

SECRETARIA NACIONAL DA FAMÍLIA

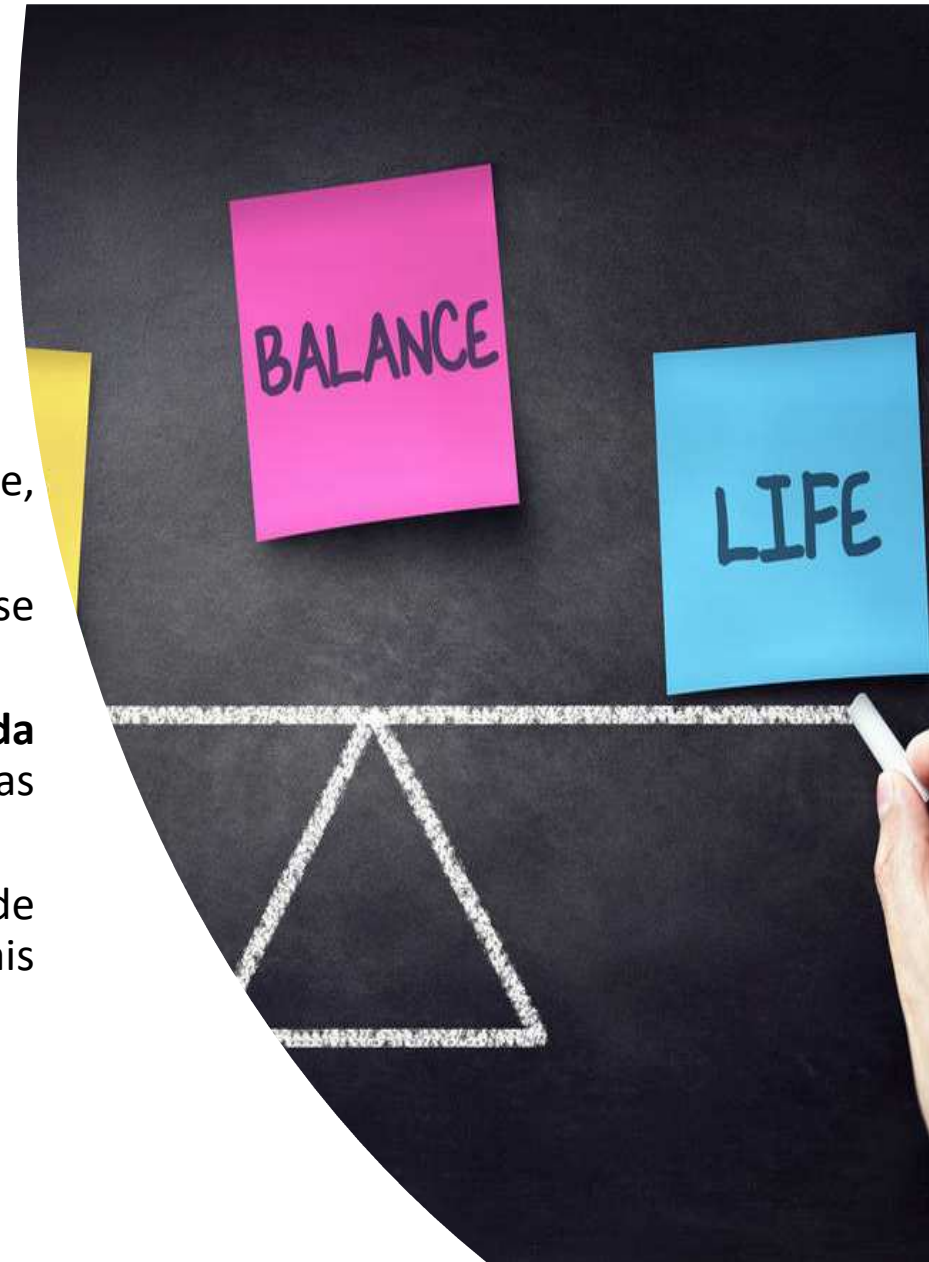
Girlene Ribeiro de Jesus
Secretária Nacional da Família

