

POLÍTICAS E PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO NO BRASIL

BILA SORJ

Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro
bilsorj@attglobal.net

ADRIANA FONTES

Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade
afontes@iets.org.br

DANIELLE CARUSI MACHADO

Diretoria de Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
danielle.machado@ibge.gov.br

RESUMO

O objetivo deste trabalho é situar a problemática da conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares no recente processo de transformação da estrutura das famílias e do mercado de trabalho no Brasil. A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, é feita uma caracterização das mudanças nas estruturas das famílias brasileiras e da inserção das mulheres no mercado de trabalho de acordo com a estrutura da família. Particularmente, pretendemos mostrar que o baixo desenvolvimento de serviços coletivos que permitem socializar os custos dos cuidados com a família prejudica a quantidade e qualidade da inserção feminina, sobretudo das mães, no mercado de trabalho.

FAMÍLIAS – TRABALHO – POLÍTICAS PÚBLICAS – MULHERES

ABSTRACT

RECONCILING WORK AND FAMILY: ISSUES AND POLICIES IN BRAZIL. The aim of this paper is to discuss the problems related to the reconciliation of work and family responsibilities in the recent process of family structure and labor market transformation in Brazil. Based on data from the National Sample Household Survey of the Brazilian Institute of Geography and Statistics, it outlines the changes in Brazilian family and participation of women in the labor market according to family composition. Our main purpose is to show that the poor development of public services, which would allow the socialization of family care costs, is harmful to the female participation, in the labor market, on a qualitative and quantitative basis.

FAMILY – LABOUR – PUBLIC POLICIES – WOMEN

Nas últimas décadas podemos observar, em nível global, uma ampla transformação na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Em muitos países, o modelo “tradicional” do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados da família foi sendo substituído por um modelo no qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho, mas os cuidados com a família permanecem, em grande medida, uma tarefa realizada apenas pelas primeiras.

O novo modelo criou novas oportunidades para as mulheres participarem da “esfera pública,” mas não foi acompanhado por uma transferência correspondente do tempo investido pelos homens no mercado de trabalho para a “esfera privada”, mantendo deste modo uma divisão sexual do trabalho com um forte viés de gênero.

Os conflitos que se instalaram, a partir das demandas competitivas entre trabalho remunerado e cuidados familiares, deram origem a diferentes soluções que variam entre os países. Em muitos países industrializados, particularmente no norte da Europa, observa-se o desenvolvimento de políticas públicas que apóiam a conciliação de trabalho e família, atenuando os efeitos negativos das transformações sobre a igualdade de gênero. Em outros, como nos Estados Unidos, o governo desempenha um papel mínimo no suporte às famílias, perpetuando a crença de que os cuidados com a família é um assunto privado e sobretudo afeito às mulheres.

O objetivo deste trabalho é situar a problemática da conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares no recente processo de transformação da estrutura das famílias e do mercado de trabalho no Brasil. Particularmente, pretendemos mostrar que o baixo desenvolvimento de serviços coletivos que permitem socializar os custos dos cuidados com a família penaliza a quantidade e qualidade da inserção feminina, sobretudo das mães, no mercado de trabalho.

As normas sociais que regulam as relações entre trabalho e família são socialmente construídas e as políticas voltadas a esse objetivo sinalizam como a sociedade percebe e valoriza a conciliação dessas duas dimensões. Gornick e Meyers (2003) destacam três tipos de políticas públicas mais comuns, sobretudo nos países desenvolvidos, que favorecem a conciliação de trabalho e cuidados familiares, embora haja significativas variações no desenvolvimento e grau de cobertura que oferecem aos cidadãos e na capacidade de neutralizar as desigualdades de gênero:

- licenças do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a manutenção do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes;
- regulação do tempo do trabalho que permite aos pais reduzir ou realocar as horas de trabalho quando as necessidades de cuidados com os filhos são mais prementes, sem custos econômicos e para o desenvolvimento da carreira profissional;
- acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para o cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho.

Tomando como referência esses três tipos de políticas públicas, uma visão, mesmo que panorâmica, da situação brasileira revela que o reconhecimento da problemática da conciliação entre trabalho e família obtém fraca legitimação social e política¹. O desenvolvimento insuficiente de políticas públicas que permitam redistribuir ou socializar os custos dos cuidados familiares e o baixo nível de abrangência das políticas existentes confirmam que a gestão das demandas conflitivas entre família e trabalho permanecem em grande medida um assunto privado.

No que diz respeito às licenças do trabalho para cuidar de assuntos familiares, a legislação trabalhista brasileira provê um conjunto de medidas, com cobertura limitada². Essas medidas só se aplicam aos trabalhadores registrados, que representam menos da metade da força de trabalho ativa no país. Esses trabalhadores encontram-se, em geral, ocupados nas grandes empresas privadas e públicas. O significativo crescimento do trabalho informal na última década indica que um contingente cada vez maior de trabalhadores encontra-se desprotegido de direitos trabalhista básicos, notadamente, as cônjuges e chefes de famílias monoparentais que estão proporcionalmente mais representadas no segmento informal da economia.

-
1. Para um detalhamento das políticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil, ver Sorji (2004).
 2. Para uma visão da evolução recente das cláusulas trabalhistas relativas ao trabalho da mulher, negociadas em convenções coletivas de trabalho, ver Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – Dieese, 2003.

Além de regular apenas o segmento formalizado do mercado de trabalho, a legislação trabalhista contém um claro viés de gênero. Os benefícios concedidos por ela focalizam prioritariamente os direitos reprodutivos das mulheres, garantindo, entre outros direitos, a estabilidade para a gestante, licença maternidade de 120 dias e creches nos primeiros meses de vida dos filhos de mães trabalhadoras³. Ademais, a legislação trabalhista é pouco efetiva para garantir a articulação entre trabalho e necessidades familiares ao longo de todas as etapas da vida familiar dos trabalhadores. Concentrando os benefícios apenas no momento inicial da procriação, a legislação não garante facilidades para que o trabalhador possa tratar das demandas familiares como um evento normal e regular da sua vida pessoal.

