



**POLÍTICAS FAMILIARMENTE RESPONSÁVEIS NO BRASIL:
INTERAÇÃO FAMÍLIA-TRABALHO NAS AGENDAS DE POLÍTICAS ESTATAIS E
ORGANIZACIONAIS**

**FAMILY-RESPONSIBLE POLICIES IN BRAZIL: FAMILY-WORK INTERACTION
IN ORGANIZATIONAL AND PUBLIC POLICIES**

Giovana Dal Bianco Perlin*
Gláucia Ribeiro Starling Diniz**

Resumo: Este artigo propõe realizar uma análise crítica sobre as políticas familiarmente responsáveis no cenário brasileiro a partir da apresentação do panorama internacional das ações voltadas à conciliação família-trabalho. A estratégia metodológica utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental. Constatamos a existência de políticas concentradas na proteção à maternidade e à mulher e a escassez de políticas voltadas para a família. Com base na análise realizada propomos uma revisão das políticas estatais e organizacionais brasileiras no sentido de ultrapassar o modelo de atenção focalizado na gravidez e puerpério e ampliar as ações voltadas para o suporte da interação família-trabalho.

Palavras-chaves: Políticas Familiarmente Responsáveis; Gênero; Família; Trabalho.

Abstract: The objective of this paper is to provide a critical analysis of family-responsible policies in the Brazilian context, in view of the international actions geared towards promoting family-work interaction. The methodological strategies used were literature review and documental research. The analysis revealed that Brazilian policies are geared towards the

* Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2005), Mestre em Psicologia, Psicóloga e Bacharel em Psicologia pela mesma Universidade (2001, 1997, 1996). Docente do Mestrado em Poder Legislativo do Cefor, Analista Legislativo da Câmara dos Deputados e Diretora de Igualdade de Gênero do Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União (giovanaperlin@gmail.com).

** Professora Adjunto da Universidade de Brasília, (Departamento de Psicologia Clínica, Instituto de Psicologia). Docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da UnB. Desenvolve projetos de pesquisa sobre a interação gênero, casamento e trabalho; gênero e violência; gênero e saúde mental. (glauciadiniz13@gmail.com).

protection of women and maternity. Few policies are directed towards family protection. Based on these findings, we propose a review of both state and organization policies. These policies need to move beyond the protection of the pregnancy and post-partum periods to include actions to support the family-work interaction.

Keywords: Family-responsible Policies; Gender; Family; Work.

1 Introdução

Questão atual que tem gerado muita discussão, a relação entre duas grandes instituições sociais – o trabalho e a família – aparece hoje como tema controverso e de difícil manejo. Mudanças numa e na outra área repercutem de forma significativa em praticamente todas as estruturas sociais. Diversos processos sociais aparentemente irreversíveis, como a diminuição do número de filhos, o envelhecimento da população e o aumento da expectativa de vida, têm levado as sociedades a compatibilizar família e trabalho de maneira não só a preservar esses espaços como também a torná-los acessíveis a ambos os sexos de forma equitativa.

Diante deste desafio pós-moderno (ANDERSON, 1999), Estado, organizações e sociedade são forçados a enfrentar o desafio de criar estratégias para lidar com a dramaticidade deste panorama. Em 2003, o Parlamento Europeu aprovou a Resolução sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (UNIÃO EUROPEIA, 2004), após identificarem, entre os fatores com maior influência na queda da natalidade, a dificuldade para compatibilizar família e trabalho. Posteriormente, comunicação da Comissão das Comunidades Europeias, de 2006, com o título “O futuro demográfico da Europa – Transformar um desafio em oportunidade (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2006) aponta as políticas familiarmente responsáveis como primordiais em um plano de ação:

[...] os Estados-Membros da União Europeia podem prevenir o declínio demográfico ou reagir à diminuição da natalidade que, em alguns deles, atinge proporções preocupantes. Estas reacções são simultaneamente necessárias e realistas. Necessárias porque as sondagens mostram que em todos os países da União os casais querem ter mais filhos. Realistas porque as comparações internacionais sublinham a eficácia das políticas, nomeadamente na área da família, que certos países seguem desde há várias décadas com o objectivo de criar condições favoráveis para a concretização dos projectos de parentalidade.

Estas políticas são múltiplas e variadas, mas comportam em geral três dimensões comuns, com vista a (i) reduzir as desigualdades de oportunidades entre os cidadãos com e sem filhos, (ii) garantir um acesso universal dos pais aos serviços de apoio, designadamente para a educação e o acolhimento dos filhos pequenos e (iii) organizar o tempo de trabalho para dar a homens e mulheres melhores possibilidades de formação ao longo da vida e de conciliação da vida profissional e familiar. (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2006)

O foco das políticas recai na compatibilização família-trabalho, já que pesquisas, inclusive brasileiras, apontam que as mulheres têm pago o ônus pela inserção no mercado de trabalho ao acumular múltiplas jornadas de trabalho (PERLIN; DINIZ, 2005; DINIZ, 1999; DIOS, 1997). Neste contexto não só a família é a prejudicada ou sobrecarregada, mas em curto, médio e principalmente longo prazo, a sociedade e as organizações. Sistema complexo e dinâmico, a família dos trabalhadores deveria ser compreendida, como bem sinalizam Chinchilla e Torres (2006), como mais um dos *stakeholders* da empresa. Deveria ser vista também como um local no qual se desenvolvem habilidades e competências de futuros trabalhadores, já que é no contexto familiar que a maior parte das crianças se desenvolve. Para os autores, a família possui um dos mais importantes papéis sociais e, neste sentido, as empresas também são responsáveis por garantir condições para que o desenvolvimento da pessoa na família seja o mais saudável e promissor possível.

Em vários países, apresentados adiante, políticas estaduais e algumas vezes organizacionais se voltam para a família, possibilitando que ambos os pais decidam como irão utilizar licenças e remunerações. Ampliam os benefícios com vistas a promover o desenvolvimento saudável da criança e não apenas visando garantir condições de cuidados físicos e alimentares, focalizados compulsoriamente na mãe. Em outros países observamos a completa ausência de benefícios ou movimentos incipientes e/ou insuficientes (EVANS, 2001; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Evans (2001) propõe quatro indicadores importantes para avaliar o posicionamento de empresas e do Estado em relação ao que chama de estratégias e políticas de reconciliação família-trabalho. São eles: licença para cuidar da criança que está enferma; licença maternidade; licença parental para ambos os pais; e dias tirados para o cuidado da criança.