Outubro de 2019

MINISTÉRIO DA
MULHER,
DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS
HUMANOS

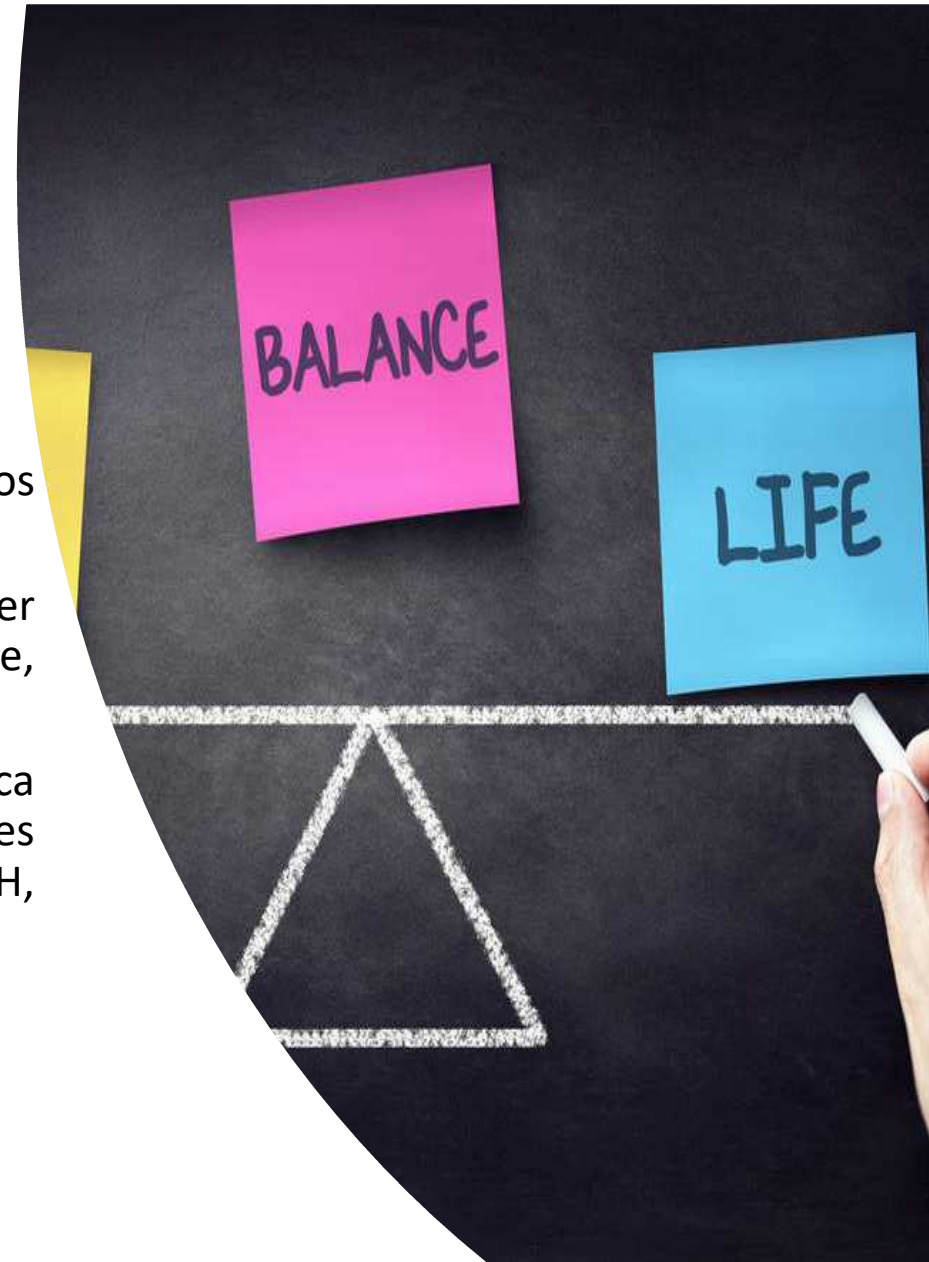
O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- A modernização trouxe diversos impactos sobre a sociedade, especialmente desde as últimas décadas do século 20.
- Os países desenvolvidos foram os que iniciaram esse movimento, e mais tarde, a América Latina.
- De forma especial, chama a atenção o **impacto da modernização sobre a estrutura familiar**, que sofreu mudanças acentuadas.
- O **tamanho da família na América Latina diminuiu**, as taxas de casamento diminuíram e as pessoas estão se casando mais tarde.