Apesar da redução da jornada de trabalho, consagrada na Constituição de 1988, de 48 para 44 horas semanais, as iniciativas governamentais para regulamentar regimes de trabalho flexíveis nos anos 90 (trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho por tempo determinado etc.) não foram bem-sucedidas. Desse modo, a flexibilização da jornada de trabalho, que se acelerou nos anos 90, passou a assumir formas não protegidas pela lei trabalhista ou, quando negociadas mediante convenções coletivas de trabalho, incidem apenas em categorias específicas de trabalhadores, as mais organizadas. As modalidades de flexibilização da jornada de trabalho que mais se desenvolveram no mercado de trabalho desconsideraram o vínculo empregatício e portanto os direitos a ele associados e assumem diferentes regimes, como contratação de autônomos para prestação de serviços, remuneração por tarefa e outros.

Finalmente, o acesso à creches e pré-escolas ainda é bastante limitado, apesar do seu crescimento recente. Em 2001, apenas em 39% dos domicílios com crianças até seis anos elas freqüentavam creches e pré-escolas. Como mostramos em Sorj (2004), a eficácia desse mecanismo quanto a facilitar a conciliação entre demandas do trabalho e da família é notável, com repercussões importantes no aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na renda e na ampliação da jornada de trabalho. Esse impacto posi-

3. A Constituição de 1988 criou a licença-paternidade de cinco dias após o nascimento ou adoção de filho, com ônus para o empregador. A licença paternidade é de cinco dias corridos após o nascimento dos filhos.

vo ocorre, em geral, em todas as classes sociais. Mas são as famílias mais pobres as que mais se beneficiam do mecanismo quando comparadas aos grupos de renda superior.

É importante ressaltar que as creches e pré-escolas, bem como as instituições educacionais dos níveis subseqüentes, funcionam predominantemente em tempo parcial. Isso significa que mesmo as famílias que têm acesso a esse serviço continuam a depender de recursos privados para viabilizar a plena participação no mercado de trabalho dos seus membros adultos. Para os grupos privilegiados, a contratação de empregadas domésticas preenche a lacuna das mães no domicílio durante o período em que as crianças voltam para a casa e as mães estão ainda no trabalho. Nas camadas mais pobres, cuja insuficiência de renda não permite contratar esse serviço, as crianças quando retornam da escola ficam sob os cuidados de parentes, vizinhos, irmãos mais velhos ou permanecem sozinhas em casa (Sorj, 2001).

A insuficiência de políticas públicas que facilitem a gestão das demandas conflitivas entre trabalho e cuidados da família, aliada à baixa participação masculina na divisão do trabalho não remunerado, repercute nas oportunidades laborais das mulheres, notadamente das mães com filhos dependentes, e reforça as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, como veremos a seguir.

Para atingir os objetivos deste artigo, utilizamos os dados (de 1992 a 2005) da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. O texto se divide em três partes, além desta introdução e das considerações finais. Primeiramente é feita uma análise das mudanças recentes da família brasileira. A segunda parte diz respeito às mudanças no mercado de trabalho e seus efeitos nas diferentes posições na família. Em seguida, analisamos a inserção das mulheres no mercado de trabalho, de acordo com cada tipo de estrutura de família.

MUDANÇAS RECENTES NA ESTRUTURA DA FAMÍLIA BRASILEIRA

Algumas tendências da estrutura das famílias e da composição sexual do mercado de trabalho assemelham o Brasil aos países desenvolvidos, enquanto a ausência de uma nova concepção e práticas sociais, que atribuam uma dimensão coletiva aos cuidados da família, reforçam um modelo fortemente desigual

da divisão sexual do trabalho e limitam as oportunidades laborais das mulheres, principalmente das mães com filhos dependentes.

No final da década de 60 começa um processo rápido e generalizado de queda da fecundidade, que alcança em 2000 taxas semelhantes às verificadas nos países mais desenvolvidos (Camarano, Medeiros, 1999). Se nas primeiras décadas, os efeitos da queda da fecundidade estavam limitados aos grupos sociais mais privilegiados das regiões mais desenvolvidas do país, tal processo se estendeu a todas as classes sociais e todas as regiões, embora ainda persistam grandes diferenças regionais e socioeconômicas na população. Além da tendência à diminuição na taxas de fecundidade para o nível de reposição, 2,1 filhos por mulher em 2002, o número médio de filhos dependentes também apresentou retração: passou de 1,2, em 1992, para menos de um, em 2005.

Vários fatores podem explicar a brusca redução da fecundidade. A melhoria e popularização dos métodos contraceptivos, mudanças comportamentais relativas ao lugar da maternidade na identidade social das mulheres e, também, o fato de as mulheres estarem ingressando maciçamente no mercado de trabalho, dando menos prioridade, inicialmente, à formação de um núcleo familiar com filhos. A decisão de ter filhos, muitas vezes, é adiada por um casal de jovens, pois preferem se estabilizar financeiramente para posteriormente ter filhos. Altos gastos com a educação infantil podem também, de alguma forma, estar influenciando essa estratégia de formação das famílias.

Em princípio, o declínio do número de filhos significa uma redução do trabalho reprodutivo e pode repercutir positivamente na capacidade das mulheres de aumentarem sua inserção no mercado e das famílias de conciliarem trabalho e responsabilidades familiares.

