



10º Encontro Internacional de Política Social 17º Encontro Nacional de Política Social

Tema: Democracia, participação popular e novas resistências
Vitória (ES, Brasil), 27 a 29 de agosto de 2024

Eixo: Análise, avaliação e financiamento das políticas públicas

Aproximações ao Programa de Equilíbrio Trabalho-Família do Governo Bolsonaro

Tamires Assunção Fernandes¹
Cláudio Henrique Miranda Horst²

Resumo: O objetivo do artigo é contribuir com reflexões sobre o Programa de Equilíbrio Trabalho-Família do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) do Governo Bolsonaro. Trata-se de resultado de pesquisa documental, qualitativa, ancorada no materialismo histórico dialético. Como principais resultados demonstramos que as medidas estimuladas pelo programa exercem apenas uma função subsidiária às famílias no cumprimento da busca pelo possível “equilíbrio” entre o mundo do trabalho e a família. Apesar de evidenciar alguns problemas que no presente são vivenciados pelas famílias da classe trabalhadora brasileira, como a sobrecarga de trabalho das mulheres e o aumento da informalidade, reforça o familismo.

Palavras-chave: Neoconservadorismo; Familismo; Programa de Equilíbrio Trabalho-Família.

Approaches to the Bolsonaro Government's Work-Family Balance Programme

Abstract: The objective of the article is to contribute to reflections on the Work-Family Balance Program of the Ministry of Women, Family and Human Rights (MMFDH) of the Bolsonaro Government. This is the result of qualitative, documentary research, anchored in dialectical historical materialism. As main results, we demonstrate that the measures encouraged by the program only play a subsidiary role for families in fulfilling the search for a possible “balance” between the world of work and family. Despite highlighting some problems that are currently experienced by Brazilian working class families, such as women's work overload and the increase in informality, it reinforces familism.

Keywords: Neoconservatism; Familism; Work-Family Balance Programme.

1. Introdução

Pensar as políticas sociais no cenário de capitalismo dependente brasileiro exige reconhecermos o lugar que as famílias historicamente ocuparam como instituição central na dinâmica de produção e reprodução da vida social. Trata-se da tarefa de garantir a reprodução social, por meio de proteção social e cuidados dos indivíduos na família que vão desde a infância, envelhecimento, etc, até a reposição da força de trabalho cotidiana – majoritariamente realizado pelo trabalho não pago das mulheres.

Presenciamos diariamente o agravamento sem precedentes das expressões da “questão social”, com atravessamentos ainda mais profundos devido a nossa condição de capitalismo dependente e o caráter de nossa formação social. Como alternativas de

¹ Graduanda em Serviço Social pela Universidade Federal de Ouro Preto. Email: tamires.assuncao@aluno.ufop.edu.br

² Assistente Social, Professor no Departamento de Serviço Social da UFOP. E-mail: claudio.horst@ufop.edu.br

contornar a crise e avançar nas “rédeas” do país, a burguesia se alinhou às perspectivas ultraliberais econômicas e aos conservadores morais, construindo um bloco neoconservador. Uma das explicações da realidade desse grupo se ancora na perspectiva que a origem desses problemas no país, estariam vinculados a uma suposta crise das famílias.

Em uma perspectiva ampliada, podemos dizer que a família desempenha funções estratégicas na sociedade, sendo reconfigurada a partir da emergência do capitalismo para contribuir com essa nova forma de organização social. Ademais, a formação social-histórica de cada país determina os matizes da função estratégica da família, nas diferentes relações estabelecidas com o Estado, em nosso caso, de capitalismo dependente (Moraes; Nunes; Horst; Miotto, 2020, p. 810).

Dito isto, a defesa de valores ligados à religião como também ditos “tradicionais” são intensamente disseminados, protegidos e estimulados. No que tange a política bolsonarista, a família nuclear patriarcal (monogâmica) recebeu intensa atenção, como modelo de famílias propício para garantir a moral e os bons costumes. Para os neoconservadores a crise existe pois a sociedade “perdeu” seus valores morais e por conseguinte, é necessário restaurá-los para que possamos restabelecer o “equilíbrio” novamente, no qual se daria pela proteção e defesa das famílias.