Esses indicadores mostram um posicionamento sensível ao fato de que a articulação necessária para ambos os cônjuges manterem um trabalho remunerado e uma família vai além da atenção ao parto e puerpério. Na verdade, o parto é apenas o início de uma longa jornada de investimento e demandas familiares que só ficaram visíveis quando mulheres entraram no mercado de trabalho.

De forma sistêmica e complexa, as mudanças e as demandas do mundo do trabalho impactam o mundo familiar que, em movimento integrado, geram novas demandas de organização laboral. Representam não apenas novas formulações subjetivas e representativas, mas também questões de ordem prática. Quem deve cuidar da estrutura doméstica e do subsistema filial? Como redimensionar a divisão de papéis e funções? Como pensar em uma forma de trabalhar que não entre em conflito com a vivência saudável da família ou mesmo com a possibilidade de construção de uma vida familiar? Como viver em família com qualidade mantendo bom desempenho e satisfação no trabalho? Quem são os atores sociais que devem estar implicados neste processo de revisão da interação trabalho-família?

Essas problematizações, que já fazem parte das agendas de políticas públicas de vários países, mas apenas começam a entrar na agenda das organizações, são chamadas de políticas familiarmente responsáveis (CHINCHILLA; TORRES, 2006), e se mostram como uma tendência temática de discussão tanto na esfera do Estado quanto no âmbito das organizações.

Apresentamos neste artigo, a partir de pesquisa bibliográfica e documental, um breve panorama geral das políticas familiarmente responsáveis no cenário internacional, com vistas a problematizar especificamente o contexto brasileiro.

2 Um mundo feito por homens para ser habitado por homens: o mundo do trabalho

O mundo do trabalho caracterizou-se, por séculos, como sendo hegemonicamente masculino. O formato do trabalho, a estrutura de tarefas, o espaço organizacional, a jornada de trabalho, entre outros, foram desenvolvidos e projetados por homens para, inicialmente, serem operados e habitados por homens. De acordo com Chinchilla e Torres (2006) o trabalho continua basicamente concebido para os homens trabalhadores, como aconteceu durante o último século. Por outro lado, as mulheres fazem número expressivo no cenário laboral. Estima-se hoje que no Brasil em torno de 45,4% das mulheres em idade ativa participam do mercado de trabalho, enquanto os homens representam 62,6% da população economicamente ativa (IBGE, 2015).

Além do emergente posicionamento feminino no trabalho formal, que no Brasil se torna visível a partir do início da década de 1980 (IBGE, 2009), as famílias também estão apresentando, nas últimas décadas, mudanças em suas estruturas. De acordo com a PNAD (IBGE, 2008), há um incremento no número de lares monoparentais, principalmente os chefiados por mulheres e também um aumento do número de lares unipessoais. Constata-se também uma diminuição dos domicílios compostos pela conhecida família nuclear tradicional – pais e filhos – além de uma queda significativa dos lares compostos por esta família e parentes coabitando.

Ao voltarmos a atenção para as mulheres cônjuges que trabalham, identificamos o que chamamos na literatura de casal de duplo-trabalho. Este termo se refere a um estilo conjugal no qual ambos os cônjuges estão envolvidos em trabalho remunerado (PERLIN; DINIZ, 2005; DINIZ, 2004, 1999, 1993; DIOS, 1997). De acordo com a PNAD a taxa de participação das mulheres cônjuges passou de 27,4% para 37,7% entre 1981 e 1990, e continuou crescendo nos anos 1990 alcançando a taxa de 58,5% em 2005. A participação de mulheres chefes de família também apresentou aumento, variando de 44,6% de participação em 1981 a 59,4% em 2005. O estilo de vida políticas familiarmente responsáveis no Brasil de duplo-trabalho é um formato emergente e em plena expansão.

É neste panorama que estamos interessadas. As instituições familiares brasileiras têm passado, nos últimos 20 anos, por mudanças importantes em sua estrutura e função. O

engajamento da mulher no mercado de trabalho, como já amplamente discutido na literatura, gerou um impacto profundo sobre a interação matrimonial e familiar (DINIZ, 2004, 1999, 1993; ROMANELLI, 1995; RAPOPORT; RAPOPORT, 1969). Essa participação estremeceu a divisão de trabalho socialmente estabelecida entre homens e mulheres na então vigente família tradicional. O homem era o encarregado de garantir a sobrevivência da família através da realização profissional, ou seja, era visto como o provedor material da família (DINIZ, 1999; ROMANELLI, 1995). À mulher cabia administrar a casa, o cuidado dos filhos e da vida emocional da família (ROMANELLI, 1995; MANZINI-COVRE, 1995; DINIZ, 1999, 1993).

Quando a mulher adentrou os espaços tradicionalmente masculinos ela teve que se adaptar, o que gerou um problema de início insolúvel: como, com demandas principalmente reprodutivas diferenciadas e papéis sociais tradicionais, as mulheres podem ocupar espaços masculinos? Entram em discussão as estratégias para lidar com as diferenças, principalmente representadas por necessidades de adequações na legislação trabalhista e na concessão de benefícios.

Representantes desse processo na legislação brasileira são a licença maternidade (120 dias até 180 dias de licença remunerada, a depender da legislação local para funcionárias públicas e acordos na esfera privada) e a licença paternidade (5 dias de licença remunerada) as quais refletem uma visão parcial dos papéis e funções maternas e paternas na criação e no cuidado das crianças.

De acordo com essa estrutura normativa, se a mulher necessita de 4 a 6 meses de afastamento de suas atividades laborais para cuidar da criança e o pai de cinco dias, logicamente o pai é visto como menos importante e necessário para o cuidado e educação dos filhos. Exemplos das implicações desta postura não faltam. Dificuldade na construção de vínculos significativos com o pai, afastamento do pai dos cuidados básicos com a criança, manutenção da mulher no lugar de principal cuidadora do lar e das crianças, afastamento da mulher do mercado de trabalho, afastamento da mulher de posições que exijam alto grau de comprometimento e presença, manejo precário e muitas vezes arriscado para delegar o cuidado das crianças (deixam as crianças com estranhos, trancadas sozinhas em casa e/ou com a supervisão de crianças mais velhas), entre outros. A justificativa para a adoção dessas políticas gira em torno de uma principal linha argumentativa: as mulheres possuem imposições reprodutivas naturais que demandam diferenças no trato com o trabalho e as crianças precisam naturalmente mais das mães do que dos pais para um crescimento saudável.