Além da redução do tamanho das famílias, a própria composição das famílias foi profundamente modificada nas duas últimas décadas, seguindo novamente o padrão verificado para os países desenvolvidos. Como mostra a tabela 1, as estruturas familiares que estão em ascensão no Brasil são as estruturas menores, monoparentais com ou sem a presença de outros parentes.⁴

4. A definição de família utilizada é a proposta pelo IBGE, pois analisaremos os dados das PNADs. Uma "família" não é o grupo doméstico e tampouco o conjunto de parentes sem limitação espacial. O sistema classificatório das PNADs é capaz de identificar diferentes núcleos familiares dentro de uma mesma residência. O conceito de "família" na PNAD, quando aplicado a

TABELA I
EVOLUÇÃO DAS FAMÍLIAS BRASILEIRAS

	1981	1990	2001	2005	Var. (90-81)	Var. (01-90)	Var. (05-01)
Total	27.690.498	38.002.450	50.410.713	57.396.967	37%	33%	14%
	100%	100%	100%	100%			
Unipessoal	1.640.088	2.648.810	4.620.602	6.135.348	62%	74%	33%
	6%	7%	9%	11%			
Duas ou mais pessoas sem parentesco	56.936	60.591	50.965	56.327	6%	-16%	11%
	0%	0%	0%	0%			
Casal sem filho	3.323.938	4.822.173	6.962.106	8.735.715	45%	44%	25%
	12%	13%	14%	15%			
Casal sem filho e com parente	469.781	599.213	865.652	1.016.255	28%	44%	17%
	2%	2%	2%	2%			
Casal com filho	17.996.023	23.153.646	26.877.887	28.727.513	29%	16%	7%
	65%	61%	53%	50%			
Casal com filho e com parente	2.095.897	2.411.749	2.538.366	2.464.557	15%	5%	-3%
	8%	6%	5%	4%			
Mulher chefe sem cônjuge com filho	3.228.417	5.293.622	8.977.637	10.442.258	64%	70%	16%
	12%	14%	18%	18%			
Mulher chefe sem cônjuge com filho e com parente	577.824	892.115	1.506.001	1.765.664	54%	69%	17%
	2%	2%	3%	3%			
Homem chefe sem cônjuge com filho	509.474	728.250	1.040.111	1.255.940	43%	43%	21%
	2%	2%	2%	2%			
Homem chefe sem cônjuge com filho e com parente	94.515	131.228	151.769	191.614	39%	16%	26%
	0%	0%	0%	0%			

Fonte: PNAD/IBGE.

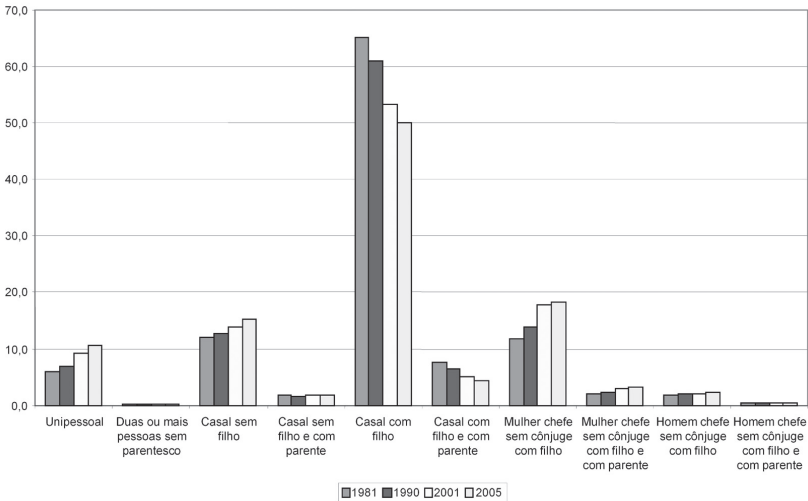
parentes, aproxima-se muito da idéia de família nuclear ou de família conjugal. Como a maioria dos arranjos domiciliares no Brasil é constituída por uma única família nuclear, as "famílias" nas PNADs coincidem não só com os "domicílios", mas também com outras definições correntes de família. De acordo com o último censo demográfico (IBGE), o Brasil é composto por cerca 170 milhões de pessoas, residentes em 44,7 milhões de domicílios. A grande maioria da população brasileira vive nas áreas urbanas (81%) e 19% vivem em zonas rurais. Em 2005, segundo a PNAD, existiam aproximadamente 57 milhões de famílias no Brasil, formadas em média por 3,3 pessoas. O tamanho médio da família brasileira, em 2005, foi inferior à média do início da década de 90 (3,2).

O núcleo tradicional, formado por um casal e filhos, não é a única forma estrutural da família na sociedade brasileira, apesar de ainda ser a principal. Embora a maior parte das famílias ainda seja composta por casais com filhos (50%), houve uma forte retração no número de famílias com essa estrutura (em 1981, o percentual de famílias desse tipo era de 65%).

Em compensação, cresceu expressivamente o número de famílias compostas por chefes mulheres e filhos sem a presença do cônjuge, isto é, as famílias monoparentais femininas. Esse tipo de família é o segundo mais comum e passou de 12% nos anos 80 para 18% em 2006.

Outra transformação que merece ser destacada é que a proporção de casais com filhos e com parentes também registrou queda. Esta mudança pode indicar que as soluções privadas para a conciliação entre trabalho e cuidados familiares, que se assenta no apoio dos parentes, sobretudo das avós, pode estar hoje menos disponível do que no passado. Todavia, embora de forma menos expressiva, há um percentual crescente de famílias com chefe mulher sem cônjuge com filhos e com parentes. De modo que a presença de parentes é mais importante para as chefes de famílias monoparentais do que para as côn-

GRÁFICO I
COMPOSIÇÃO DAS FAMÍLIAS BRASILEIRAS



Fonte: PNAD/IBGE.

juges. Outras transformações menos significativas também são notadas no gráfico 1, como o aumento da de pessoas que moram sozinhas, que passou de 6% em 1981, para 11% em 2005, e o crescimento do percentual de casais sem filhos (de 12% para 15% no mesmo período).