O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- Além disso, o número de lares monoparentais e de solteiros morando sozinhos aumentou (DEBELJUH, 2010).
- Pensar em políticas públicas para essa região do globo, requer um olhar atento sobre essas mudanças nas famílias e, conseqüentemente, na sociedade.
- É relevante destacar as características das famílias na América Latina que deveriam ser consideradas ao se tomar decisões sobre políticas relacionadas ao trabalho-família (DEBELJUH, 2010):



O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- (a) grande **heterogeneidade no tipo de lar**, que deu origem ao aumento de lares monoparentais, especialmente aqueles com as mulheres como chefe do lar.
- (b) o modelo predominante na região é de **família nuclear**, com o homem ou a mulher como chefe do lar; e
- (c) as famílias na América Latina têm **várias fontes de renda**, uma vez que diversos membros podem contribuir para a renda da família, desde o chefe do lar, o outro cônjuge e filhos (dependendo do estágio do ciclo familiar)



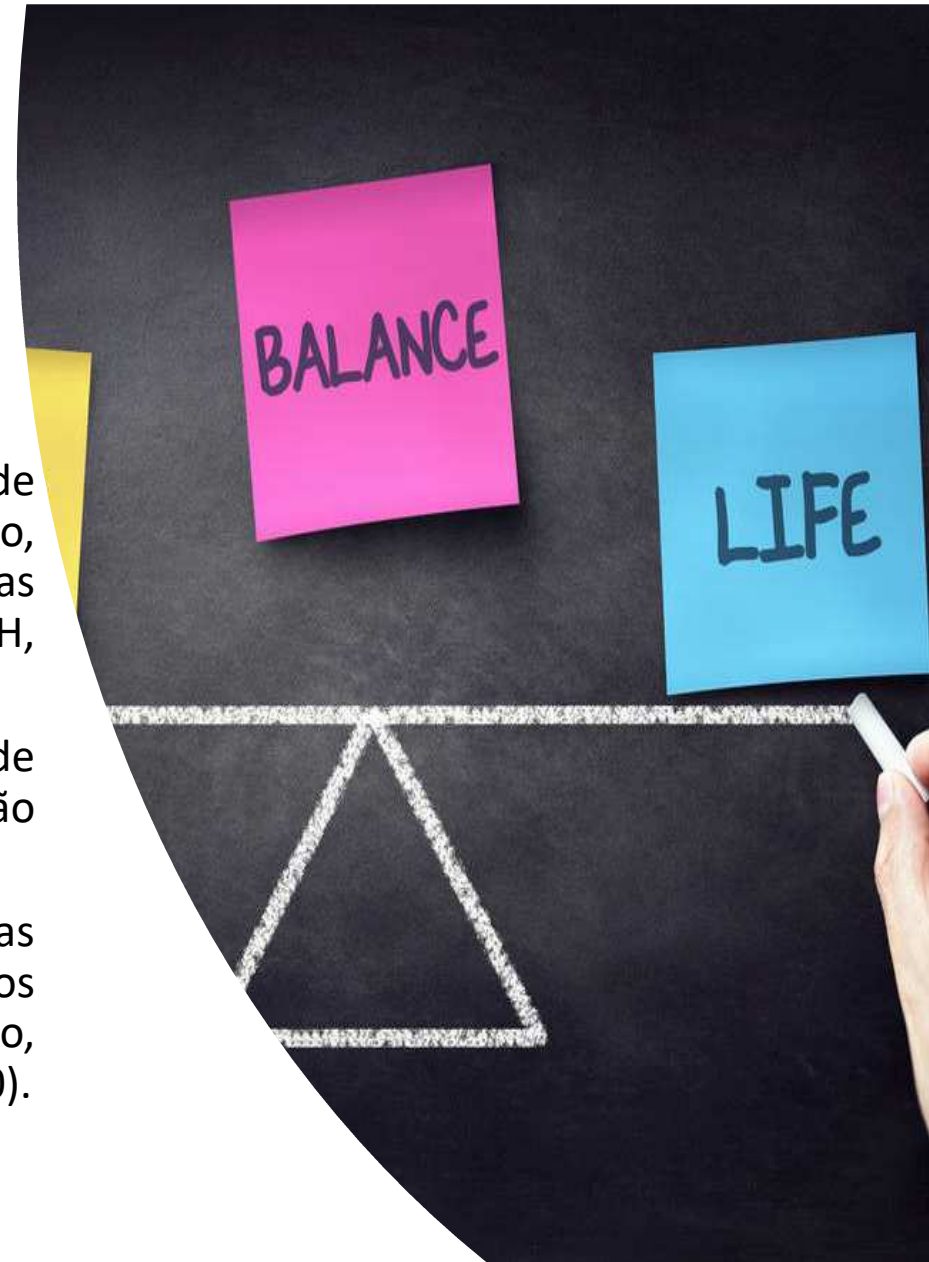
O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- Outro fator importante, que também deve ser considerado pelos governantes da América Latina, é que **nessa região, a família possui um papel proeminente**, sendo uma das principais redes de segurança social dos indivíduos.
- E, em **muitos casos, a família é a única rede de segurança social** para lidar com o desemprego, a doença e os problemas advindos da imigração.