O trabalho formal, quando foi institucionalizado, não previa a participação feminina, o que levou à sua organização a partir de modelos masculinos de ocupação desse espaço social. Fica patente a necessidade de uma grande revisão deste formato no sentido de criar condições de trabalho que permitam, mesmo com as diferenças reprodutivas, que homens e mulheres possuam espaços equitativos. Afinal, vivemos um momento em que homens e mulheres

almejam realização profissional e pessoal. Família e trabalho são, inquestionavelmente, duas esferas fundamentais da vida e necessárias à manutenção de certa ordem social.

Continuando nesta perspectiva de análise, ainda é imposto às mulheres o papel de principal cuidadora das crianças, o que, na prática, é uma vinculação compulsória da mulher à função maternal. Apesar de toda a reflexão promovida pelo movimento feminista, permanece a tendência de naturalização da maternidade. O que chamamos no Brasil de *maternar* é um cuidado, físico e afetivo, que pode e deve ser realizado por homens também. Seria adequado substituímos o que chamamos tradicionalmente de *maternar* por *parentalizar*, ou seja, cuidar dos filhos e desenvolver vínculos afetivos significativos, que envolvam proteção e afeto às crianças, independente do sexo do cuidador e provedor afetivo.

Adotando a perspectiva da parentalização da criança, homens e mulheres podem seguir para a divisão mais equitativa do cuidado da criança. Isso inclui liberdade para que a família – ou o casal – decida como a divisão das tarefas domésticas e de cuidado dos filhos serão distribuídos. Da forma como está colocada, a política de benefícios focaliza e onera a mãe em boa parte do cenário nacional e internacional (EVANS, 2001; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

3 Estamos lidando com as mesmas necessidades quando falamos de homens e mulheres?

As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos cuidados das crianças e também pelo desenvolvimento de vínculos afetivos importantes e significativos. Se por um lado isso resulta em proteção à criança e à maternidade, por outro, exclui as mulheres de vários espaços de trabalho e ainda implica sobrecarga de trabalho. No outro lado da moeda, os homens são excluídos do universo do cuidado doméstico e do cuidado e envolvimento afetivo com os filhos. Estudos têm mostrado que ambos pagam um preço emocional e relacional que causa danos a todos os envolvidos. Entretanto, tais danos permanecem socialmente desconsiderados ou subestimados.

De acordo com as análises de Sorj, Fontes e Machado (2007) a forma como a interação família-trabalho vem sendo tratada na maior parte do mundo onera a mulher e a prejudica na sua colocação profissional ou laboral, enquanto não representa impacto maior na vida dos homens.

Diversos outros estudos mostram que a mulher acaba por acumular o trabalho doméstico direto ou a organização doméstica (no caso de contar com ajuda de empregada doméstica e/ou com uma rede de apoio) com o trabalho formal remunerado. Isso dificilmente ocorre com o homem. Perlin e Diniz (2005), em estudo sobre casais de duplo-trabalho, constataram que as mulheres continuam arcando com a maior parte das atividades domésticas. Das mulheres da amostra 49,8% indicaram participação na “maioria das tarefas” domésticas, enquanto a concentração de respostas masculinas (31,9%) voltou-se para participação na

“minorias das tarefas”. De acordo com as autoras, tais dados indicam que as mulheres ainda são as maiores responsáveis pela organização e administração da vida doméstica. Estudos de Féres-Carneiro (2001), Jablonski (1996; 2001), Rocha-Coutinho (2000), Carter e McGoldrick (1988/1995), entre outros, apontam resultados semelhantes.

Houve um modesto aumento da participação dos maridos nas tarefas de casa e no cuidado com as crianças quando a esposa trabalha fora de casa. Contudo, esta participação ainda é ínfima e desproporcional à demanda de trabalho doméstico que a mulher assume (ALMEIDA; MAGGS; GALAMBOS, 1993).

Vanden-Heuvel e Wooden (1995) argumentam que essa distorção na divisão das tarefas domésticas ocorre devido à pressão social e cultural – tanto do ponto de vista interno e subjetivo quanto externo – que não permite que as mulheres e os homens rompam completamente com os papéis e expectativas tradicionais de gênero a eles atribuídos. Jablonski (1996) usa o depoimento de uma mulher que participou de sua pesquisa para exemplificar tal contradição. A participante relata que seu marido podia lavar a louça sem reclamar, mas, quando o fazia, sentia que estava fazendo um favor. De acordo com Barnes (1994) o discurso igualitário masculino tende a não refletir atitudes concretas no cotidiano da vida do casal. Por outro lado, as mulheres tendem a colocar empecilhos na atuação doméstica dos homens, talvez motivadas pela manutenção do mito social de “rainha do lar”, pelo receio de perder o domínio de uma área sobre a qual, durante muito tempo, foram as principais especialistas ou mesmo para manter inflexível a visão sobre o formato de execução das tarefas domésticas, que devem ser feitas “à sua maneira”.

Outra característica que mostra o maior compromisso feminino com as demandas familiares é o maior índice de absenteísmo feminino nas organizações. Segundo Bruschini (1994, p. 67) isso ocorre porque “atividades formalizadas, com horários regulares de trabalho, o maior distanciamento entre a casa e o trabalho, são fatores que dificultam a conciliação de responsabilidades”. Portanto, aspectos como turno de trabalho e distância do trabalho até a casa são avaliados pelas mulheres na escolha de um emprego, mas não são preocupações muito relevantes para os homens (VANDEN-HEUVEL; WOODEN, 1995).

Vaitsman (1994) discute o desequilíbrio gerado pelas circunstâncias modernas e a ruptura do consenso sobre a divisão de papéis. Avalia que o sentimento de fragmentação da identidade vinculado ao nascimento de filhos era uma exclusividade feminina até há pouco tempo. As mulheres tendem a colocar em discussão sua profissão ou uma redução de seu investimento no trabalho com a chegada dos filhos. Elas tendem a experimentar uma ruptura identitária vinculada aos papéis de mãe e de profissional. Os homens, geralmente, não vivenciam esse dilema, já que dificilmente foram colocados diante da necessidade de escolher entre ser pai ou ser engenheiro, ser pai ou ser juiz, situação que boa parte das mulheres que possui uma profissão vivencia. Como esse movimento é essencialmente feminino, em função da

expectativa e do ônus social imputado às mulheres, ocorre o que a autora chama de uma ruptura do consenso, implicando constante negociação dos papéis baseada em demandas pessoais.