Esses dados mostram que, como acontece em outros países ocidentais, as estruturas familiares que estão em ascensão são as estruturas menores, monoparentais com ou sem a presença de outros parentes.

Do ponto de vista da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, essas mudanças podem acentuar as dificuldades que as mulheres encontram para conciliar as demandas competitivas por trabalho remunerado e responsabilidades familiares, uma vez que se observa uma redução da presença de parentes que normalmente contribuem, quando não são eles mesmos dependentes de cuidados, nos afazeres domésticos e nos cuidados com as crianças.

No que diz respeito às famílias monoparentais, além do seu rápido crescimento nas últimas décadas, é notável o nível de pobreza a que estão submetidas. Como pode ser observado na tabela 2, as famílias constituídas por mulheres com filhos e sem a presença do marido apresentam o maior percentual de pobres do país. Cerca de 35,4% das pessoas que estão em famílias desse tipo no Brasil são pobres⁵.

Contudo, quando essas famílias contam com a presença de outros parentes, a pobreza da família sofre uma significativa redução. Assim, nas famílias chefiadas por mulheres com a presença de outros parentes, o percentual de pobres cai para 27,5%. Esse percentual é mais baixo que o das famílias convencionais (casais com filhos). Podemos concluir que a ausência do marido nas famílias está sendo compensada, de alguma forma, pela presença de outros parentes.

O fato de existirem outros parentes na casa, seja para dividir as tarefas domésticas ou para complementar a renda, também alivia a pobreza das famílias formadas por um casal e filhos. Os tipos de família com menor percentual de pobres são, além das unipessoais (6,2%), as compostas por casais sem filhos (9,2%).

5. A pobreza foi definida como pessoas vivendo em famílias com renda *per capita* inferior à linha da pobreza. A linha da pobreza é o dobro da linha de indigência, que é definida pelos custos de uma cesta básica alimentar que contemple as necessidades de consumo calórico mínimo de um indivíduo. A linha da pobreza foi estimada, em setembro de 2005, em 163 reais.

TABELA 2
 PERCENTUAL DE POBRES POR TIPO DE FAMÍLIA
 BRASIL – 2005

Tipo de família	%
Mulher chefe sem cônjuge com filho	35,4
Casal com filhos e sem parente	30,5
Mulher chefe sem cônjuge com filho e com parente	27,5
Casal com filho e com parente	27,8
Homem chefe sem cônjuge com filho e com parente	19,8
Homem chefe sem cônjuge com filho	22,5
Casal sem filho e com parente	15,5
Duas ou mais pessoas sem parentesco	19,8
Casal sem filho	9,4
Unipessoal	6,2

Fonte: PNAD/IBGE.

MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO: IMPLICAÇÕES PARA FAMÍLIAS E MULHERES

A caracterização das mudanças na estrutura familiar por si só não é suficiente para entendermos os desafios que as famílias enfrentam para conciliar trabalho e cuidados familiares. A “tradicional” divisão sexual do trabalho que consiste na especialização dos homens no papel de provedores do lar e das mulheres como cuidadoras da família tem sido alterada nas últimas décadas pela rápida incorporação das cônjuges ao mercado de trabalho.

Sendo assim, cada vez mais, as famílias formadas por casais precisarão lidar com as responsabilidades familiares, tendo como referência a inserção de chefes e cônjuges no mercado de trabalho.

Como pode ser visto na tabela 3, a taxa de participação das mulheres cônjuges passou de 27,4% para 37,7% entre 1981 e 1990. Nos anos 90, a taxa de participação das mulheres cônjuges continuou crescendo e alcançou 58,5% em 2005, reduzindo drasticamente a diferença em relação aos homens chefes de família. A participação das mulheres chefes de família, que representam, normalmente, um dos principais sustentáculos das famílias monoparentais, também cresceu. A taxa de participação delas ficou um ponto percentual superior às das cônjuges.

TABELA 3
TAXA DE PARTICIPAÇÃO NO BRASIL

	1981		1990		1992		2001		2005	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Chefe	87,8	44,6	87,4	49,1	86,1	52,8	82,4	51,1	85,6	59,4
Cônjuge	76,3	27,4	79,2	37,7	75,3	47,0	75,5	49,1	83,5	58,5
Filho	59,7	34,9	60,3	37,9	56,0	36,3	48,5	33,2	57,0	41,6
Outros	66,8	26,3	67,2	30,4	61,0	30,8	53,2	28,6	59,1	34,7

Fonte: PNAD/IBGE.

Ao que tudo indica, o fenômeno de entrada das mulheres no mercado de trabalho é irreversível. Independentemente de conjunturas recessivas ou expansivas, a participação no mercado de trabalho cresce. Além de responder às dificuldades econômicas das famílias, que estariam forçando as cônjuges a procurar o mercado de trabalho, mudanças culturais relacionadas ao papel de gênero – que valorizam a independência e autonomia das mulheres – não podem ser desconsideradas (Bruschini, Lombardi, 2003).

Ademais, o aumento do nível de escolaridade das cônjuges incrementou o seu potencial de inserção no mercado de trabalho e os custos de oportunidade de permanecerem fora dele. Como pode ser visto na tabela 4a, o percentual de cônjuges com o ensino fundamental incompleto passou de 72% para 54,8% entre 1981 e 2005. Note-se que este percentual em 1992 era parecido com o dos chefes (72,8%), mas ao longo dos anos o percentual de cônjuges com o fundamental incompleto ficou inferior ao dos chefes, isto é, as cônjuges têm-se escolarizado mais do que os chefes.

O influxo das cônjuges no mercado de trabalho, quando comparado ao dos chefes homens, revela que elas estão ocupando postos de trabalho que oferecem salários e condições de trabalho inferiores.