O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- Na América Latina, a maioria das mulheres está no mercado de trabalho. Assim como em outras partes do mundo, aproximadamente 85% das mulheres latino americanas contribuem para a atividade econômica da região (DEBELJUH, 2010).
- Nesse contexto do trabalho feminino, as taxas mais altas de atividade vêm de mulheres com mais educação região (DEBELJUH, 2010).
- Todavia, o aumento das dificuldades econômicas enfrentadas pela América Latina forçou também as mulheres com menos educação a se juntar à força de trabalho, mais do que isso, forçou essas mulheres a trabalhar mais horas (DEBELJUH, 2010).



O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- É interessante também observar o que aponta Debeljuh (2010) sobre a **grande relevância da contribuição financeira das mulheres trabalhadoras**.
- Essa autora indica que, de acordo com estatísticas oficiais, **entre um quarto e um terço dos lares na América Latina dependem de um único salário ganho por uma mulher**.
- Isso indica que **o trabalho das mulheres não pode mais ser visto como secundário ou apenas para suplementar a renda da família**, mas em muitos casos, é o sustento econômico da família, sendo também a contribuição crucial para a manutenção do lar.



O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - CONTEXTO

- Todo esse contexto de mudanças substanciais na composição das famílias e da força de trabalho, com a participação crescente de mulheres no mercado de trabalho, trouxeram novos desafios para empregados e empregadores.
- Há **casais com dupla jornada e mães trabalhadoras com crianças pequenas (35%)**, o que aumenta a probabilidade de que tanto os trabalhadores quanto as trabalhadoras tenham muitas responsabilidades domésticas, além das responsabilidades no trabalho.



O QUE É O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA?

- Em resposta a essas mudanças, muitas organizações têm implementado programas ou políticas voltadas para ajudar a acomodar as necessidades da força de trabalho diversificada de hoje (Lobel & Kossek, 1996 apud Allen, 2001).
- Essas políticas, comumente são referidas como **“benefícios familiarmente amigáveis”**, que incluem intervenções como horário de trabalho flexível e licenças, além de apoio para cuidado das crianças (Allen, 2001).