Araújo e Scalon (2005), uma década depois, encontraram resultados similares em sua pesquisa sobre a interação família-trabalho. Homens e mulheres – com discreta prevalência dos homens – consideram que a ausência feminina de casa por causa do trabalho pode impactar negativamente nos filhos devido à ausência ou diminuição do afeto dedicado a eles. Diretamente relacionada a isso está a manutenção da maternidade como o principal componente identitário da mulher – principalmente no período em que está com os filhos pequenos. Tal postura reflete a constante vivência de uma fragmentação identitária ao alternar a identidade profissional – mais associada à identidade de gênero masculina – e a identidade maternal – claramente associada à identidade de gênero feminina. Para os homens o papel da mulher ainda está baseado em valores tradicionais.

A divisão das responsabilidades familiares é um ponto importante de discussão. De acordo com Araújo e Scalon (2005) essa divisão gira em torno da responsabilidade de provisão – tradicionalmente vinculada aos homens – e atenção/cuidado – tradicionalmente vinculada às mulheres. Isso implica que, se há algumas dúzias de décadas as mulheres estavam em casa cuidando das crianças, dos idosos e das pessoas doentes ou que necessitassem de cuidados especiais, além do bem estar e das necessidades dos homens, a realidade agora é que as mulheres não têm mais tempo e nem saúde para fazê-lo, pois estão igualmente ou mais envolvidas no sustento financeiro da família.

Apesar do panorama atual de duplo-trabalho a responsabilidade pelo cuidado de crianças, idosos e doentes continua sendo das mulheres, mas não como uma ocupação reconhecida socialmente, e, sim, como uma extensão das atividades percebidas como naturalmente femininas. Tais funções não são computadas como trabalho e não aparecem como atividades consumidoras de tempo e de investimento físico e emocional. De acordo com Araújo e Scalon (2005) um dos mais marcantes problemas relacionados ao desequilíbrio entre trabalho e família é a invisibilidade dessa realidade. Em termos reais as mulheres estão trabalhando mais, mas apenas o trabalho remunerado tem visibilidade e é computado.

Rodríguez e Vasquez (2002), no documento nicaraguense *Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género en La Administración Pública*, enfatizam que homens e mulheres se diferenciam profundamente em relação à forma de conciliarem trabalho e família. Apontam que também existem diferenças na maneira como essas duas instituições interagem na perspectiva de cada um. Propõem a inclusão de uma matriz de análise de emprego de tempo com trabalho formal remunerado e tempo dedicado às atividades familiares no diagnóstico estratégico de Gestão de Pessoas.

Ao falamos de mulheres e homens que em treinamentos e desenvolvimento organizacionais são tratados de forma igual, passam pelas mesmas avaliações de desempenho e

possuem as mesmas jornadas laborais estamos, em boa parte das vezes, falando de tratamentos desiguais e desproporcionais em termos reais. Isso decorre do fato de que as mulheres, de forma geral, estão trabalhando mais - já que acumulam as tarefas do lar (domésticas, de cuidado dos filhos e outros familiares, além do gerenciamento da vida social e afetiva da família) com as jornadas de trabalho formal. Nesse contexto, têm menos tempo para investir em seu crescimento profissional, ganham menos e vivem mais situações propícias ao desenvolvimento de cansaço e estresse.

4 Algumas experiências internacionais

Com um título interessante e provocativo – “Entre marido e mulher o Estado mete a colher” – Faria (2002) descreve a postura inovadora da sociedade sueca em relação ao tratamento da problemática família-trabalho. De acordo com o autor, desde 1930 a Suécia vem discutindo sobre o desafio enfrentado pelas famílias na tentativa de conciliar o mundo da família e o mundo do trabalho, de forma a compatibilizá-los. Conforme o autor, o “chamado sistema sueco de ‘seguridade para os pais’, [...] é um conjunto de direitos e benefícios estruturados com o intuito de minimizar as incompatibilidades entre as exigências do universo do trabalho remunerado e aquelas relacionadas à criação dos filhos” (FARIA, 2002, p. 173).

Nesse sistema, implantado em 1974, a Suécia inovou ao incentivar e possibilitar, por meio de benefícios, a maior participação dos pais nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos. Isso ocorreu através da transformação da licença maternidade em uma licença voltada a ambos os pais, colocando em relação de igualdade, a necessidade de participação de mães e pais no cuidado das crianças e permitindo maior autonomia para a família decidir como gerir o direito à licença, em alternativa à tradicional divisão que coloca a mulher como a principal responsável e cuidadora das crianças.

Faria (2002) resume em seu artigo os principais benefícios presentes no sistema de seguridade para os pais. No sentido de incentivar a mulher a ter filhos sem, no entanto, sacrificar sua colocação laboral, há um auxílio gravidez no qual a grávida tem direito a ser transferida para um local de trabalho menos pesado de acordo com sua necessidade, podendo acarretar, conforme o caso, em até 50 dias de licença remunerada até estar adaptada às demandas de trabalho e às da gravidez. O auxílio para os pais é um benefício concedido no nascimento do filho ou na adoção de crianças de até 10 anos. O benefício envolve licença remunerada de até 450 dias – quinze meses – que pode ser tirada conforme as necessidades e avaliação da família. Essa licença é válida até que a criança atinja em torno de 11 anos de idade. Uma característica interessante é que o benefício alcança pessoas desempregadas, quando, então, é estipulado um valor fixo de auxílio. O benefício concede grande autonomia para que ambos os pais, se for o caso, decidam como e quando usufruí-lo. Pais solteiros também têm direito a todos os 450 dias de licença (FARIA, 2002).

O programa de seguridade sueco ainda prevê um auxílio temporário para os pais. Este benefício atende ao caso de doença da criança de até 12 anos, quando os pais têm direito a até 60 dias de licença remunerada para cuidar da criança, prorrogável por mais 60 dias. No caso de a criança necessitar de cuidados especiais, este benefício se prolonga até os 16 anos da criança/adolescente. Um benefício chamado “dia de contato” concede dois dias de licença remunerada por ano para que os pais visitem os filhos, com idade entre 4 e 12 anos de idade, na escola ou creche. Finalmente, há a licença paternidade que concede 10 dias de licença remunerada para os pais que não morem com a criança, a qual deve ser concedida até 60 dias após a saída da criança da maternidade.