Apesar de o crescimento dos empregos sem carteira assinada e sem a proteção da legislação trabalhista ter afetado todas as posições na família entre 1992 e 2005 (embora tenha ocorrido uma queda do último ano em relação a 2001), o aumento desse tipo de ocupação foi mais significativo para as cônjuges. O emprego com carteira de trabalho é muito menos significativo para sua inserção no mercado de trabalho (24,1% em 2005 contra 33,2% dos chefes). Cerca de 20,4% das cônjuges ainda trabalham sem remuneração ou para o

autoconsumo, apesar da redução significativa desse percentual nos últimos anos. Como mostra a tabela 4b, esse percentual chegava a quase 30% em 1992.

O trabalho doméstico, com e sem carteira, e o emprego sem carteira de trabalho assinada apresentaram crescimento ao longo dos anos 90 e na primeira metade da década atual. Destaca-se que o trabalho doméstico sem carteira de trabalho assinada é bem mais significativo que o com carteira (10,1% contra 3,7%, em 2005). Isso significa que o aumento da participação das cônjuges no mercado de trabalho se deu, principalmente, em ocupações que pela sua natureza informal não garantem os benefícios relativos à família consagrados na legislação trabalhista.

Destoando desse padrão de alocação das cônjuges nas ocupações mais precárias em relação aos chefes de família, o emprego público mostra-se mais relevante para as cônjuges (8,7%) que para os chefes de família (6,7%).

TABELA 4A
PERFIL DA POPULAÇÃO BRASILEIRA SEGUNDO A POSIÇÃO NA FAMÍLIA – BRASIL

	1992			2001			2005		
	Chefe de família	Cônjuge	Filhos com 15 anos ou mais	Chefe de família	Cônjuge	Filhos com 15 anos ou mais	Chefe de família	Cônjuge	Filhos com 15 anos ou mais
Gênero									
Homem	78,1	1,2	57,6	72,7	3,6	57,6	69,4	7,2	57,8
Mulher	21,9	98,8	42,4	27,3	96,4	42,4	30,6	92,8	42,2
Faixa etária									
Entre 10 a 14 anos	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1	-
Entre 15 a 24 anos	8,0	14,5	76,0	8,0	13,4	73,7	7,5	12,0	70,9
Entre 25 a 49 anos	58,3	64,3	23,0	56,4	62,9	25,0	54,7	62,0	27,6
Mais de 50 anos	33,6	21,1	1,0	35,6	23,5	1,4	37,9	25,9	1,5
Nível educacional									
Ensino fundamental incompleto	72,8	72,2	61,9	63,6	61,4	41,7	58,1	54,8	33,0
Ensino fundamental completo	7,6	8,1	11,0	9,3	10,3	13,0	9,3	10,3	12,7
Ensino médio incompleto	2,9	2,9	9,9	4,0	4,5	15,8	4,4	5,2	16,8
Ensino médio completo	9,6	10,7	11,1	14,3	15,9	20,1	18,1	20,1	25,3
Ingressou no ensino superior	7,2	6,1	6,1	8,8	8,0	9,4	10,2	9,5	12,2

Fonte: PNAD/IBGE.

TABELA 4B
PERFIL DA POPULAÇÃO BRASILEIRA SEGUNDO A POSIÇÃO NA FAMÍLIA - BRASIL

	1992			2001			2005		
	Chefe de família	Cônjuge com 15 anos ou mais	Filhos ou mais	Chefe de família	Cônjuge com 15 anos ou mais	Filhos ou mais	Chefe de família	Cônjuge com 15 anos ou mais	Filhos ou mais
Composição da atividade									
Desempregado	2,9	2,8	8,5	4,3	5,0	10,9	3,8	5,4	12,0
Inativo	18,1	50,1	29,0	21,8	45,4	34,9	22,5	39,7	31,5
Ocupado	79,0	47,1	62,5	73,9	49,6	54,1	73,7	54,9	56,6
Local de trabalho									
Loja, oficina, fábrica, escritório, escola, repartição pública...	56,3	44,3	56,0	57,6	50,6	63,4	57,9	50,8	64,6
Fazenda, sítio, granja, chácara	22,4	15,4	24,8	17,2	11,3	17,2	16,3	10,9	16,0
No domicílio em que morava	3,7	11,7	2,7	3,6	9,0	2,5	3,8	8,4	2,8
Em domicílio do empregador, cliente ou freguês	3,9	11,4	6,8	5,4	15,3	5,8	7,2	14,7	6,0
Em local designado pelo empregador, cliente ou freguês	6,3	0,8	4,8	8,3	2,0	5,6	6,7	2,6	4,9
Em veículo automotor	1,9	0,1	0,6	2,3	0,3	1,3	2,0	0,5	1,0
Em via ou área pública	2,3	1,7	1,8	2,6	2,5	1,8	2,8	2,6	2,1
Outros (incluindo ocupação em autoconsumo)	3,3	14,5	2,5	2,9	9,0	2,3	3,3	9,6	2,6
Posição na ocupação									
Empregado com carteira	34,9	21,0	32,8	31,9	22,0	34,5	33,2	24,1	36,8
Trabalhador doméstico com carteira	0,8	1,8	0,8	1,4	3,8	0,9	1,6	3,7	0,7
Conta própria	31,0	18,9	10,8	30,2	19,0	11,2	29,0	18,6	11,2
Empregador	6,3	2,1	1,1	6,4	3,2	1,3	6,3	3,5	1,4
Funcionário público	6,2	9,6	4,4	6,7	9,4	4,2	6,7	8,7	3,9
Empregado sem carteira	15,1	8,4	25,5	16,9	11,1	28,4	15,9	10,9	28,0
Trabalhador doméstico sem carteira	2,5	8,5	5,6	3,4	10,6	4,4	3,8	10,1	4,1
Sem remuneração ou autoconsumo	3,1	29,8	18,9	3,1	20,9	15,0	3,6	20,4	13,9
Rendimento principal médio*	861,3	389,5	362,9	966,2	558,1	459,2	894,9	536,0	450,0
Rendimento horário principal médio*	4,7	2,7	2,1	5,6	4,0	2,9	5,5	3,8	2,9
Número médio de horas trabalhadas	45,3	32,6	42,0	44,7	34,8	40,0	43,0	34,3	38,8

Fonte: PNAD/IBGE.