Por outro lado, o ultraliberalismo pauta a necessidade de ruptura total com as políticas sociais. Em seu entendimento o Estado não possui o dever de zelar pelos seus cidadãos, dessa forma, o mínimo de investimento é destinado aos programas sociais e às políticas públicas de proteção social. Assim, o que é possível observar é a exacerbação da pobreza, o aumento da superexploração dos trabalhadores, a redução de direitos e o adoecimento da população, afetando mais diretamente as famílias negras e periféricas.

À vista disso, alimenta-se o familismo como uma ferramenta essencial para se construir o consenso na sociedade, não apenas como um discurso, um projeto moral. Mas como um projeto político. Na disseminação desta ideologia, os neoconservadores conseguem ao mesmo tempo controlar as famílias como também retirar o dever do Estado de ofertar políticas públicas e sociais. Nesse sentido, o familismo é compreendido “como um mecanismo de dominação ideológica que se reproduz como estratégia para responsabilizar os indivíduos e suas famílias pelo caos instalado pela sociabilidade burguesa” (Horst; Miotto, 2021, p.37).

O avanço da extrema direita no mundo repõe, novamente, no centro da história, a ideia da família como um microcosmo essencial para a saída da crise estrutural.

O presente artigo é parte dos resultados da pesquisa que objetivou analisar o Programa de Equilíbrio Trabalho-Família do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), comandado por Damare Alves durante o Governo Bolsonaro no Brasil. Segundo as informações no site do próprio programa, o mesmo destina-se a fomentar o equilíbrio entre responsabilidades familiares e profissionais no Brasil.

De acordo com a Portaria nº 2.904, de 13 de novembro de 2020, o Programa possui os seguintes componentes:

- Ações de Educação em Equilíbrio Trabalho-Família. Que visam promover informação, sensibilização e formação em temáticas relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e família aos gestores, trabalhadores e famílias;

- Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família. Que tem por finalidade identificar, premiar e incentivar a disseminação de práticas organizacionais de equilíbrio trabalho-família que sejam eficazes, inovadoras e replicáveis por outras organizações.

- Selo Empresa Amiga da Família. O Selo Empresa Amiga da Família (SEAF) tem por finalidade reconhecer publicamente as empresas estabelecidas em território nacional que se mostram comprometidas com o equilíbrio trabalho-família.

Conforme reconhece a proposta do programa, tornou-se um grande desafio da sociedade contemporânea administrar o tempo de forma “equilibrada” na relação entre trabalho e família. Sendo assim, reconhecem que há um papel central da família e do trabalho ao longo da história, sendo possível equalizar essa relação, a partir de boas práticas organizacionais entre ambos os lados.

O que a proposta não sinaliza como pressuposto são as condições concretas das famílias e a impossibilidade de um possível equilíbrio diante de condições de vida tão precárias, trabalhos desprotegidos e informais. Bem como as implicações no sistema do capital que impõe condições desiguais para as mulheres no interior das famílias, diante de uma suposta naturalidade feminina para o cuidado, que na busca por melhores condições de “equilíbrio”, deveriam ser enfrentadas.

Desenvolvimento

Em dezesseis de novembro de 2020, o Diário Oficial da União publicou a portaria de nº 2.904, no qual instituiu o Programa de Equilíbrio Trabalho-Família pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos sob a então gerência da Ministra Damares Regina Alves. O programa apresentou como objetivo, estimular e incentivar hábitos que se assentassem na busca pelo equilíbrio entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais no Brasil.

Na prática, as condutas dos indivíduos deveriam ir de encontro a suprir as demandas tanto do seu papel profissional como também pessoal e familiar, de modo que um assegurasse o bom funcionamento dos outros. Estas ações seriam dialogadas no âmbito do trabalho e da família promovendo alternativas e compartilhamentos de saberes, que em tese, visam promover o bem-estar, a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos humanos. A proposta integra três componentes em sua estrutura, sendo eles: a) Ações de Educação em Equilíbrio Trabalho-Família; b) Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família; c) Selo Empresa Amiga da Família.