Políticas de Trabalho-Família nos países da América Latina

País	Licença Maternidade	Intervalos amamentação Previsto na legislação	Licença paternidade
Equador	84 dias	Nenhuma legislação	Nenhum dia
Guatemala	84 dias	Um intervalo diário (1 hora diariamente por 10 meses)	2 dias
México	84 dias	Um intervalo diário (1 hora)	Nenhum dia
Peru	90 dias	Um intervalo diário (1 hora diariamente por 6 meses)	Nenhum dia
Uruguai	84 dias	Nenhuma legislação	3 dias
Argentina	90 dias	Um intervalo diário (1 hora diariamente por 12 meses)	5 dias
Brasil	120 dias	Um intervalo diário (1 hora diariamente por 6 meses)	5 dias
Colômbia	84 dias	Um intervalo diário (1 hora diariamente por 6 meses)	4 a 8 dias
Chile	122 dias	Um intervalo diário (1 hora diariamente por 10 meses)	5 dias

Fonte: DEBELIUH (2010).



O QUE É O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA?

- Ambientes de trabalho familiarmente-apoiadores são compostos por três componentes (ver Thomas e Ganster,1995; Chinchilla, Heras & Masuda, 2010):
 - Políticas organizacionais familiarmente-apoiadoras
 - Chefe imediato familiarmente-apoiador
 - Colegas de trabalho familiarmente-apoiadores

O SELO EMPRESA “AMIGA DA FAMÍLIA”

SEAF

MMFDH/SNF

- A Secretaria Nacional da Família, conjugou esforços entre os setores público e privado, para o lançamento do **Selo da Empresa Amiga da Família (SEAF)**, a fim de **promover, no país, um ambiente corporativo mais familiarmente responsável e reconhecer as boas práticas** de promoção do equilíbrio trabalho-família em empresas que adotam medidas para criação de um ambiente baseado na flexibilidade, no respeito e compromisso entre funcionários, familiares e empresários.
- O Selo Empresa Amiga da Família (EAF) tem por finalidade **fomentar a adoção voluntária de medidas organizacionais familiarmente responsáveis** pelas empresas, por meio do reconhecimento público daquelas que se mostram comprometidas com o equilíbrio trabalho-família. Ademais, visa o florescimento pessoal e profissional, bem como o desenvolvimento sustentável da sociedade.

CRITÉRIOS OBSERVADOS PARA CONCESSÃO DO SEAF

- **Práticas organizacionais de equilíbrio trabalho-família**
 - **Cultura e gestão da conciliação trabalho-família**
 - Divulgação do material informativo específico sobre medidas e práticas de conciliação entre trabalho e família para o público interno da organização
 - Política de cargos e salários para todos os funcionários sem distinção de situação familiar
 - **Condições de trabalho (tempo, local e organização)**
 - Redução da jornada de trabalho sem alteração salarial
 - Horário de trabalho flexível
 - Trabalho em tempo parcial
 - Semana de trabalho comprimida
 - Utilização de banco de horas
 - Teletrabalho
 - **Benefícios e serviços**
 - Serviços de cuidado e atenção a crianças e outros familiares dependentes (idosos, deficientes ou com quadros crônicos de adoecimento)
 - Serviço de apoio à amamentação e ao acompanhamento de crianças em idade escolar
 - Licença adotante
 - Licenças adicionais às previstas na legislação por razões de maternidade, paternidade e emergências familiares

CONCLUSÃO

Medidas para apoiar trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são, portanto, urgentes e necessárias, para que as pessoas desempenhem a contento os diversos papéis da vida adulta com benefícios revertidos para os trabalhadores e suas famílias, para as empresas e para a sociedade como um todo

(Ângela Gandra)

MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL