,0	22.430.992
Total Feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 22 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres de 10 anos e mais com filhos/as moradores no domicílio.
Brasil, 2002

Número de filhos moradores no domicílio	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres
1 filho	30,1
2 filhos	33,1
3 filhos	34,5
4 a 8 filhos	35,7
9 a 13 filhos	37,7

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

Tabela 23 - Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por mulheres que tiveram filhos, segundo a faixa etária do último filho vivo.
Brasil, 2002

Faixa etária do último filho vivo	Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	Porcentagem dos que cuidavam de afazeres domésticos	Número Absoluto dos que cuidavam de afazeres domésticos
até 2 anos	34,7	97,0	6.977.159
mais de 2 a 4 anos	32,1	96,3	4.051.292
mais de 4 a 5 anos	31,4	96,6	1.713.775
mais de 5 a 6 anos	30,9	95,8	1.584.345
mais de 6 a 7 anos	31,9	96,3	1.465.678
mais de 7 a 14 anos	30,9	96,2	8.650.685
mais de 14 anos	31,7	92,8	17.644.232
ignorado	27,6	83,8	780.823
Total feminino	27,2	89,9	65.304.832
Total	21,9	68,1	95.551.607

Fonte: FIBGE, PNAD microdados

Tabela 24 - Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por sexo do empregador, de acordo com o número de empregadas domésticas que residiam no seu domicílio.
Brasil, 2002

Número de empregadas domésticas moradoras no domicílio onde trabalham	Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	
	Mulheres	Homens
domicílios sem empregada doméstica	27,2	10,6
domicílios com 01 empregada doméstica	18,8	8,0
domicílios com 02 empregadas domésticas	15,4	5,1
domicílios com 03 empregadas domésticas	8,0	—

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

Tabela 25 - Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos por pessoas de 10 anos e mais, segundo sexo, condição na família e a posse de alguns eletrodomésticos selecionados. Brasil, 2002

Sexo e Condição na família	Número médio semanal de horas dedicadas aos afazeres domésticos de acordo com a posse dos eletrodomésticos selecionados (geladeira, freezer e máquina de lavar roupa)	
	Possui todos	Não possui nenhum
Mulheres	25,1	28
pessoa de referência	26,2	26,5
cônjuge	30,7	34,5
filho	13,9	18,1
outro parente	21,1	21,1
Homens	9,5	11,4
pessoa de referência	10	12,3
cônjuge	11,1	12,5
filho	8,3	9,8
outro parente	9,1	11,2

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

Tabela 26 - Número médio semanal de horas dedicadas à produção e à reprodução por sexo.
Brasil, 2002

Produção			Reprodução	Tempo total gasto em atividades de produção e reprodução	Total*
Tempo de percurso médio de ida da residência para o local de trabalho	No. médio de horas trabalhadas	Total	No. médio de horas dedicadas aos afazeres domésticos		
Média (A)	Média (B)	Média (A+B)	Média (C)	Média (A+B+C)	
Mulheres					
1,25	37,0	38,2	21,1	59,3	14.830.165
2,5	39,0	41,5	20,1	61,6	4.279.443
5	39,4	44,4	20,3	64,7	1.305.495
10	37,9	47,9	20,8	68,7	172.692
4,7	38,3	43,0	20,6	63,6	20.587.795
Homens					
1,25	43,5	44,7	9,4	54,1	10.677.393
2,5	43,6	46,1	9,9	56,0	3.625.246
5	44,5	49,5	9,7	59,2	1.221.830
10	45,9	55,9	9,4	65,3	295.541
4,7	44,3	49,0	9,6	58,6	15.820.010

Fonte: FIBGE, PNAD-microdados

(*) Total de pessoas ocupadas que iam direto da residência para o local de trabalho e cuidavam de afazeres domésticos.

Anexo II

Perfil das participantes para composição dos Grupos Focais

1. Serem mulheres;
2. Com idade entre 20 e 45 anos;
3. Exercendo algum tipo de trabalho remunerado fora de casa, com ou sem carteira assinada;
4. Mães de filhos com até 14 anos de idade;
5. Com rendimento familiar de até cinco salários mínimos;
6. Com escolaridade mínima de primário incompleto e no máximo ensino médio completo (excluem-se analfabetas e curso superior);
7. Em relação ao quesito raça/etnia, garantir diversidade entre brancas, negras e mulatas.