É perceptível que no programa há um esquema que ambiciona desenvolver e estimular a constância e a harmonia entre os gestores e seus trabalhadores, tendo em vista o aporte às suas famílias. Entretanto, precisamos refletir de que forma foram pensados estes aportes, e quais são as concepções de “equilíbrio” e de família harmoniosa que estão no horizonte dos que implementaram e construíram este planejamento, principalmente diante do processo recente de reestruturação do mercado de trabalho no Brasil e das profundas transformações que passaram as famílias.

A inserção da mulher, principalmente branca, no mundo do trabalho assalariado pôde ser observada de forma ampla ao longo dos anos. Entretanto, a ocupação com as demandas relacionadas ao ambiente doméstico não foram diluídas entre os componentes das famílias. Dinâmica que reforçou a sobrecarga de tarefas e o fortalecimento da divisão sexual do trabalho, uma vez que o tempo investido pelos homens na esfera privada não vem sofrendo alterações.

As autoras Sorj e Fontes (2007), ponderam sobre a problemática da conciliação entre emprego remunerado e as responsabilidades familiares. Segundo elas, o baixo desenvolvimento de serviços coletivos interferem na dinâmica familiar e na inserção da presença feminina no mercado de trabalho, uma vez que os cuidados com os afazeres

domiciliares são historicamente e culturalmente relacionados como sendo um ofício, na maioria dos casos, a ser realizado pelas mulheres e mães.

Por conseguinte, surgem diferentes formas com possíveis soluções visando a uma melhor articulação entre os envolvidos. Em alguns países a política pública tende a voltar-se a buscar modos de aplacar a desigualdade de gênero no ambiente corporativo, e em outros, ainda se mantém a perpetuação da responsabilidade familiar como algo privado, e a ser executado exclusivamente pelas mulheres.

No cenário brasileiro, durante a regência do governo Jair Bolsonaro foram instituídos diversos programas por meio do MMFDH em que se constata o empenho em desenvolver políticas públicas que possuem seus olhares voltados para as condutas e as performances familiares, a fim de orientar e conduzir hábitos que se adequem a um viés e uma racionalidade de culpabilização e responsabilização pelas contradições que emergem de uma sociedade capitalista a qual tem como horizonte empregos precários, trabalhos informais e um desemprego estrutural.

As Ações de Educação em Equilíbrio Trabalho-Família construídas pelo programa foram um dos focos do nosso estudo. Sua forma de funcionamento traduz-se em disponibilizar cursos e materiais informativos com o intuito de formar e capacitar gestores que trabalham ou que almejavam implementar a temática do equilíbrio trabalho-família em suas empresas. A iniciativa consiste em oferecer um conhecimento prévio ao tema, elucidando um panorama geral de como construir práticas organizacionais.

Tendo em vista este quadro, encontramos na plataforma Escola Virtual de Governo (EVG) o curso vinculado ao Programa de Equilíbrio Trabalho-Família nomeado de: “Noções Introdutórias em Equilíbrio trabalho-família”³. O curso foi oferecido na modalidade de Ensino à Distância (EAD) e estava dividido em três módulos, sendo eles: Módulo 1: Trabalho e família: centralidade, transformações e a busca por equilíbrio. Módulo 2: Relação trabalho-família: abordagens e atores. Módulo 3: Equilíbrio trabalho-família no Brasil e no mundo: análise de cenário e identificação de boas práticas.

³ Atualmente o curso não se encontra mais disponível na plataforma.