* Expressos em valores de setembro de 2005.

Algumas hipóteses podem explicar a maior participação das cônjuges no emprego público. Primeiramente, o aumento da sua escolaridade abriu novas oportunidades de emprego, mais exigentes em termos de qualificação. Segundo, sendo o ingresso nessa ocupação feito mediante concurso público, a discriminação sexual fica dificultada. Terceiro, o setor público envolve uma significativa gama de ocupações que foram tipificadas como “próprias para mulheres” (serviços educacionais, de saúde etc.), afetando a oferta e a demanda por trabalhadoras do sexo feminino. Quarto, no setor público há maior tolerância, mediante arranjos informais das chefias com os subordinados no cumprimento da jornada de trabalho, o que facilita a conciliação entre trabalho e necessidades familiares.

A análise da duração da jornada de trabalho é um bom indicador do peso que as responsabilidades familiares têm para as cônjuges. De fato, a jornada média de trabalho das cônjuges é inferior à dos chefes: 34,3 horas semanais contra 43 horas dos chefes. Entretanto, entre 1992 e 2005, o número médio de horas semanais trabalhadas pelas cônjuges aumentou cerca de duas horas, enquanto o dos chefes e dos filhos reduziu em torno de três horas semanais.

O nível médio de rendimentos no trabalho principal de 1992 a 2005 cresceu 14%. Esse aumento foi sustentado principalmente pelo sucesso do Plano Real em 1994. No final dos anos 90, sobretudo a partir de 1997, houve uma queda consecutiva do nível médio de rendimentos do trabalho que só veio a ser revertida em 2004 e 2005. Praticamente todos os grupos se beneficiaram dessa expansão da renda.

Para as mulheres, por exemplo, o crescimento da renda foi de 34%, enquanto para os homens, foi de apenas 9%, fenômeno que contribuiu para retração do diferencial de rendimentos por sexo. Em 1992, os homens ganhavam 1,9 vezes mais que as trabalhadoras. Já em 2005, esse número foi diminuído para 1,6.

Em termos de posição na família, todos os grupos obtiveram variação positiva do nível de rendimentos, sendo esta mais intensa para as cônjuges (38%). Apesar desse aumento, os chefes de família são os que têm os rendimentos mais altos. Na maioria das vezes são os principais sustentáculos financeiros da família e trabalham mais horas do que os demais membros, pois não acumulam, normalmente, atividades domésticas. Os dados do rendimento médio horário – ou seja, quando computamos no cálculo da renda a jornada de trabalho de cada um – mostram que as diferenças de rendimentos entre os

chefes de família e as cônjuges, apesar de ainda persistirem, tornaram-se menores. A evolução dos rendimentos das cônjuges sugere que a sua inserção no mercado de trabalho tem sido cada vez mais importante para manter o bem-estar das famílias.

Com relação à ocupação, observamos que as cônjuges na maior parte das vezes estão ocupadas em postos de trabalho informais, sem carteira de trabalho assinada, ou estão em empregos sem remuneração ou para autoconsumo. Um grande número de mulheres cônjuges também se ocupa do trabalho doméstico. Ou seja, ao que tudo indica, às trabalhadoras são destinadas as piores formas de inserção. Os rendimentos são inferiores aos dos homens e a qualidade da ocupação, dada normalmente pela existência do registro formal, é menor.

TRABALHO E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Uma forma de identificar melhor o peso das responsabilidades familiares sobre a inserção na atividade econômica é desagregar os principais indicadores de mercado de trabalho, segundo os diferentes tipos de família e por sexo, conforme a tabela 5.

O primeiro fato que chama a atenção é que os indicadores das mulheres variam muito mais que os indicadores dos homens, sugerindo que a inserção delas é bem mais sensível ao tipo de família em que estão incluídas. Independentemente da estrutura familiar, a taxa de participação dos homens nunca é inferior a 86,5%. Para as mulheres, dependendo da estrutura familiar na qual se insere, a taxa de participação pode variar entre os extremos de 87,9% a 62,7%.

Como esperado, a taxa de participação dos chefes homens dos casais com pelo menos um filho dependente sem parentes é bem alta (97%). A menor taxa de participação dos chefes de família no mercado de trabalho ocorre quando eles não podem contar com a presença de cônjuges e têm filhos dependentes e parentes vivendo no domicílio. Nesse caso, a taxa de participação, mesmo sendo inferior a outros tipos de estruturas familiares, é ainda elevada, cerca de 90%.