A partir destas características, foram formados quatro grupos assim distribuídos:

GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
Mulheres chefes de família (s/ companheiro)	Mulheres chefes de família (s/ companheiro)	Mulheres vivendo com companheiro	Mulheres vivendo com companheiro
Com filhos até 7 anos	Com filhos de 8 a 14 anos	Com filhos até 7 anos	Com filhos de 8 a 14 anos
Branças e negras	Branças e negras	Branças e negras	Branças e negras
Renda até 5 s.m.	Renda até 5 s.m.	Renda até 5 s.m.	Renda até 5 s.m.
Escolaridade até ensino médio completo	Escolaridade até ensino médio completo	Escolaridade até ensino médio completo	Escolaridade até ensino médio completo
Carteira assinada/formal	Sem carteira assinada/informal	Carteira assinada/formal	Sem carteira assinada/informal
20 a 35 anos	35 até 45 anos	20 a 35 anos	35 até 45 anos

Anexo III

Roteiro Grupo Focal

Mediadora: Sandra Unbehaum

Observadora: Arlene Martinez Ricoldi

➤ **Apresentação da Moderadora e da Observadora**

➤ Apresentação da Pesquisa:

“Agradecemos a presença de vocês. Nós as convidamos para ouvi-las sobre o dia-a-dia de mulheres que têm filhos, cuidam da casa e também trabalham fora. Estamos fazendo um estudo para saber como as mulheres lidam com essa dupla jornada de trabalho, o que elas pensam sobre isso, e o que acham que é preciso fazer para facilitar a vida delas.”

Explicar como vai funcionar o grupo:

- todas podem falar, e devem sentir-se à vontade para falar o que quiserem;
- a discussão será anotada e gravada, mas garantimos o sigilo na divulgação das informações (o objetivo da gravação é apenas para facilitar nossa análise);
- a discussão deverá durar no máximo duas horas;
- perguntar se têm alguma dúvida;
- fazer uma breve apresentação de todas elas: rapidamente, dizer nome, descrever família, pessoas que moram na casa, relação de parentesco, filhos, idosos, doentes; descrever trabalho remunerado que tem ou faz e o do companheiro e/ou outros moradores, quando houver;
- iniciar a discussão.

Questões:

1. O que é para vocês o trabalho doméstico/afazeres domésticos? Quais são, para vocês, as tarefas que fazem parte do trabalho doméstico?
 - Se não citarem o cuidado com os filhos como parte destes afazeres, mencionar, assim como cuidado com idosos e doentes...
2. Quem cuida dessas tarefas, na casa de vocês? Os companheiros participam? Em que tarefas? E os filhos? E as outras pessoas que moram na casa?
 - Essa participação é constante ou esporádica? Existe alguma dificuldade na divisão dessas tarefas?
 - Pode-se explorar quais as tarefas elas acham que são responsabilidade das mulheres e quais não...
 - Pode-se explorar também o que elas acham que os homens - maridos, companheiros, filhos - deveriam fazer, em termos de dividir com elas as tarefas domésticas
3. Quanto tempo, aproximadamente, vocês gastam para dar conta dessas tarefas? E os outros membros da família que também as fazem?

4. Como as mulheres que têm filhos, cuidam da casa e da família e também trabalham fora, como vocês, fazem para dar conta das tarefas da casa e as do trabalho? (Pode-se explorar também exemplos que elas tragam para o debate, de vizinhas, amigas etc.)
5. Com quem ficam os seus filhos quando vocês vão trabalhar? Vocês deixam os filhos em creches ou outro tipo de escola infantil? Pública ou privada? (Explorar, para as que trabalharem no formal, se a empresa tem creche ou paga auxílio-creche.)
 - Vocês acham que as mulheres que trabalham fora e têm filhos pequenos, de modo geral, usam as creches?
 - Vocês acham que as creches que vocês usam são adequadas? Vocês estão satisfeitas?

(O que significa “ser adequada” para nós e para elas? Condições físicas do local, facilidade de acesso, nº. de pedagogos/cuidadores, alimentação, limpeza, relacionamento com as crianças...)
 - Se vocês não usam creche, que outros arranjos fazem para poder ir trabalhar? (Explorar rede parentesco, vizinhança, “pago uma moça para ajudar”, “a irmã mais velha toma conta”....) (Explorar outros exemplos que elas tragam para o debate.)
 - Se os seus filhos estão na escola, com quem ficam no outro período, enquanto vocês ainda estão trabalhando?
 - Vocês recorrem a algum outro serviço – por ex. Igreja, clube de mães, ONGs em geral – que as ajude a dar conta dos cuidados com a família, os filhos e o trabalho fora de casa? (Explorar outros exemplos que elas tragam para o debate.)
6. Vocês recebem alguma ajuda do governo, através de programas sociais como bolsa-escola, bolsa-família ou outro? Conhece algum desses programas? Já ouviu falar? (Em caso afirmativo, explorar o que acham, que benefício trazem etc...) Já procuraram se informar em alguma subprefeitura sobre a possibilidade de vir a recebê-los?
7. O que vocês acham que poderia facilitar a vida das mulheres que trabalham fora e têm filhos pequenos?
8. Vocês acham que as empresas poderiam ajudar as mulheres trabalhadoras com filhos pequenos (ou doentes ou idosos em casa)? Como?
9. Vocês acham que os governos (estado, prefeitura) poderiam ajudar as mulheres que trabalham e têm filhos pequenos (ou doentes ou idosos em casa)? Como?
10. Vocês gostariam de falar mais alguma coisa sobre este assunto?