Nota-se que o viés sustentado na formação concedida, baseava-se na busca pela administração do tempo entre o trabalho e a vida familiar. Todavia, para se pensar em uma política pública que tenha como tema central o equilíbrio entre essa relação, é necessário pensar em formas de ofertar, por exemplo, licença para o cuidado dos filhos sem perda de emprego, regulação do tempo de trabalho, como também acesso a tempo integral a creches e pré-escolas. Estas medidas são os primeiros passos para que se consiga uma mínima conciliação entre o trabalho e a vida doméstica.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) em 2019 apenas 35,6% das crianças de até três anos frequentavam escola ou creche, esta realidade impacta diretamente no nível de ocupação, principalmente das mulheres, pois são as mais atingidas pela cultura patriarcal que determina a divisão de papéis de gênero. A pesquisa demonstrou que o nível de ocupação das mulheres entre a idade de 25 a 49 anos com crianças de até 3 anos presente no domicílio foi de 54,6%, por outro lado, as que vivem em domicílios sem crianças nesta faixa etária foi de 67,2%.

A PNAD-C expõe ainda que no ano de 2019, as mulheres investiram uma média de 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas e serviços domésticos contra 11 horas dos homens. No recorte de raça as mulheres pretas e pardas representaram uma maior porcentagem de tempo gasto, elas despenderam 22 horas, contra 20,7 das mulheres brancas.

Estes dados são reveladores no que tange a implementação de uma formação que vise a educação de gestores e trabalhadores, ou deveriam ser. Não é possível refletir formas de administrar melhor o tempo na sociedade contemporânea sem levar em consideração a diferenciação entre os papéis de gêneros historicamente construídos, a profunda desigualdade salarial e sobretudo a estrutura racista que oprime e impede que mulheres negras ocupem os espaços.

Enquanto a presença feminina no mercado de trabalho recebe um reforço positivo ou negativo a depender do arranjo e tipo de família a qual está inserida - se há a presença do cônjuge, filhos menores de 3 anos, ou parentes no domicílio - a participação dos homens não sofre nenhuma alteração. Logo, o maior número de mulheres que conseguem exercer algum ofício assalariado, são aquelas que moram sozinhas e não formam família. Entretanto, cabe ressaltar que, em famílias monoparentais (mulheres sem cônjuge) com um filho dependente, a taxa de inclusão no mercado também é alta: “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”(Sorj; Fontes, 2007, p.583).

O prêmio para as melhores práticas em equilíbrio trabalho-família compreende o segundo componente que integra o programa lançado pelo MMFDH em 2020. No Capítulo IV artigo 26 da portaria se lê: “ O Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família tem por finalidade identificar, premiar e incentivar a disseminação de práticas organizacionais de equilíbrio trabalho-família que sejam eficazes, inovadoras e replicáveis por outras organizações”. O prêmio se realizou através de edital próprio, e o público alvo foram empresas privadas e estatais da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios.

O prêmio teve duas edições, uma no ano de 2020 que compreendeu o edital 02/2020 ao qual trouxe como tema: “Implementação de boas práticas que favoreçam o equilíbrio entre o trabalho e a família no contexto da pandemia de Covid-19”⁴, e a segunda edição, que ocorreu no ano de 2022 que compreendeu o edital 04/2022 com o tema: "Implementação de boas práticas que favoreçam o equilíbrio entre o trabalho e a família de pais, mães e responsáveis de crianças na primeira infância"⁵. Todavia, no que diz respeito à segunda edição, não há informação nos sites oficiais da continuidade do processo seletivo, apenas houve a divulgação do edital e das portarias da comissão julgadora⁶.

⁴ BRASIL. Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família 1º edição. 14 de dez. de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/familia/premio-melhores-praticas-em-equilibrio-trabalho-familia-1a-edicao-1>. Acesso em 28 de mai. de 2024.

⁵ BRASIL. Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família 2º edição. 21 de dez. de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/familia/acoes-e-programas/programa-equilibrio-trabalho-familia-1/premio-melhores-praticas-em-equilibrio-trabalho-familia-2a-edicao>. Acesso em 28 de mai. de 2024.

