



**NEGÓCIOS E POLÍTICAS  
FAVORÁVEIS À FAMÍLIA**

um sumário de evidências

**Authors:** Subajini Jayasekaran, Ines Kämpfer, Christopher Kip and Berit Knaak

Foto da capa:

© UNICEF\_UN0312196\_Sokol

## Introdução

As políticas de emprego podem impactar enormemente o bem-estar tanto dos trabalhadores quanto de suas famílias. A medida em que os pais que trabalham são capazes de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, cada vez mais é reconhecido que exerce influência sobre sua capacidade de ter e cuidar de seus filhos. Este é particularmente o caso de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e famílias de baixa renda, onde as crianças podem estar em risco particular de serem privadas de direitos básicos e acesso a serviços essenciais. Qualquer discussão sobre políticas favoráveis à família deve, portanto, considerar o impacto e a influência que os negócios, como empregadores, têm sobre o assunto. Este resumo explora o papel das empresas no que diz respeito às políticas favoráveis à família. Especificamente, procura compreender:

- Quais são as políticas relevantes para o local de trabalho, favoráveis à família para empresas e empregadores?
- Quais são os principais impulsionadores da ação empresarial em políticas favoráveis à família?

Este artigo resume as evidências da literatura, bem como as novas descobertas de uma pesquisa global da UNICEF sobre negócios em políticas favoráveis à família. Reconhecendo as lacunas existentes na literatura, este resumo conclui com recomendações para governos e empresas para fortalecer a adoção de políticas comerciais voltadas para a família.

## Evidência

### O QUE SÃO AS POLÍTICAS DE NEGÓCIOS FAVORÁVEIS À FAMÍLIA?

As políticas voltadas para a família são geralmente definidas como aquelas que ajudam a conciliar a vida profissional e familiar.<sup>1, 2, 3</sup> No entanto, embora o enfoque seja muitas vezes nos benefícios e na flexibilidade para os pais que trabalham, é importante reconhecer a contribuição que esses arranjos podem ter para o bem-estar das crianças dos trabalhadores. Por exemplo, uma revisão sistemática da literatura nos países membros da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) concluiu que a licença parental remunerada parece reduzir a mortalidade infantil.<sup>4</sup> Uma revisão mais global, abrangendo países de baixa e média renda, também reconhece os benefícios dessas políticas para as crianças. Isso observa que a licença parental remunerada pode fazer contribuições importantes para os resultados do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (SDG) para a saúde e o bem-estar de pais e filhos. Por exemplo, a licença parental paga foi associada com uma incidência reduzida da mortalidade infantil e baixo peso ao nascer, taxas mais elevadas de cobertura de amamentação e de imunização, melhor

desenvolvimento cognitivo e desempenho escolar em crianças, e menos casos de abuso infantil.<sup>5</sup>

Como resultado, este resumo adota uma visão de direitos da criança no que diz respeito à definição de políticas favoráveis à família reconhecendo explicitamente esses resultados para as crianças. Expande os critérios para políticas favoráveis à família, definindo-os como aquelas políticas que impactam positivamente (a) a capacidade dos trabalhadores de conciliar responsabilidades profissionais e familiares; bem como avançar (b) o bem-estar e desenvolvimento de seus filhos.

Este resumo esboça as principais categorias de políticas favoráveis à família no local de trabalho ao longo das três dimensões de tempo, recursos e serviços. Este esboço é baseado em uma revisão da literatura acadêmica, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como outras orientações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), da Corporação Financeira Internacional (IFC), das Nações Unidas (UN) Pacto Global e outros. As políticas de negócios são separadas em políticas Favoráveis para a *família* e *outras políticas relevantes*.