Evans (2001), em um artigo sobre empresas e políticas voltadas à conciliação família-trabalho, utiliza uma classificação de cinco grupos para descrever, em linhas gerais, modelos de condutas voltadas à interação família-trabalho de vários países pertencentes à OECD – *Organisation for Economic Cooperation and Development*. O primeiro grupo exposto é o modelo nórdico, composto por Suécia, Dinamarca e Finlândia. As principais características são a existência de vários benefícios voltados aos pais que querem compatibilizar família e trabalho. Como vimos mais detalhadamente no caso da Suécia, os benefícios se voltam para garantir possibilidade de dedicação aos filhos ao mesmo tempo em que os pais podem se dedicar ao trabalho. Implicitamente existe uma cultura de proteção à criança, mais do que à família, o que reflete uma sociedade que prima pelo desenvolvimento de seus cidadãos e seu futuro.

Esses países apresentaram, entre os países da OECD, as mais altas taxas de mulheres trabalhando, o que leva a acreditar que uma política que supra as necessidades de cuidado e atenção às crianças, promove maior participação da mulher no mercado de trabalho.

O grupo da Europa do sul abarca Grécia, Itália, Portugal e Espanha. Neste grupo a família extensa se mantém como uma instituição importante, incluindo na cultura o costume de os filhos permanecerem mais tempo morando com os pais. Com exceção de Portugal, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é relativamente baixa, indicando que nesse grupo as mulheres estão mais ocupadas com o âmbito dos afazeres domésticos ou cuidados do lar do que com o trabalho remunerado.

Áustria, Países Baixos e Alemanha compõem o grupo da Europa central. Neste grupo a seguridade social é financiada pelo próprio trabalhador e pelas contribuições dos empregadores. Em termos dos benefícios para a interação família-trabalho, encontra-se num meio termo entre o grupo dos países Nórdicos e da Europa do Sul. A taxa de ocupação feminina no mercado de trabalho também é tradicionalmente baixa.

O modelo insular, representado pela Irlanda e pelo Reino Unido, dá maior ênfase às liberdades de mercado e individual. O Estado procura não adentrar no âmbito dos arranjos e organização familiares. Até 2001 não havia licença parental.

O último grupo citado envolve Bélgica, França e Luxemburgo. Estes países adotam políticas mais voltadas à pró-natalidade, e os dois primeiros possuem taxas de participação de mulheres no mercado de trabalho dentro da média europeia, enquanto que Luxemburgo possui uma taxa mais baixa.

De acordo com Lamas (citada por CORDERA e colaboradores, 2005) no Canadá o governo decidiu que a responsabilidade de cuidar das crianças é tripartite: deve ser dividida entre estado, empresas e trabalhadores. Essa postura implica um entendimento de que as crianças são um bem social, um bem além do privado: um bem público. Dessa forma, devem ser cuidadas por todas as partes que irão – de uma maneira ou de outra – usufruir de seus benefícios. O Canadá acredita que a equidade beneficia a todos e para alcançar esse patamar todos os três setores devem estar envolvidos.

Evans (2001) realizou uma análise sobre o panorama familiarmente responsável da Austrália, Estados Unidos, Reino Unido e Japão. De acordo com o estudo, os dois primeiros países não possuem legislação pública específica voltada para garantir licenças remuneradas para o cuidado com a maternidade, paternidade ou família. O Reino Unido, até recentemente, não possuía nem a licença não remunerada, o que o colocava como o país europeu mais pobre em termos de benefícios familiarmente amigáveis. Em 2007 foi estabelecida a licença remunerada. Por outro lado, as organizações dos três países apresentam ao menos um tipo de benefício: ou que flexibilize os locais e espaços de trabalho (horário flexível, *home office*), ou que garanta licença remunerada para tratar de assuntos familiares (como doenças, educação) ou licença maternidade/paternidade (esta, nestes casos, geralmente não remunerada). As organizações públicas possuem maiores benefícios do que as privadas. Isto ocorre, de acordo com o autor, devido à maior participação das mulheres no setor público e também à diferente dinâmica de mercado – menos variável e competitiva - a que estão submetidas as organizações públicas.

Ainda de acordo com Evans (2001) o Japão apresentou mudanças em seus programas de seguridade social apenas na última década. Isso se deve, provavelmente, à grande crise demográfica vivida por este país. Há obrigatoriedade de licença remunerada.

5 A realidade brasileira

Uma análise de Sorj, Fontes e Machado (2007) mostra que no Brasil as mulheres e as famílias são os principais responsáveis pela compatibilização da interação família-trabalho, com pouca ajuda do governo e das organizações. Para as autoras, o baixo desenvolvimento de serviços coletivos que permitam socializar os custos dos cuidados com a família penaliza a quantidade e qualidade da inserção feminina, sobretudo das mães, no mercado de trabalho.

Um dado importante é que as mulheres que mais participam do mercado de trabalho e que possuem melhores salários são as que não possuem filhos e moram sozinhas, enquanto que

a maior participação masculina é de homens que possuem família (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007). Em termos salariais, os homens com família e filhos não dependentes são os que possuem melhor remuneração.

A partir da análise dos dados Sorj, Fontes e Machado (2007) denunciam a fragilidade das políticas públicas e organizacionais para lidar com as necessidades que o cuidado dos filhos impõe, mais precisamente na situação brasileira. A legislação brasileira chega a propor algumas soluções, mas as soluções não são suficientes; naturalizam a maternidade e oneram a mulher.

Cabe mencionar ainda o fato de que as instituições não conseguem implantar efetivamente as poucas políticas de suporte ao cuidado das crianças que sustentam. Por exemplo, a Constituição Federal (CF) de 1988 previa, até 2006, a obrigatoriedade de oferta de vagas para crianças em creches até os seis anos de idade. Em 2006 isso foi reduzido para os cinco anos de idade. Após isso, a criança deve, obrigatoriamente, ser matriculada em escolas. Ocorre que a maior parte dos serviços públicos ofertados para atender a essas duas exigências legais não funciona em tempo integral. Assim, as famílias precisam se organizar para cuidar das crianças no período alternado.