⁶ No que tange a primeira edição, foram premiadas empresas subdivididas entre médio, pequeno e grande porte, além das estatais. As empresas ganhadoras na categoria de médio porte foram: a) 1º lugar: Tox+Família, implementada pela empresa Tox Pressotechnik do Brasil - Indústria e Comércio de Equipamentos Ltda.; b) 2º lugar: Ação Família Miranda contra o COVID-19, implementada pela empresa Miranda Computação e Comércio Ltda.; e c) 3º lugar: Qualidade de vida no trabalho remoto, implementada pela empresa Elo7 Serviços de Informática S.A. As empresa de grande porte foram: a) 1º lugar: Violência contra a mulher É DA NOSSA CONTA, implementada pela empresa Banco Bradesco S.A.; b) 2º lugar: Empresa Familiar Forte com Famílias Fortes, implementada pela empresa Máquinas Agrícolas Jacto S.A.; e c) 3º lugar: Saúde e Bem-Estar na Tech ou no Lar, implementada pela empresa Algar Tecnologia e Consultoria S.A. As empresas estatais do Poder Executivo Federal, Estadual, Distrital ou Municipal: a) 1º lugar: Ações de ITAIPU para o enfrentamento à Covid-19, implementada pela empresa Itaipu Binacional; e b) 2º lugar: Segurança Familiar na Pandemia: Cinco Práticas adotadas pelo SERPRO, implementada pela empresa Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO).

As premiações consistiu em reconhecimento público das iniciativas premiadas; publicação da lista das melhores práticas premiadas em Portaria do Ministério; realização de ações de fomento (não financeiro) das melhores práticas premiadas; e o direito ao uso da marca em seus meios de comunicação e junto aos seus fornecedores, prestadores de serviço e clientes.

As propostas e iniciativas, majoritariamente realizadas por empresas privadas, nos exigem retomar alguns pressupostos. Na sociabilidade burguesa é impossível a criação dos filhos, a sobrevivência e a reprodução dos membros familiares sem que os custos sociais sejam transferidos para a comunidade e para o Estado. Entretanto, o que observamos é uma esquiva por parte do aparato estatal desta responsabilidade, deslocando o dever público para a esfera privada.

Em vista disso, notamos a emergência de várias estratégias que visam concretizar e persuadir esta perspectiva nos seios familiares, com a incrementação e a elaboração de práticas que possuem o apoio das grandes corporações. No presente estudo, sobretudo neste segundo componente, ponderamos se este prêmio voltado para as empresas não é um exemplo efetivo dessa iniciativa perversa. Aliás, conforme sabemos:

A centralidade da família da classe trabalhadora no funcionamento do sistema capitalista não é acidental. Afinal, é nesse lugar social complexo e contraditório que a força de trabalho é regenerada diária e geracionalmente, e onde a maior parte do trabalho que permite a reprodução social - o que é essencial para a acumulação capitalista - é realizado. Numa relação complexa que envolve afeto, laços consanguíneos e, por vezes, violências, o lar é espaço preferencial - mas de forma alguma exclusivo - para a realização dessas atividades (Vogel, 2022) (Germine; Menezes; Peres, 2023, p.213).

Nessa direção, Alencar (2012) destaca a particularidade brasileira, ao retomar as determinações ideológicas e culturais, fundadas na destituição e privação dos direitos, com programas sociais com raízes na tradição familista, que reproduz o patriarcalismo. Segundo a autora, “as famílias das classes trabalhadoras tornaram-se, desde o final do século XIX, no Brasil, objeto de práticas de cunho disciplinador e moralizador que pretendiam delimitar formas de sociabilidade, valores, hábitos e condutas” (2012, p.137). O objetivo destas práticas se assentam na tentativa de inculcar modos de vida e valores que tem como modelo o padrão da racionalidade burguesa, ou seja, que preparem os sujeitos para conseguir um “equilíbrio”, particularmente as mulheres, entre o trabalho pago e o trabalho não pago da reprodução social.

Neste enquadramento, a formação do trabalhador tendo em vista a docilidade e a disciplina foram introjetados de forma assegurar a demanda das indústrias emergentes. No entanto, estes processos de disciplinamento extrapolam para além da perspectiva do trabalho e agora atingem também as dimensões do lazer e do lar. Todas estas medidas foram implementadas visando a incorporação de uma nova “ética” nas camadas populares, pois acreditava-se que elas sofriam de uma “degeneração moral”.