A presença de filhos não modifica de forma significativa a participação dos homens no mercado de trabalho. Por exemplo, para o homem chefe de famí-

TABELA 5
 CONDIÇÕES DE TRABALHO DE HOMENS E MULHERES
 COM IDADE DE 25 A 50 ANOS POR TIPO DE FAMÍLIA NO BRASIL

Homens	Taxa de participação	Taxa de emprego	% de empregados com carteira, funcionários públicos ou empregador
Unipessoal	93,6	3,7	50,1
Duas ou mais pessoas sem parentesco	86,5	6,0	45,8
Chefe de casal sem filho	96,7	3,7	56,3
Cônjuge de casal sem filho	94,7	6,7	55,0
Chefe de casal sem filho e com parente	94,8	3,4	50,9
Cônjuge de casal sem filho e com parente	94,7	12,0	45,4
Chefe de casal com filho dependente sem parentes	97,4	3,0	53,8
Cônjuge com filho dependente sem parentes	94,8	6,6	52,9
Chefe de casal com filhos independentes sem parentes	95,5	2,7	51,8
Cônjuge de casal com filhos independentes sem parente	93,1	6,9	51,4
Chefe de casal com filho dependente com parentes	97,1	4,1	52,9
Cônjuge com filho dependente com parentes	94,8	4,8	50,0
Chefe de casal com filhos independentes com parente	95,0	3,7	49,3
Cônjuge de casal com filhos independentes com parente	93,1	1,5	41,0
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) sem parentes	92,5	7,0	45,8
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos sem parentes	91,2	5,6	50,5
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) com parentes	89,9	12,1	48,2
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos com parentes	94,7	0,0	56,6

(continua)

(continuação)

Mulheres	Taxa de participação	Taxa de emprego	% de empregados com carteira, funcionários públicos ou
Unipessoal	87,9	5,0	61,0
Duas ou mais pessoas sem parentesco	75,0	8,9	39,6
Chefe de casal sem filho	82,6	8,6	61,1
Cônjuge de casal sem filho	74,8	7,9	52,1
Chefe de casal sem filho e com parente	79,5	10,4	65,7
Cônjuge de casal sem filho e com parente	68,3	6,7	43,5
Chefe de casal com filho dependente sem parentes	75,5	11,2	50,9
Cônjuge com filho dependente sem parentes	65,9	9,2	40,6
Chefe de casal com filhos independentes sem parentes	75,9	8,8	52,7
Cônjuge de casal com filhos independentes sem parente	66,0	7,0	38,9
Chefe de casal com filho dependente com parentes	78,0	5,9	55,7
Cônjuge com filho dependente com parentes	66,6	8,7	37,3
Chefe de casal com filhos independentes com parente	74,2	4,8	46,9
Cônjuge de casal com filhos independentes com parente	62,7	6,3	34,9
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) sem parentes	82,1	12,1	45,4
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos sem parentes	78,9	7,0	52,8
Chefe sem cônjuge com pelo menos um filho dependente (até 14 anos) com parentes	81,9	8,4	45,9
Chefe sem cônjuge com todos os filhos com idade superior a 14 anos com parentes	72,4	7,0	52,3

Fonte: PNAD de 2005.

* Expressos em valores de setembro de 2005.

lia composta por um cônjuge e filhos com idade superior a 14 anos e sem parentes, a taxa de participação registrada em 2005 foi de 93,1%, pouco inferior à dos casais com filhos dependentes (97,4%) e à dos casais sem filhos (96,7%).

Quando focalizamos na situação das mulheres por posição na família, alguns pontos se modificam. Primeiro, nos diferentes tipos de estrutura familiar a participação da mulher no mercado de trabalho é sempre inferior à participação do homem. Segundo, as mulheres que mais ingressam no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam famílias (a taxa de participação em 2005 das mulheres pertencentes a famílias unipessoais foi de 87,9%, e dos homens foi de 93,6%), enquanto os homens que mais participam do mercado de trabalho são aqueles que formam uma família.

Esses dados sugerem que a ausência de pressões familiares facilita a participação das mulheres no mercado de trabalho. Todavia, é preciso salientar a elevada participação das esposas com filhos dependentes e parentes no mercado de trabalho (66,6%). Terceiro, a posição de cônjuge, independentemente da presença de filhos, é a menos favorável para as mulheres no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho. Como é de se esperar, a participação das chefes sem cônjuges e independentemente da presença de filhos é superior à das cônjuges.

Vejamos se a presença de filhos condiciona as oportunidades laborais das cônjuges. Enquanto 74,8% das cônjuges de casal sem filhos participam do mercado de trabalho, esse percentual se reduz em nove pontos para aquelas que têm filhos dependentes sem a presença de parente (65,9%).

As mulheres chefes sem cônjuge, com pelo menos um filho dependente (famílias monoparentais), com e sem parentes, apresentam taxas de participação no mercado de trabalho elevadíssimas (cerca de 82%) e superiores à das cônjuges com filhos, com ou sem parentes. Esse dado mostra que a presença dos filhos, sobretudo de mulheres sozinhas, não reduz a sua inserção no mercado de trabalho. Apesar de poder existir um sério problema de conciliação entre o trabalho e o cuidado com as crianças, essas mulheres, por não terem com quem dividir despesas, são as únicas responsáveis pelo sustento da família.

Vejamos agora as ocupações que o mercado de trabalho reserva para as diferentes famílias e por sexo. De acordo com os dados de posição na ocu-

pação, 35% das mulheres chefes sem cônjuge com pelo menos um filho dependente, sem parentes, tinham empregos sem carteira de trabalho assinada. Esses empregos são considerados os de menor qualidade que o mercado de trabalho oferece. Essas ocupações não são reguladas pela legislação trabalhista e benefícios sociais não são garantidos, mas em muitos casos os horários, devido à maior informalidade, podem ser mais flexíveis, permitindo conciliar o trabalho com a vida doméstica. Para a mesma estrutura familiar, mas com a presença de parentes, esse percentual cai para 32,5%, o que faz supor que a presença de parentes permite uma inserção ocupacional de melhor nível.

Já os homens, nota-se que grande parte está empregada com carteira de trabalho assinada e a segunda forma de inserção no mercado de trabalho mais importante para eles é o trabalho por conta própria.