De acordo com Sorj, Fontes e Machado (2007) as famílias, até há pouco tempo, acionavam uma rede de apoio social que envolvia avós e tias, ou outros parentes próximos. Atualmente, estes familiares estão igualmente envolvidos com o mercado de trabalho, o que implica diminuição de acesso a este tipo de organização.

Outro problema importante que prevalece na sociedade brasileira é a falta de estrutura física e de recursos humanos nas instituições que se destinam ao cuidado da criança, seja nas creches, seja nas escolas. Falta de alimentos, falta de cuidadores qualificados, falta de treinamento, espaço físico inadequado, são algumas das características dessas instituições. Além disso, a maior parte das famílias que não mora perto de instituições cuidadoras ou educadoras não possui auxílio para transporte, ficando onerada com mais essa incumbência.

Ainda na linha dos benefícios legais brasileiros estão a licença paternidade e a licença maternidade. De acordo com a Constituição de 1988 a mulher trabalhadora formal tem direito a 120 dias de licença remunerada, enquanto o homem tem direito a cinco dias do benefício. Importante frisar que este benefício só se aplica a trabalhadores com carteira de trabalho assinada, ou seja, não se amplia a trabalhadores e trabalhadoras do mercado informal.

A paternidade não aparece na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, ficando os benefícios voltados apenas para a mulher. De acordo com a CLT, a trabalhadora gestante tem direito a 120 dias de licença-maternidade, sem prejuízos no salário, e não pode ser demitida sem justa causa. A partir do momento que a trabalhadora informa à organização sobre sua gravidez, a estabilidade no emprego fica assegurada por até cinco meses após o parto.

Durante o período de afastamento a trabalhadora receberá uma renda mensal igual ao seu salário integral. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados

em duas semanas cada um mediante atestado médico. Outro direito da mulher gestante é a dispensa, no horário de trabalho, para a realização de consultas médicas e exames complementares. Em casos de aborto espontâneo ou previstos por lei – no caso de estupros ou de situação que apresente riscos para a mãe – a trabalhadora deverá receber o salário-maternidade por duas semanas.

Após o tempo da licença-maternidade, a mulher tem direito a dois intervalos de meia hora para a amamentação até seu filho completar seis meses. O artigo 389 da CLT, em seu parágrafo 1º, obriga as organizações com mais de 30 trabalhadoras acima de 16 anos a disponibilizarem local apropriado para a amamentação. No parágrafo seguinte, a lei desobriga as organizações dessa prescrição, dizendo que a exigência pode ser suprida de outras formas, como por meio do serviço público – creches municipais, por exemplo. Mas oferece um incentivo à criação e manutenção deste benefício no artigo 399 da CLT: um diploma de benemerência.

A mulher que adota uma criança também tem direito à licença maternidade, desde que apresente o termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com até um ano de idade o período de licença será de 120 dias, caindo para 60 dias no caso de crianças a partir de um ano até quatro anos de idade, e de 30 dias para a adoção de crianças a partir de quatro até oito anos de idade.

A Lei 11.770, de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, aumentou para 180 dias o período da licença-maternidade. A administração pública, direta, indireta e fundacional, também foi contemplada pela lei, e a maior parte dessas instituições aderiu à ampliação da licença para as trabalhadoras do setor público.

A legislação brasileira focaliza a atenção dos benefícios na mulher, não estendendo ao homem a possibilidade efetiva de participação no cuidado do filho, muito menos na rearticulação da divisão de atividades domésticas necessárias para lidar com as crianças e o trabalho.

Os benefícios contemplam, apenas precariamente, o acompanhamento parental do desenvolvimento da criança depois da licença-maternidade. Cabe à família, sozinha, organizar-se. Os benefícios ligados à maternidade estão extremamente arraigados numa visão de proteção à mulher, mais que à criança e à família.

Como ocorre em outros países, as políticas voltadas aos funcionários públicos se mostram mais amistosas em relação às necessidades da família. Na Lei 8.112, de 1990, além das licenças maternidade e paternidade, pode ser concedida licença remunerada de até 30 dias ao servidor público por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado ou dependente que seja sustentado pelo servidor. A licença pode

ser prorrogada com remuneração por mais 30 dias e sem remuneração por até 90 dias. Ainda existe uma licença não remunerada para acompanhar cônjuge ou companheiro.

Do ponto de vista das políticas organizacionais, os movimentos são ainda modestos. Poucas empresas brasileiras são FR – Familiarmente Responsáveis – como mostra uma pesquisa da Escola de Negócios da Universidade de Navarra (IESE) em 2008. O estudo, realizado em 100 empresas brasileiras (67 de grande porte e 33 médias e pequenas) utilizou o modelo *International Family-Responsible Employer Index*, criado pela Universidade para identificar os programas das empresas voltados para a conciliação entre trabalho e família (VIALLI, 2009).

De acordo com a pesquisa as empresas brasileiras caminham lentamente na adoção de políticas que permitam a seus funcionários conciliar trabalho e vida familiar. Benefícios como flexibilidade de horários, trabalho à distância e licença maternidade além do que determina a lei são implantados por menos da metade (34%) das grandes empresas do País.

O estudo aponta que há diferenças significativas no modo como empresas grandes e pequenas lidam com a questão. Entre as grandes empresas, 32 não possuem programas de conciliação entre o trabalho e a família e, quando possuem, é uma iniciativa pontual. As empresas pequenas e médias estão um pouco melhor nesta questão: 17 delas facilitam a conciliação trabalho/família, ainda que sem políticas estruturadas. As empresas começam a avançar em itens como flexibilidade nos horários de trabalho – 27% das grandes companhias e 26,5% das pequenas e médias permitem horários flexíveis para pelo menos 50% dos funcionários. No entanto, o trabalho à distância ainda é um tabu, especialmente nas grandes corporações, onde apenas 4% permitem que o funcionário trabalhe em casa, o que ocorre em 5,9% das pequenas e médias.

Em pesquisa sobre a experiência de bancários da região paulista, Faria e Rachid (2007) observaram que as estratégias para estabelecer equilíbrio entre a família e o trabalho recaem sobre os empregados. A única política visível, mas não especificamente direcionada ao equilíbrio família-trabalho, é a possibilidade de aderir a jornadas de 30 horas. De acordo com a CLT a jornada máxima permitida ao trabalhador – salvo algumas exceções – é de 44 horas. Na pesquisa, apesar de ainda representarem a menor parcela dos trabalhadores, as mulheres aumentaram expressivamente sua participação nesse setor de atividade.

6 Políticas Familiarmente Responsáveis: tendências e desafios

Existem diferentes termos sendo utilizados na literatura para descrever as estratégias adotadas para lidar com o fenômeno mundial da necessidade de equilibrar as relações entre família e trabalho: “*family-friendly work arrangements*” (EVANS, 2001), “*work-family policies*” e “*Family-Responsible policies*” (CHINCHILLA; TORRES, 2006), “políticas de conciliação entre trabalho e família” (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007), entre outros. De forma geral todos se referem à mesma necessidade: a promoção de compatibilização entre

família e trabalho que resulte em satisfatória relação custo-benefício para pessoas, família, sociedade e organizações.

De acordo com a OECD (2005) políticas familiarmente amigáveis são aquelas que ajudam a promover a reconciliação entre o mundo do trabalho e o mundo da família através da garantia de recursos adequados à família, potencializando o desenvolvimento das crianças, facilitando as escolhas parentais sobre trabalho e cuidado familiar e promovendo igualdade de gênero nas oportunidades de emprego. Estas políticas incluem a oferta de acesso ao cuidado qualificado das crianças, suporte financeiro para elas, arranjos que permitam aos pais que trabalham dispensas para cuidarem das crianças e práticas flexíveis em relação a horários e ao espaço laboral que permitam a reconciliação do comprometimento com o trabalho e do comprometimento com a família.

Como apontamos ao longo deste artigo, as dificuldades no estabelecimento de um equilíbrio entre o mundo do trabalho e o mundo da família têm reflexos em vários setores da sociedade. Um deles diz respeito – principalmente na Europa – a uma diminuição significativa das taxas de natalidade (CHINCHILLA; TORRES, 2006).

Esse panorama demográfico representa atualmente um problema sério no equilíbrio da seguridade social. Um país com poucas pessoas economicamente ativas – onde uma parte expressiva da população é idosa – corre o risco de viver uma crise demográfica, de mão de obra para o trabalho e de seguridade social.

Além do problema populacional, a questão família-trabalho deixa exposta a saúde e o desenvolvimento saudável da criança. Pais que não têm como organizar os cuidados podem se tornar mais violentos e negligentes com os filhos, além de frequentemente optarem por arranjos perigosos para a criança. No Brasil não é raro assistirmos nos noticiários casos de crianças que sofreram acidentes domésticos por estarem sozinhas enquanto os pais trabalhavam.

Outro reflexo diz respeito ao crescimento dos casos de problemas de saúde na população feminina, como cardiopatias, estresse, estados depressivos, entre outros, decorrentes de estilos de vida estressantes e com pouco tempo para investimento no cuidado e na saúde pessoal.

Mas os reflexos não se estendem apenas ao nível societal, familiar e pessoal. Para as organizações, as perdas relacionadas a dificuldades com fatores motivacionais e de satisfação dos colaboradores também são alarmantes, podendo resultar em falta de energia para o trabalho, absenteísmo, alto índice de rotatividade, comprometimento motivacional, dificuldades de concentração e problemas interpessoais (COOPER; LEWIS, 2000; EVANS, 2001).

Para Faria e Rachid (2007, p. 92) a soma de demandas do trabalho, pessoais e familiares, ou o “transbordamento dos problemas, preocupações ou responsabilidades de uma esfera para a outra” provocam uma “sensação de exaustão” nas pessoas.

Como lidar com estes desafios? Algumas soluções começam a ser adotadas por alguns países e remetem a um conjunto de políticas e ações que, preferencialmente, devem ocorrer tanto no âmbito do Estado quanto no das organizações. As famílias, sozinhas, não suportam o peso dessa tarefa.

De acordo com Chinchila e Torres (2006) as empresas possuem basicamente três motivações para adotarem políticas familiarmente responsáveis: como estratégia de marketing – na medida das políticas cidadãs e ambientais; como estratégia de atração e retenção de talentos; e como parte de uma perspectiva mais sistêmica e ecológica da humanidade.

Em seu trabalho sobre as políticas e práticas para conciliação da família e do trabalho na realidade brasileira, Sorj, Fontes e Machado (2007) citam as estratégias mais comumente utilizadas. Entre elas estão: adoção de horários e espaços flexíveis de trabalho que se ajustem as necessidades das famílias, existência de licenças remuneradas para cuidar dos filhos e estrutura qualificada para o cuidado dos filhos – creches e escolas.

Cooper e Lewis (2000) citam outras estratégias organizacionais complementares que poderiam se somar às políticas citadas. Entre elas estão o acesso a treinamentos para estabelecimento de equilíbrio entre trabalho e família e o gerenciamento de estresse, oferta de grupos de apoio para mães e pais que passaram pela licença maternidade e paternidade, redução da jornada de trabalho com paralela redução salarial por um período específico, licença para afastamento por períodos determinados (para lidar com demandas familiares diversas), permissão de interrupção da carreira por algum período com a possibilidade de entrar em programas de treinamento, adaptação, recolocação e reinserção ao retornar.

7 Reflexão Final

Existem diversas estratégias para lidar com as demandas da articulação família-trabalho. Um dos passos mais importante é a sensibilização do Estado e das organizações acerca da irreversibilidade do panorama família-trabalho no mundo e as implicações deletérias de se manter a problemática invisível.

É premente que a família seja vista como *stakeholder* (interessado direto) e que dentro das políticas organizacionais e, mais especificamente, das políticas de gestão de pessoas, as políticas e ações familiarmente responsáveis ganhem espaço.

Essa postura pode resultar em vários benefícios para as organizações, tais como, melhoria das condições gerais de cuidado com a saúde, incremento da motivação e de fatores que geram envolvimento e comprometimento do trabalhador, favorecimento do rendimento e do desempenho no trabalho, retenção de talentos, melhor gerenciamento do tempo para resolução de assuntos pessoais no horário de trabalho, incremento da qualidade da imagem externa e interna da organização, entre outros.

A negligência em relação à importância destas políticas pode implicar aumento do absenteísmo visível e invisível, rotatividade não desejada, estresse, conflitos trabalhistas, comprometimento da qualidade dos resultados, comprometimento do clima organizacional, comprometimento da produtividade, entre outros.

Do ponto de vista das famílias e dos trabalhadores, as políticas entram em cena para liberá-los de uma carga que carregam sozinhos. Homens, mulheres e crianças arcam com o ônus de manter a sociedade em funcionamento e não são reconhecidos por isso. Enfim, em uma relação de reciprocidade complexa, sociedade, organizações e famílias agradecem pela visibilidade que a perspectiva familiarmente responsável traz para lidar com o dramático e velado processo da interação família-trabalho.

Referências

ALMEIDA, D. M.; MAGGS, J. L.; GALAMBOS, N. L. Wives' employment hours and spousal participation in family work. **Journal of Family Psychology**, v. 2, n. 7, p. 233-244, Sept. 1993.

ANDERSON, P. **As origens da Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

ARAÚJO, C.; SCALON, C. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: _____. (Orgs.). **Gênero, trabalho e família no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BARNES, G. A Esposa e o Mundo do Trabalho. In: PERELBERG, R. J.; MILLER, A. C. (Orgs.). **O sexo e o poder nas famílias**. Rio de Janeiro: Imago, 1994.

BOZON, M. Sexualidade e conjugalidade: a redefinição das relações de gênero na França contemporânea. **Cadernos Pagu**, n. 20, p. 131-156. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332003000100005&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 18 jun. 2009.

BRUSCHINI, C.; RIDENTI, S. Família, casa e trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 88, p. 30-36, fev. 1994.

CARTER, B.; MCGOLDRICK, M. **As mudanças no ciclo de vida familiar**: uma estrutura para a terapia familiar. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

CHINCHILLA, N.; TORRES, E. Why becomes a family-responsible employer? International Center of Work and Family. IESE Business School. University of Navarra. **Occasional Paper**, 6/3, Mar., 2006.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **O futuro demográfico da Europa**: transformar um desafio em oportunidade. Comunicação da Comissão. Bruxelas, 12 out. 2006. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0571&from=PT>> Acesso em: 30 nov. 2015.

COOPER, C.L.; LEWIS, S. **E agora, trabalho ou família?** São Paulo: Tâmis, 2000.

CORDERA, R; Gall *et al.*. Mesa Redonda sobre conciliación de responsabilidades laborales y familiares. **Debate Feminista**, v. 31, p. 3-40, 2005.

DINIZ, G. Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org). **Casal e família**: entre a tradição e a transformação. Rio de Janeiro: NAU, 1999.

DINIZ, G. **The interaction between work, gender-roles and marriage-family dilemmas in dual career and dual worker couples**. 1993. Tese (Doutorado. Em Psicologia) –Marriage and

Family Therapy Program, United States International University/Alliant International University, San Diego

EVANS, J. M. Firms' contribution to the reconciliation between work and family life. **OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers**, n. 48, Feb. 2001.

FARIA, C. A. P. Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 17, n. 48, p. 173-231, fev. 2007.

FARIA, G.S. E RACHID, A. Equilíbrio trabalho e família: os significados para os bancários. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 81-106, jan./jun. 2007.

FÉRES-CARNEIRO, T. Casamento contemporâneo: construção da identidade conjugal. In: _____. (Org.). **Casamento e família: do social à clínica**. Rio de Janeiro: NAU, 2001.

GILBERT, L. A.; DANCER, L. S.; ROSSMAN, K. M.; THORN, B. L. Assessing perceptions of occupational-family integration. **Sex Roles**, v. 24, n. 1, p. 107-119, Jan. 1991.

IBGE. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

IBGE. **O perfil da mulher jovem de 15 a 24 anos: características diferenciais e desafios**. 2009. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/populacao_jovem_brasil/comentario2.pdf> Acesso em: 20 jun. 2009.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2012**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicadores2012/default.shtm>> Acesso em: 30 nov. 2015.

JABLONSKI, B. **Até que a vida nos separe**. Rio de Janeiro: Agir, 1966.

JABLONSKI, B. Atitudes frente à crise do casamento. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (org.). **Casamento e família: do social à clínica**. Rio de Janeiro: NAU, 2001.

MANZINI-COVRE, M. L. A família, o “feminino”, a cidadania e a subjetividade. In: CARVALHO, M. C. B. (Org.). **A família contemporânea em debate**. São Paulo: EDUC, 1995.

OECD. **Babies and bosses: reconciling work and family life**. Paris: OECD, 2005.

OLIVEIRA, M. C. A família brasileira no limiar do ano 2000. In: SEMINÁRIO EQUIDADE ENTRE OS SEXOS: UMA AGENDA PARA A VIRADA DO SÉCULO. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1995. Sessão sobre Relações de Gênero, Trabalho e Família.

PERLIN, G. D. B.; DINIZ, G. Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade? **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 15-29, 2005.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. The dual career family: a variant pattern and social change. **Human Relations**, v. 22, n. 1, p. 3-30, Feb. 1969.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Dos contos de fadas aos super-heróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. **Psicologia Clínica**, v. 12, n. 2, p. 65-82, 2000.

RODRÍGUEZ, L. G.; VASQUEZ, H. S. **Gerencia de recursos humanos y equidad de género en la administración pública**. Managua: Cooperación Técnica Alemana GTZ, 2002.

ROMANELLI, G. Autoridade e poder na família. In: CARVALHO, M. C. B. (Org.). **A família contemporânea em debate**. São Paulo: EDUC, 1995.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, set./dez. 2007.

TAHON, M. Paternidade, maternidade e cidadania: questões atuais no quadro canadense. **Sociedade e Estado**, v. 21, n. 3, p. 625-642, set./dez.

Vaitsman, J. **Flexíveis e plurais**: identidade, casamento e família em circunstâncias pós-modernas. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades. **Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada**. Estrasburgo, 9 mar. 2004. Disponível em: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2004-0152&language=PT>> Acesso em: 30 nov. 2015.

VANDENHEUVEL, A.; WOODEN, M. Do explanations of absenteeism differ for men and women? **Human Relations**, v. 48, n. 11, p. 1309-1329, Nov. 1995.

VIALLI, A. **Conciliar trabalho e família ainda é um desafio**. Instituto Superior da Empresa, 2009. Disponível em: <http://www.ise.org.br/noticia_print.asp?id=19&pg=> Acesso em: 20 jun. 2009.

Artigo recebido em: 08/04/2015

Artigo aceito para publicação em: 21/06/2016