A propagação ideológica disseminada teve como base o familismo interligado ao pensamento católico e positivista. O discurso como o da valorização do trabalho, acoplado à identificação de progresso, ordem e civilidade foi muito difundido, em contraposição à marginalidade, o vício e o ócio. A família se encontraria então como o pilar central da sociedade, e a responsável por manter a ordem moral e social dos seus membros.

Alencar (2012) adverte que este período histórico é de extrema relevância, pois é o momento que marcou a consolidação do capitalismo de base urbano-industrial no Brasil. Por meio deste projeto de cunho econômico e político-ideológico a ação do Estado e da economia tiveram suas condutas redirecionadas. Além disso, através das legislações trabalhistas conseguiram efetivar diversas regulamentações no mercado de trabalho que propiciaram a reprodução nos moldes que desejavam.

Outro pilar do programa era o Selo Empresa Amiga da Família, que, por sua vez, visava autenticar publicamente empresas que estabelecidas no território nacional, se mostraram empenhadas em promover o equilíbrio entre o trabalho e a família. A SNF, durante os anos de 2019 a 2022, lançou editais periodicamente a fim de receber inscrições de empresas que fomentaram as práticas organizacionais para atingir o objetivo do programa. Os editais abarcavam tanto empresas privadas como as estatais da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios.

De acordo com a portaria, as empresas que se enquadrassem em todos os requisitos solicitados no edital, recebiam o Selo Empresa Amiga da Família (SEAF). O selo teria duração de dois anos a partir da data outorgada, e poderia ter seu uso cessado ou suspenso se algum dos requisitos deixassem de ser implementados pela empresa. Ademais, a portaria reitera que o recebimento do SEAF não assegura à empresa nenhum tipo de direito ou privilégio das suas relações com o setor público. Duas modalidades compõem os editais fornecidos pela SNF são eles: SEAF - Adesão; e SEAF - Empresa Amiga da Família.

O SEAF - Adesão, fica resguardado às empresas que efetuam as medidas organizacionais de equilíbrio trabalho-família presentes no edital, e as submetem ao procedimento de avaliação. Se a empresa que recebeu o SEAF - Adesão deixa-se de cumprir com as obrigações dispostas no termo de compromisso assinado no edital, sua participação em edições futuras ficaria vetada. Já o SEAF - Empresa Amiga da Família, diz respeito às empresas que submetem as suas próprias práticas organizacionais ao processo de avaliação do SEAF, se obtivessem a aprovação recebiam o selo.

Na discussão até aqui exposta, examina-se que o Estado vem assumindo ao longo dos anos e por meio dos programas de caráter familista uma postura de gestor e não interventor no que diz respeito à garantia dos direitos. Neste meio, ele age por meio das privatizações das obrigações públicas, além disso, com o advento da ideologia neoliberal se tornou mais simples justificar esta ausência de proteção social pública, universal e gratuita.

As famílias, hoje, encontram inúmeras limitações as quais impedem que possuam meios para assegurar a sua reprodução social mínima, devido ao esvaziamento de políticas setoriais como saúde e educação e o ascendente crescimento de políticas assistenciais focalizadas. Toda esta dinâmica, nada mais significa do que a transferência do dever, quase que integral, às famílias, da sua própria reprodução social, em uma estrutura societária que notadamente contribuiu e contribui para que seja deslocado para o âmbito da família o problema que sabemos que advém da grande contradição entre a luta pela sobrevivência e o avanço do capital.

A proposta de autenticar empresas com um selo que especifica a qualidade da elaboração de práticas que sustentam o equilíbrio entre o trabalho e a família precisa ser revisado, pois sabemos que existem atualmente diversas conformações familiares, onde as monoparentais - mulher, sem cônjuge que opera como chefe da família - merecem destaque. É necessário questionar de qual família se fala nos programas sociais, para que seja recuperado as suas reais necessidades tendo como norte a dimensão de classe.