O exame da jornada de trabalho é fundamental para se identificar o peso que as responsabilidades familiares têm para as mulheres. Para os homens as jornadas de trabalho são bem mais elevadas do que para as mulheres em todos os tipos de família. As mulheres, dependendo do tipo de família, trabalham de 37,7 horas semanais (cônjuges com filho dependente sem parente) a 43 horas, próximo da jornada oficial de 44 horas, no caso das que moram com pessoas sem parentesco. Esse dado revela que os cuidados com as crianças, uma atribuição reservada às mulheres, reduzem sua disponibilidade de integração nos empregos com jornada integral de trabalho.

As cônjuges com filhos dependentes e com parentes já podem trabalhar mais uma hora por semana do que aquelas que não possuem outros parentes no domicílio. Aqui, novamente, podemos avaliar o efeito positivo da existência de outros parentes no domicílio permitindo que as mulheres tenham jornadas de trabalho mais elevadas em praticamente todos os tipos de família.

Com relação ao nível de rendimentos, observa-se que os homens, em praticamente todas as posições na família e em qualquer estrutura familiar, ganham muito mais que as mulheres. Destaca-se entretanto que quando moram sozinhas (famílias unipessoais), as mulheres chegam a ganhar 8% a mais do que os homens.

O salário das mulheres chega a crescer, triplicar dependendo do tipo de família em que elas estão inseridas, enquanto o dos homens aumenta 51%. Enquanto as mulheres que moram sozinhas são as que obtêm o nível de renda do trabalho mais elevado (1.224 reais), dentre os homens, os que têm um

rendimento do trabalho maior são os que pertencem a estrutura familiar casal com filhos não dependentes e com parentes (1.293 reais).

Esses dados sugerem que as mulheres que se sobressaem no mercado de trabalho, ou seja, que conseguem obter um nível de renda mais alto e se inserir em empregos melhores (mais de 60% delas são empregadas com carteira de trabalho assinada, funcionárias públicas ou empregadoras), estão sozinhas. Não formaram ainda uma família, ou já formaram uma família e agora estão sozinhas, separadas e com filhos já adultos que vivem em outros domicílios, constituindo, possivelmente, uma outra família.

A análise empreendida mostra que, em termos gerais, as mulheres cônjuges ou chefes de famílias monoparentais com filhos integram-se no mercado de trabalho pela participação em ocupação de menor qualidade, quando comparadas às condições de trabalho dos homens, em qualquer posição na família e, também, às de mulheres que não têm filhos. Como vimos, uma porcentagem significativa delas está em ocupações informais sem a proteção dos direitos trabalhistas, os rendimentos mensais são baixos e possuem jornadas parciais de trabalho. O trabalho em jornadas inferiores ao padrão estabelecido pela legislação trabalhista, certamente, permite conciliar a participação no mercado de trabalho e as responsabilidades familiares. Entretanto, como vimos, trabalhar jornadas parciais de trabalho implica salários menores com conseqüências para o bem-estar das famílias. Vimos também que a presença de parentes ainda é, no Brasil, um mecanismo bastante eficaz para facilitar a participação dos cônjuges e chefes com filhos no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos, as recentes mudanças nas famílias e no mercado de trabalho agravaram a capacidade das famílias de lidarem com as exigências conflitantes do trabalho e da família. As soluções para esse dilema tendem a ser privadas e assumidas quase que exclusivamente pelas mulheres. O resultado é o reforço das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Desse modo, enquanto a participação da mulher no mercado de trabalho é muito influenciada pelo tipo de família a que pertence, a participação dos homens mantém uma notável constância e lhes confere maiores vantagens. Independente da estrutura familiar, a taxa de participação dos homens nunca é

inferior a 86,5%. Para as mulheres, dependendo da estrutura familiar na qual se inserem, a taxa de participação pode variar entre os extremos de 87,9% a 62,7%. O fato de os chefes homens pertencerem à famílias com filhos não modifica de forma significativa a sua participação no mercado de trabalho. Para o caso das mulheres, a situação é completamente diferente: as que mais ingressam no mercado de trabalho moram sozinhas e não formam famílias.

Os sistemas tradicionais que se apóiam na ajuda de parentes ainda desempenham importante papel, notadamente para as famílias monoparentais femininas. Todavia, a disponibilidade de contar com esse recurso, especialmente com o auxílio das avós (co-residentes ou não) nos cuidados da casa e das crianças, tem-se alterado. As novas gerações de mulheres brasileiras que estão envelhecendo são muito diferentes das suas mães e avós. São mulheres mais educadas e que já se encontram mais conectadas ao mundo do trabalho. Tudo leva a crer que continuarão engajadas no mundo público mesmo nas etapas mais avançadas da vida.

As transformações da estrutura das famílias e da composição sexual do mercado de trabalho no Brasil, analisadas neste artigo, mostram que em muitos aspectos o Brasil se aproxima dos países desenvolvidos. No entanto, quando observamos as provisões públicas disponíveis naqueles países, particularmente na Europa (Gornick, Meyers, 2003) que permitem socializar de maneira mais ampliada os custos dos cuidados com a família, a distância com o Brasil é notável.

Sem dúvida o país está se modernizando. No entanto, as soluções das tensões que decorrem desse processo foram quase que completamente alocadas na vida das mulheres, especialmente das mães que, por meio da precarização laboral, das relações com a família extensa e com a vizinhança, procuram responder a esses novos desafios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.) *As Novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac, 2003. Cap. supl., p.323-356.

CAMARANO, A. A.; MEDEIROS, M. Introdução. In: CAMARANO, A. A. (org.) *Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros*. Rio de Janeiro: Ipea, 1999. p.1-15.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000*. São Paulo, 2003.

GORNICK, J. C.; MEYERS, M. K. *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2003.

SORJ, B. Child care as public policy in Brazil. In: DALY, M. (ed.) *Care work: the quest for security*. Geneve: International Labour Office, 2001. p.105-124.

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

Recebido em: maio 2007

Aprovado para publicação em: junho 2007