É preciso saber de que família se está se falando, recuperando suas necessidades sociais numa dimensão de classe. Talvez a partir daí se abram as condições para efetivação dos direitos sociais por meio da politização de dimensões significativas da vida social, especialmente quanto à reprodução social das famílias das classes trabalhadoras pobres. A família, no Brasil, historicamente sempre cumpriu importante papel de amortecedora do impacto das crises econômicas (Alencar, 2012, p.143).

A dimensão material dos indivíduos no contexto atual sofre com uma imensa herança histórica de exploração e negação de direitos, que assola àqueles que necessitam adentrar no mercado de trabalho. Nesta conjuntura, os baixos salários e a informalidade resultam na gigante precarização do trabalho assalariado, que recai principalmente sobre a população negra e com deficiência (PCD). Logo, refletir sobre práticas organizativas em equilíbrio trabalho-família requer inclusão e normativas que assegurem o trabalho estável com as garantias de direitos trabalhistas.

Para além da proposta de modelos de delegação ou de conciliação, cujas diferenças se explicam grande parte pelas desigualdades de classe – numa conceituação diferente da adotada pela tradição feminista marxista, importa lembrar –, o componente racial tem influência direta na experiência das famílias da classe trabalhadora, seja no que diz respeito ao trabalho produtivo, seja na vivência intrafamiliar e nas atividades de reprodução da vida. Os modelos de delegação e de conciliação, assim, são insuficientes para explicar a complexidade das relações familiares e a constante tensão entre as famílias da classe trabalhadora e sua relação com trabalho produtivo e reprodutivo. Mais do que isso, conformações estendidas de família, nas quais vizinhas, avós e redes comunitárias atuam, não se encaixam nos modelos propostos (Germine; Menezes; Peres, 2023, p.218).

Aprofundando na questão da garantia dos direitos trabalhistas, deparamo-nos ainda com o que Alencar (2012) denomina de “crise do sindicalismo brasileiro”. Segundo ela, vivemos um momento de brutal ofensiva contra a organização dos trabalhadores, nesse sentido, há em operação um processo de deslegitimação ideológica do trabalho assalariado. Ou seja, o trabalho destituído dos valores de experiência social que organiza as relações sociais, e por conseguinte constitui o elemento fundamental para o acesso à cidadania, passa, na sociedade capitalista, a ser negado aos cidadãos.

Dessa forma, vislumbrar um caminho que tenha como objetivo o equilíbrio entre o trabalho e as relações familiares imbricam uma série de questões que, sobretudo na realidade brasileira, é um debate que se mostra atravessado por inúmeros dilemas. Ademais, cabe o questionamento, é possível conseguir esta estabilidade tendo como base uma sociedade alicerçada em um passado escravocrata, machista e dominado pelas relações de poder? Melhor dizendo, é possível assegurar cidadania e humanidade em uma sociedade de classes ancorada no capital?

Considerações Finais

Atualmente vivenciamos uma profunda mudança nas relações de produção, bem como uma notável transformação nas funções e papéis historicamente construídos para as famílias. Nesse sentido, novas estratégias surgem com o intuito de mistificar as desigualdades entre homens e mulheres. É inegável que a inserção da mulher no mercado de trabalho cresceu exponencialmente nas últimas décadas, a ideologia neoliberal, por sua vez, materializada profundamente no governo Bolsonaro, se apropriou deste fenômeno para elencar um possível “problema” desta massiva inserção, no qual a possível solução seria a substituição da parca proteção pública e estatal, ou de sua ampliação, pelo setor privado e filantrópico.

Pensar no mundo do trabalho no contexto atual requer que percebamos como a reestruturação produtiva, numa perspectiva global, está afetando a cada um dos países, sobretudo os de capitalismo dependente. As ações de educação em equilíbrio trabalho-família, poderiam se transformar em uma importante ferramenta se o debate envolvesse uma direção ideopolítica crítica sobre os efeitos da sociedade burguesa, entretanto, o que observamos foi a tentativa de deslocar a reflexão das origens do conflito entre vida familiar e trabalho assalariado para a reafirmação das construções tradicionais de gênero, invisibilizando o trabalho doméstico não remunerado.

No que tange o prêmio oferecido às empresas que implementaram as “melhores” práticas em equilíbrio trabalho família, o que fica exposto é a escancarada esquivia do Estado em construir políticas voltadas para atender as famílias de forma justa e com equidade. A não oferta de serviços públicos contribui para a manutenção das desigualdades laborais entre homens e mulheres, como também para a perpetuação da pobreza, da informalidade e principalmente para a persistência da precarização dos empregos de mulheres negras.

O selo empresa amiga da família, assim como o prêmio de melhores práticas revelam a face neoliberal da política bolsonarista, em que a garantia de direitos por meio do Estado é minada, restando políticas sociais sem ampla abrangência e com recursos insuficientes. O que se tornou evidente é que a suposta busca do equilíbrio entre o trabalho e a família nada mais é que a transferência do dever de assegurar a cidadania, ao âmbito privado e garantir a dinâmica da acumulação sem problemas. Uma dessas formas é o não reconhecimento do trabalho de cuidado como um trabalho

propriamente dito, neste cenário, as pessoas mais atingidas são as mulheres, que são historicamente destinadas apenas à esfera da reprodução social.

Trata-se de mais um programa ancorado na perspectiva familista da extrema direita. Na concepção familista a família é objeto de intervenção, pois se entende que os problemas oriundos do modo de produção capitalista, na verdade, são resultados de relações familiares “desarmonizadas” ou de famílias “disfuncionais”. Dessa maneira, o controle no interior das famílias resultaria na ordem social da sociedade como um todo. Em vista disso, concluímos que o programa, apesar de evidenciar alguns problemas que atualmente são vivenciados pelas famílias da classe trabalhadora brasileira, como a sobrecarga de trabalho das mulheres e o aumento da informalidade, o mesmo busca enfrentar as contradições entre produção e reprodução social pela via residual, privada.

Referências

ABRÃO, Kênia; MIOTO, Regina. **Políticas de “Conciliação” entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina.** Textos & Contextos (Porto Alegre), vol. 16, núm. 2, pp. 313-327, 2017.

ALENCAR, Mônica. **Família, Trabalho e Reprodução Social.** In: DE ALENCAR, Mônica; DUARTE, Marco. Família & Famílias: Práticas Sociais e Conversações Contemporâneas. 2ª Edição. Lumen Juris, 2012. p. 133-152.

ALVES DE LIMA GERMINE, J.; DE MENEZES, M. A.; GUIMARÃES PERES, R. Relações de gênero e raça na organização familiar da classe trabalhadora no Brasil contemporâneo. **Germinal: marxismo e educação em debate**, [S. l.], v. 15, n. 3, p. 209–224, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/56787>. Acesso em: 30 maio. 2024.

BRASIL. Ações de Educação em Equilíbrio Trabalho-Família. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. 25 de set. de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/familia/acoes-e-programas/programa-equilibrio-trabalho-familia-1/acoes-de-educacao-em-equilibrio-trabalho-familia> . Acesso em 28 de mai. de 2024.

BRASIL. Portaria nº 2.904 de 13 de novembro de 2020. Imprensa Nacional. 16 de nov. de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.904-de-13-de-novembro-de-2020-288347761>. Acesso em 28 de mai. de 2024.

_____. Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. 25 de set. de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/familia/acoes-e-programas/programa-equilibrio-trabalho-familia-1/premio-melhores-praticas-em-equilibrio-trabalho-familia> . Acesso em 28 de mai. de 2024.

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

HORST, Cláudio; MIOTO, Regina. **Crise, neoconservadorismo e ideologia da família**. In: DE PAIVA, Beatriz; SAMPAIO, Simone. Questão social e direitos humanos. Volume IV. Florianópolis: Editora UFSC, 2021. p. 34-58.

HORST, Cláudio; MIOTO, Regina; MORAES, Patrícia; NUNES, Renata. **Familismo e Política Social: aproximações com as bases da formação sócio-histórica brasileira**. Revista de Políticas Públicas, p. 803-818, 2020.