<b>Categoria</b>	<b>Impacto nas crianças</b>	<b>Exemplos</b>
<i>Políticas Favoráveis à Família</i>		
<b>TEMPO</b>		
Licença parental (maternidade e paternidade)	A licença de maternidade paga não é apenas um direito trabalhista básico, mas também crucial para a saúde e desenvolvimento da criança. A licença parental remunerada é importante para permitir que as mães se recuperem do parto e que os pais cuidem adequadamente de seus bebês. Também é fundamental promover o aleitamento materno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licença maternidade paga,</li> <li>• Licença paternidade paga</li> <li>• A licença parental paga</li> <li>• Assistência médica de emergência</li> <li>• A licença de cuidados.</li> </ul>
Pausas de lactação	O retorno ao trabalho pode ser um grande obstáculo para práticas ideais de amamentação. Intervalos de lactação durante o trabalho são meios importantes para acomodar a amamentação ou a extração do leite materno no trabalho. <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervalo na amamentação durante o horário de trabalho (por exemplo, duas pausas de 30 minutos em 8 de trabalho).</li> </ul>
Arranjos de trabalho flexíveis	Horário de trabalho flexíveis e arranjos familiares permitem que os pais equilibrem a vida profissional e familiar. Permite-lhes passar o tempo com qualidade cuidando dos seus filhos o que está ligado ao desenvolvimento (precoce) infantil por exemplo, evitando o abandono escolar. <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horário de trabalho flexíveis (incluindo teletrabalho, e trabalho em casa).</li> <li>• Horas de trabalho reduzidas (Por exemplo, tempo parcial).</li> <li>• Trabalho compartilhado, rotação.</li> </ul>
<b>RECURSOS</b>		
Proteção do emprego e não-discriminação.	A prevenção de discriminação e demissões arbitrárias baseadas em uma gravidez ou responsabilidades familiares são fundamentais para proporcionar proteção social e renda que os pais precisam para criar seus filhos sob condições de segurança econômica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proteção do emprego (Por exemplo, proteção contra a demissão).</li> <li>• Não discriminação (Por exemplo, retorno ao trabalho, nas mesmas condições).</li> <li>• Proibição do teste de gravidez.</li> </ul>
Instalação de aleitamento materno e apoio mais amplo	Além das pausas durante o horário de trabalho, um ambiente de apoio à amamentação (incluindo instalações adequadas) permite que as mães continuem amamentando de forma exclusiva ou complementar após o retorno ao trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salas e instalações de amamentação adequadas (Inclusive para a expressão e armazenamento do leite materno).</li> <li>• Ambiente de amamentação de apoio por exemplo (aconselhamento, sobre amamentação).</li> </ul>
<b>SERVIÇOS</b>		
Apoio de cuidado infantil	Cuidados infantis de qualidade são essenciais para ajudar as mães a retornarem ao trabalho, apoiar o desenvolvimento da primeira infância e evitar o descuido das crianças. Pode ser um fator importante para evitar o descuido das crianças. Poder ser um fator importante para evitar o abandono escolar precoce <sup>8</sup> . considerando que a falta de cuidados infantis a preços acessíveis e de boa qualidade pode colocar as crianças em riscos de abusos enquanto os pais trabalham <sup>9</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistência a criança apoiada pelo empregador (no local/ ou próximo do local).</li> <li>• Suporte financeiro / Subsídios.</li> <li>• Colaboração com o setor público.</li> <li>• Soluções de transporte.</li> <li>• Cuidados pós-escolares.</li> <li>• Suporte para famílias de trabalhadores migrantes (por exemplo, acampamentos de verão).</li> </ul>
Proteções de saúde e segurança para mulheres grávidas e lactantes	Saúde e segurança ocupacional para mulheres grávidas e lactantes é fundamental para proteger a saúde das mães e seus filhos (nascituros e recém-nascidos). Isso pode incluir redução do horário de trabalho, proteção contra trabalho árduo e prevenção de exposição a substâncias nocivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas e sistemas de monitoramento para proteger as mulheres grávidas e lactantes do engajamento do trabalho árduo e insalubre.</li> <li>• Redução de horas de trabalho e carga de trabalho.</li> <li>• Proteção contra exposição a substâncias nocivas (Por exemplo, pesticidas).</li> </ul>
Promoção de práticas parentais positivas	Os empregadores têm a oportunidade de aumentar a conscientização e promover práticas parentais positivas com, por exemplo, funcionários, clientes e o público, em geral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoio a campanhas de conscientização e informação (por exemplo, sobre amamentação, educação na primeira infância, participação de pais</li> </ul>

<b>Categoria</b>	<b>Impacto nas crianças</b>	<b>Exemplos</b>
Saúde materna e apoio nutricional	Os programas de saúde e nutrição apoiadas pelos empregadores, especialmente em países com indicadores de saúde materna deficientes, podem promover a capacidade das mães trabalhadoras de gerar e criar uma criança saudável.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checapes pré e pós - natal.</li> <li>• Fornecimento de suplementos alimentares.</li> <li>• Sensibilização e comunicação para campanhas de desenvolvimento.</li> </ul>
<i>Outras Políticas Relevantes</i>		
Prevenção do assédio sexual	O assédio sexual no local de trabalho é generalizado e pode afetar não apenas as vítimas, mas também suas famílias. Riscos específicos existem para adolescentes e jovens trabalhadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas e fiscalização para prevenir o assédio sexual, abuso e discriminação no local de trabalho.</li> <li>• Campanhas conscientização e sensibilização.</li> </ul>
Salários adequados	Os salários decentes em níveis suficientes para os trabalhadores sustentarem suas famílias, têm uma influência significativa na capacidade dos pais de cuidar adequadamente de seus filhos e proporcionam um padrão de vida suficiente para que cresçam em um ambiente seguro e estimulante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salários mínimos que são calculados com base nas necessidades dos trabalhadores e suas famílias.</li> <li>• Salários base que fornecem renda suficiente sem necessidade de trabalho com hora extra.</li> <li>• Não discriminação nos níveis salariais com base, por exemplo, no gênero ou status de migrante.</li> </ul>
Cadeia de suprimentos e políticas de aquisição.	Empregadores podem usar sua influência e alavancagem entre parceiros de negócios e dentro de suas cadeias de fornecimento para promover políticas favoráveis à família para pais e cuidadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração de disposições favoráveis à família aos principais padrões da cadeia de fornecimento, políticas, contratos e capacitação de fornecedores.</li> </ul>

As políticas listadas acima podem ser combinadas com sucesso, abordagens de negócios mais amplas para promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal de todos os funcionários, independentemente de seu status como pais. Elas podem igualmente apoiar outras responsabilidades dos trabalhadores para cuidar de idosos e outros membros da família. A lista acima não é exaustiva, mas reflete o que foi identificado como potencialmente as políticas e iniciativas mais relevantes para contribuir para resultados positivos para as crianças.

### QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS FATORES DAS POLÍTICAS FAVORÁVEIS À FAMÍLIA?

Existe uma compreensão limitada do escopo, escala e direcionadores da adoção de políticas favoráveis às famílias pelos negócios, uma vez que há uma escassez de dados abrangentes sobre a cobertura dessas políticas pelos empregadores ao nível nacional, sem falar nos níveis globais. No entanto, há pesquisas emergentes e estudos qualitativos que buscam explorar como as empresas estão usando essas políticas e os impulsionadores da ação empresarial. Para continuar a apoiar a solução dessa lacuna de dados, o UNICEF realizou uma pesquisa em 300 empresas de diferentes setores em diferentes países (próximo). Com base na revisão bibliográfica e nas

descobertas da pesquisa do UNICEF,<sup>10</sup> esse resumo conseguiu identificar três principais motivadores da ação empresarial, a saber: (a) regulamentação e conformidade; (b) produtividade, rentabilidade e recursos; e (c) valores e estruturas normativas para responsabilidade empresarial.

### Regulamentação e cumprimento

Um fator essencial para a introdução de políticas favoráveis à família são as considerações de conformidade. As considerações de conformidade para os negócios abrangem a legislação nacional, mas também podem incluir requisitos para cumprir os padrões do setor, padrões internacionais de certificação, acordos sindicais e códigos de conduta de fornecedores.

*Legislação nacional.* De acordo com a pesquisa do UNICEF, em todos os países estudados, as empresas - de pequenas e médias empresas (PMEs) a grandes empresas - tendem a oferecer políticas favoráveis à família, na medida em que estão de acordo com a legislação nacional. As políticas de negócios raramente vão além do que é exigido pela legislação nacional, mesmo quando essa legislação não atende aos padrões internacionais. Por exemplo, a OIT recomenda uma licença maternidade mínima remunerada de 14 semanas, enquanto as conclusões da pesquisa do UNICEF mostram que os empregadores em muitos países oferecem apenas um

período mais curto de licença, de acordo com os requisitos nacionais mínimos. É claro, então, que para a maioria das empresas, especialmente as PMEs, alcançar a conformidade com a legislação nacional é o objetivo. Reconhecer isso como o fator mais poderoso significa que as ações para mudar o indicador de políticas favoráveis à família devem integrar a legislação nacional em mutação como uma das principais prioridades, o que pode proporcionar a maior mudança na indústria.

*Códigos internacionais de conduta e acordos do setor.* No contexto das cadeias de fornecimento globais, um fator adicional é a conformidade com os padrões sociais mínimos nos códigos de conduta internacionais de empresas multinacionais ou plataformas industriais.<sup>11</sup> No entanto, há muito debate sobre a eficácia dessas medidas, incluindo padrões de auditoria e certificação.<sup>12</sup> Além disso, essas normas raramente incluem disposições sobre políticas favoráveis à família além das normas fundamentais do trabalho (por exemplo, a não discriminação no contexto do status familiar).

*Acordos sindicais.* Solicitações e acordos negociados com sindicatos apresentam outro fator baseado na conformidade para o fornecimento de políticas favoráveis à família nos negócios.<sup>13</sup>

### **Produtividade, rentabilidade e recursos**

Algumas empresas e partes interessadas do negócio relataram que adotam políticas favoráveis à família, reconhecendo o caso de negócios e o valor para a empresa.

*O caso de negócios em relação ao gênero.* Evidências mostram que a igualdade de gênero no local de trabalho é benéfica para os negócios e tem sido correlacionada com um melhor desempenho corporativo.<sup>14</sup> Mas, conforme descrito no relatório da OIT sobre a igualdade de gênero, uma das principais barreiras para a participação igualitária das mulheres na força de trabalho é o ônus do trabalho de assistência não remunerada.<sup>15</sup> Muitas empresas estão reconhecendo que políticas voltadas para a família podem contribuir para alcançar a igualdade de gênero e, portanto, os lucros das empresas, aumentando o recrutamento e a retenção de mulheres empregadas.<sup>16</sup> Por outro lado, há o risco do efeito contrário de que políticas favoráveis à família possam resultar em uma mulher “mommy tracked” que dedica a maior parte do seu tempo para seus filhos e casa, em vez de sua carreira, e não se beneficiam de oportunidades de progressão na carreira.<sup>17</sup>

*Recrutamento e retenção de talentos.* Há cada vez mais evidências de que os trabalhadores buscam maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa é uma tendência global que inclui mulheres e homens, e que abrange diferentes faixas etárias, incluindo a geração do milênio, bem como contextos de trabalho, desde a manufatura de empregos até o trabalho de escritório.<sup>18</sup> Para as empresas que competem por talentos, oferecer melhor equilíbrio entre vida pessoal, profissional e políticas favoráveis à família pode aumentar a competitividade para atrair mão de obra. Isso também é verdade em setores com uso intensivo de mão-de-obra, como manufatura e agronegócio. Por exemplo, um agro-processador no Quênia, documentado em um estudo de caso da IFC, forneceu serviços de cuidados infantis para trabalhadores para evitar perdas de mão de obra da migração rural-urbana.<sup>19</sup> Os dados do UNICEF dos programas da fábrica mostraram que os trabalhadores da manufatura em Bangladesh e no Vietnã são mais propensos a permanecer em locais de trabalho que implementam políticas favoráveis à família. Da mesma forma, estudos de impacto de programas conduzidos pelo Centro de Direitos da Criança e Responsabilidade Social Corporativa (CCR CSR) com 44 fábricas na China provaram que políticas favoráveis à família podem ser um fator importante para aumentar a confiança na administração e, novamente, retenção.

*Melhor saúde, bem-estar e eficácia para a produtividade pessoal.* Enquanto os argumentos acima refletem a melhoria da produtividade em nível institucional, há também uma discussão sobre a melhoria da produtividade individual a partir da melhoria da saúde, bem-estar e, portanto, da eficiência do trabalhador. Foi relatado que a licença parental paga aumenta o moral dos funcionários e também a produtividade, e que os<sup>20</sup> programas de amamentação no trabalho têm sido associados a menos crianças doentes e pais que tiram menos tempo de folga do trabalho,<sup>21</sup> descobriu-se que as políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal melhoram a aprendizagem e a inovação dos funcionários devido ao aumento da autodeterminação e menor número de conflitos e estresse<sup>22</sup> no trabalho, os programas voltados para a saúde das mulheres têm sido associados a uma redução nos erros cometidos pelos trabalhadores das fábricas de vestuário.<sup>23</sup> No entanto, deve-se notar que alguns dos dados podem ser correlacionais e não-atribucionais, e outros estudos mostraram que nem todas as políticas voltadas para a família tem um impacto positivo sobre a produtividade.<sup>24</sup>

*Uma questão de recursos: Quando um caso de negócios não é suficiente.* A implementação de políti-

cas favoráveis à família tem custos associados - seja na contratação de mão-de-obra de substituição para fornecer cobertura de licença parental ou no estabelecimento de instalações de amamentação e creches. Muitos argumentos para o caso de negócios de políticas favoráveis à família buscam calcular o retorno sobre o investimento equilibrando investimentos versus ganhos para os negócios por meio de menores custos de recrutamento, menor absenteísmo, aumento da produtividade.<sup>25</sup> No entanto, esses não são cálculos diretos. Apesar dos benefícios postulados para os negócios, na prática, a falta de implementação de políticas comerciais favoráveis à família provavelmente resulta de dificuldades para quantificar seus benefícios. Como observado em um estudo, os benefícios não são fáceis de estimar e geralmente exigem que os retornos sejam calculados a longo prazo.<sup>26</sup> A pesquisa do UNICEF com mais de 300 empresas em todo o mundo confirma que os custos associados imediatos continuam sendo uma barreira significativa para muitas empresas implementarem políticas favoráveis à família. Em particular, as PMEs de indústrias voláteis (por exemplo, setores afetados pelas flutuações dos preços globais de commodities) relataram ter dificuldade em planejar com antecedência e oferecer a seus empregados garantias como férias pagas, cuidados infantis e acordos de trabalho flexíveis.<sup>27</sup> Um estudo do Reino Unido observa que, durante a recessão, as empresas revertiam os programas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal porque eram consideradas muito caras.<sup>28</sup> É por isso que a orientação sobre como implementar políticas favoráveis à família enfatizou a importância do design de programas inteligentes, estabelecendo métricas para medir o impacto e identificando alavancas além do caso de negócios.<sup>29</sup>

### **Valores e quadros normativos para a responsabilidade empresarial**

Uma última categoria de fatores refere-se às normas e valores que as empresas consideram importantes.

*Valores e cultura da empresa.* Uma alavanca não financeira para políticas favoráveis à família é a crença de que elas reforçam os valores da empresa. Pesquisas mostram que os valores podem ser um forte propulsor para as ações das empresas em questões de sustentabilidade, e muitas vezes líderes seniores articulam a lógica de seus negócios dessa maneira.<sup>30</sup> Os valores podem estar relacionados a uma empresa ser uma empresa orientada para a família, ou a valores de diversidade e inclusão, ou a um foco da empresa nos direitos humanos. Em uma série de estudos, os pesquisadores demonstraram que, contrariamente à sabedoria convencional, “o poder

persuasivo do caso de negócios” não se mostrou tão eficaz. Em vez disso, “quando os funcionários usavam linguagem moral e enquadravam a questão social como parte dos valores e missão da organização, obtinham muito mais sucesso” em persuadir a alta administração a implementar iniciativas sociais relacionadas à saúde, tratamento de funcionários, diversidade, questões comunitárias e sustentabilidade.<sup>31</sup>

*Quadros normativos.* Quadros normativos, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, endossadas pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, criaram uma dinâmica significativa entre os governos e a comunidade empresarial em relação às expectativas sociais para uma conduta empresarial responsável. Ditos quadros fornecem um padrão amplamente aceito para as empresas em relação ao seu impacto potencial e real em relação aos direitos humanos. Embora as políticas favoráveis à família não se refiram especificamente ao discurso sobre negócios e direitos humanos, os Princípios Orientadores, no entanto, fornecem um pano de fundo conceitual útil para evitar danos e promover impacto positivo por meio de políticas e práticas de negócios aprimoradas. Tais quadros encorajam avaliações sistemáticas de impacto e a introdução de processos para medir e implementar ações específicas. Para muitas empresas, o alinhamento das políticas empresariais com os Princípios Orientadores incluiu um enfoque nos direitos das mulheres e das crianças.<sup>32</sup>

### **CONCLUSÃO E DISCUSSÃO**

Este resumo procurou fornecer um panorama das políticas favoráveis à família do ponto de vista das empresas, com foco na definição de quais são essas políticas e na análise de evidências em relação a seus motivadores subjacentes. Definiu políticas favoráveis à família do ponto de vista dos direitos da criança como políticas que ajudam a conciliar trabalho e cuidados, que contribuem para o bem-estar dos pais que trabalham e dos seus filhos. Dentro deste contexto, o documento propôs amplas áreas de “políticas centrais”, divididas ao longo das categorias de tempo, recursos e serviços. Políticas voltadas para a família, fornecidas pelo setor privado incluem: licença parental; ambiente de amamentação; arranjos de trabalho flexíveis; suporte infantil de qualidade; proteção do emprego e não discriminação; salários suficientes; proteções de saúde e segurança para mulheres grávidas e lactantes; e prevenção de assédio sexual. Foram também identificadas áreas políticas complementares, como a integração de políticas

favoráveis à família nas políticas de contratação e fornecimento de cadeias de fornecimento; promoção de práticas parentais positivas; e programas de apoio à saúde e nutrição materna.

A publicação explora os fatores de mudança nas políticas de negócios, concluindo que, embora possa haver benefícios financeiros de longo prazo, entre os mais importantes e imediatos impulsionadores da mudança no comportamento empresarial estão abordagens baseadas em conformidade e abordagens persuasivas voltadas para valores e moral.<sup>33</sup> Estruturas de investidores, padrões da indústria e códigos de conduta internacionais também podem desempenhar um papel mediador para moldar normas e políticas de negócios.

Avançar para uma agenda de negócios sobre políticas favoráveis à família requer uma pesquisa mais profunda e mais pesquisas sobre questões adicionais, como as descritas abaixo.

### **Equidade e cobertura**

Este resumo de pesquisa não explorou questões-chave de equidade e cobertura de políticas favoráveis à família. Garantir que as políticas voltadas para a família, sejam acessíveis a todos os pais que trabalham fora continua sendo importante, independentemente da natureza de seus contratos, níveis de renda, sexo ou orientação sexual, ou status de minorias, ou migrantes. Um estudo nos Estados Unidos descobriu que políticas favoráveis à família tinham cobertura limitada entre trabalhadores de baixa renda.<sup>34</sup> A pesquisa do UNICEF sobre as plantações de óleo de palma na Indonésia informou que as mulheres trabalhadoras que usavam pesticidas tinham contratos temporários e não se beneficiavam das políticas de proteção e licença-maternidade.<sup>35</sup> Uma visão de equidade sobre políticas favoráveis à família também é importante, pois, essas políticas precisam ser significativas em todo o espectro de renda e realidades do local de trabalho. Também é importante questionar como as abordagens de negócios podem promover soluções para pais que trabalham no setor informal ou em contextos de pequenos agricultores.

### **Política versus prática**

Embora este artigo tenha apresentado percepções sobre a crescente importância de políticas favoráveis à família, a praticidade de implementar essas políticas em uma variedade de contextos de trabalho - de escritórios a fábricas, plantações, fazendas, minas e locais de construção - permanece inexplorada. Há, portanto, uma necessidade de entender melhor

como as empresas estão implementando atualmente essas políticas e quais são as principais lacunas na implementação. O design e o 'como fazer' da implementação dessas políticas, depois de estabelecer estruturas robustas de monitoramento para garantir a eficácia e o impacto, serão importantes para tornar essas políticas uma realidade.

### **Migração e trabalho**

Muitas indústrias em todo o mundo dependem fortemente de trabalhadores migrantes, incluindo plantações de dendê na Indonésia, fábricas de eletrônicos na Malásia, centros industriais no sul da Índia, construção no Qatar, setor de mineração na África do Sul ou Vale do Silício nos Estados Unidos.<sup>36</sup> Independentemente de ser nacional ou internacional, o trabalho com migrantes está transformando o tecido das famílias globalmente, muitas vezes tornando o trabalho e o cisma familiar em limites físicos reais.<sup>37</sup> As famílias podem ser separadas, expondo os filhos abandonados a riscos de negligência física e psicológica.<sup>38</sup>

Para os trabalhadores migrantes que se deslocam com as suas famílias, as estruturas sociais tradicionais e as redes de segurança que normalmente apoiavam as suas responsabilidades de cuidados não pagos podem estar ausentes e sobrecarregar os trabalhadores. Em muitos lugares, as famílias migrantes enfrentam barreiras adicionais para ter acesso a serviços básicos, bem como um aumento do custo de vida. Esses desafios "pessoais" têm grande impacto para os empregadores, pois, tornam a força de trabalho migrante propensa à instabilidade e agitação. Nesse contexto, algumas empresas estão reconhecendo a necessidade de apoiar os trabalhadores migrantes com suas responsabilidades e relacionamentos familiares.<sup>39</sup>

### **Novas tecnologias, a economia GIG e o impacto no futuro do trabalho**

Avanços tecnológicos como automação, big data, inteligência artificial, robótica e economia GIG já estão impactando a maneira como muitas indústrias operam e competem. O relatório da OIT sobre o Futuro do Trabalho destaca como essas mudanças estão transformando o futuro do trabalho - criando novos empregos de alta qualificação, mas também resultando em perdas de emprego para setores dominados por mulheres e para trabalhadores de baixa qualificação que precisam de maior apoio para navegar pelas mudanças.<sup>40</sup> Abordagens para políticas favoráveis à família precisam ser receptivas a essas mudanças transformadoras para garantir o bem-estar das crianças e proteger grupos de trabalho vulneráveis.

# Recomendações

## RECOMENDAÇÕES PARA O SETOR PRIVADO

- Implementar uma abordagem abrangente para políticas favoráveis à família, conforme identificado neste documento; incluindo outras medidas políticas relevantes e de apoio.
- Desenvolver sistemas robustos de implementação e monitoramento para garantir que as políticas sejam eficazes e contribuam para o bem-estar dos pais que trabalham e de seus filhos; e
- Empreender advocacia e defender políticas favoráveis à família para promover uma regulação governamental mais forte e padrões industriais; use sua alavancagem para promover melhores políticas nas cadeias de suprimentos.

## RECOMENDAÇÕES PARA GOVERNOS

De acordo com o Comentário Geral no. 16 sobre a Convenção dos Direitos da Criança:

- Implementar e fazer cumprir os regulamentos e requisitos, para empresas e empregadores promoverem políticas favoráveis à família, de acordo com os padrões internacionais;
- Envolver todas as partes interessadas para garantir que o desenho e a implementação da política sejam eficazes;
- Desenvolver subsídios e incentivos fiscais para apoiar as empresas, especialmente as PME, com o custo de financiar estas iniciativas;
- Ajudar a apoiar o desenvolvimento de orientação comercial, ferramentas e pesquisa;
- Incentivar e apoiar as empresas a empreender a devida diligência em direitos humanos com foco nas crianças, em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos;
- Tornar as políticas disponíveis e necessárias para os funcionários do estado; e
- Promover a colaboração entre o setor e o governo para lidar com os problemas e fornecer resultados de políticas favoráveis à família.

## Notas finais

- 1 Por exemplo, uma publicação seminal da OIT publicada em (2005) fornece um escopo abrangente de políticas que permitem aos trabalhadores estabelecer rotinas para equilibrar responsabilidade no trabalho e na família; bem como gerenciar grandes eventos familiares, como parto e emergências de curto prazo, como uma criança doente.
- 2 Organização Internacional do Trabalho, "Trabalho e Família", ILO, <[www.ilo.org/travail/areasofwork/work-and-family/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/areasofwork/work-and-family/lang-en/index.htm)>; e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 'Práticas de Trabalho Favoráveis à Família', OCDE Family Database, Paris, 2016, <[www.oecd.org/els/family/LMF\\_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf](http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf)>.
- 3 Al James observou que há desafios implícitos neste termo - que o trabalho não faz parte da vida e que prejudica o trabalho de cuidado ao implicar que não é trabalho. James, Al, 'Equilíbrio entre Trabalho e Vida', Recessão e os Limites de Gênero à Aprendizagem e à Inovação (Ou, Por que é bom para os Empregadores Cuidar)', Gender, Work and Organization, vol. 21, no. 3, dezembro 2013, <<https://doi.org/10.1111/gwao.12037>>.
- 4 Nandi, Arjit, et al., 'O impacto das políticas de licença médica e dos pais nos resultados socio-econômicos e de saúde nos países da OCDE: Uma revisão sistemática da literatura', The Mil-bank Quarterly, vol. 96, no. 3 de setembro de 2018, <<https://doi.org/10.1111/1468-0009.12340>>.
- 5 Heymann, Jody, et al., 'Licença parental paga e bem-estar da família na era do desenvolvimento sustentável', Public Health Reviews, vol. 38, no. 21, setembro de 2017 <<https://doi.org/10.1186/s40985-017-0067-2>>. <https://doi.org/10.1186/s40985-017-0067-2>
- 6 Rollins, Nigel, et al., "Por Que Investir e o que Será Necessário Para Melhorar as Práticas de Amamentação?"; The Lancet, vol. 387, no. 10017, janeiro de 2016, pp.491-504, <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01044-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01044-2)>.
- 7 Blondal, Kristjana S. e Sigrun Adalbjarnardottir, 'Práticas Parentais e Abandono Escolar: Um estudo longitudinal', Adolescence, vol. 44, no. 176, dezembro de 2009, pp. 729-749.
- 8 Smink, Jay, 'Uma solução comprovada para a prevenção de abandono: Oportunidades de aprendizagem expandidas', em Terry K. Peterson, org., 'Expandindo Mentes e Oportunidades: Alavancando o poder da aprendizagem depois da escola e do verão para o sucesso do aluno, Projeto de Aprendizado Expandido e Trabalho Posterior, Washington, DC, 2013, <[www.expandinglearning.org/sites/default/files/em\\_articles/1\\_provensolutionfordropout.pdf](http://www.expandinglearning.org/sites/default/files/em_articles/1_provensolutionfordropout.pdf)>.
- 9 Secretaria de Gênero do IFC, 'Enfrentando o cuidado infantil: O caso de negócios para cuidado infantil apoiado pelo empregador', IFC, Washington, D.C., 2017 <[www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026d-d700/01817+W-B+Childcare+Report\\_Final/1Web3.pdf?MOD=AJPERES](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026d-d700/01817+W-B+Childcare+Report_Final/1Web3.pdf?MOD=AJPERES)>.
- 10 O UNICEF concluiu um estudo global sobre políticas favoráveis à família, consistindo de uma pesquisa on-line e entrevistas semi-estruturadas conduzidas com representantes da empresa (publicação a ser apresentada). Até agora, dados de mais de 150 empresas em 13 países diferentes foram analisados.
- 11 Ibid.
- 12 Wilshaw, Rachel, 'Oxfam e Burberry: Ir além da auditoria para o impacto', OXFAM Policy & Practice, novembro de 2018, <<https://views-voices.oxfam.org.uk/2018/11/oxfam-and-burberry-moving-beyond-audit-to-impact/>>.
- 13 Ibid.
- 14 Ibid.
- 15 Beghini, Valentina, et al., A Quantum Leap for Gender Equality', ILO, Geneva, March 2019, <[www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674831/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm)>.
- 16 Ibid.
- 17 Ryan, Ann Marie e Ellen Ernst Kossek, "Implementação de Políticas de Trabalho-Vida: Quebra ou criação de barreiras à inclusão", Human Resources Management, vol. 47 no. 2, maio de 2008, pp. 295-310, <<https://doi.org/10.1002/hrm.20213>>; e Foster, Trish, 'O Valor do Flex no Local de Trabalho: Opções, benefícios e histórias de sucesso', Centro para Mulheres e Negócios na Universidade de Bentley, Waltham, Massachusetts, 2018.
- 18 Foster, 'O Valor do Workplace Flex', e Dean, Donna Joyce, 'Questões de Integração entre Trabalho e Vida são mundiais', em Dean, Donna Joyce e Janet Bandows Koster, 'Equitable Solutions for Robust STEM Workforce', Elsevier Inc Waltham, Mass., 2014, pp. 7-28.
- 19 Ibid.
- 20 Stroman, Trish, et al., "Por que licença familiar remunerada é boa para os negócios", Boston Consulting Group, Boston, fevereiro de 2017 <<https://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>>
- 21 Ibid.
- 22 Ibid.
- 23 'Número de impacto', BSR HERproject, <<https://herproject.org/impact>>.
- 24 Um estudo interessante da HKU mostra que apenas o cuidado infantil criou um impacto positivo no desempenho, mas não outras medidas políticas favoráveis à família. Lee, Soo-Young, e Jeong Hwa Hong, 'A Política Voltada à Família é Importante? Testando seu impacto no volume de negócios e no desempenho', Public Administration Review, vol. 71, no. 6, novembro de 2011, <<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>>.
- 25 Ibid.
- 26 Ibid.
- 27 UNICEF Global Survey of Workplace Policies, forthcoming.
- 28 Ibid.
- 29 Ibid.
- 30 Ibid.
- 31 Mayer, David M., et al., "O dinheiro ou a moral? Quando a linguagem moral é mais eficaz para vender as questões sociais", Journal of Applied Psychology, February 2019, <<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000388>>.
- 32 Veja, por exemplo, as declarações da Ikea e da Unilever sobre a implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. <[www.ikea.com/ie/en/this-is-ikea/people-planet/people-communities/human-rights/](http://www.ikea.com/ie/en/this-is-ikea/people-planet/people-communities/human-rights/)>; <[www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-work-place/advancing-human-rights-in-our-own-operations/](http://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-work-place/advancing-human-rights-in-our-own-operations/)>. file:///C:/Users/sjayasekaran/AppData/Local/Microsoft/Windows/InternetCache/Content.Outlook/8013UL8B/%3cwww.ikea.com/ie/en/this-is-ikea/people-planet/people-communities/human-rights/

- 33 Existem dados limitados e evidências de estudos de gestão de negócios e literatura acadêmica do Sul Global.
- 34 Ibid.
- 35 Fundo das Nações Unidas para a Infância, Palm Oil and Children na Indonésia, UNICEF, 2016, <[www.unicef.org/indonesia/Palm\\_Oil\\_and\\_Children\\_in\\_Indonesia.pdf](http://www.unicef.org/indonesia/Palm_Oil_and_Children_in_Indonesia.pdf)>.
- 36 Veja, por exemplo, estudos do UNICEF sobre os impactos dos direitos da criança nesses setores: <[www.unicef.org/csr](http://www.unicef.org/csr)>.
- 37 Eunae, Cho e Allen, Tammy D., 'A Família Transnacional: Uma tipologia e implicações para o equilíbrio familiar no trabalho', Human Resource Management Review, vol. 29, no. 1, março de 2019, pp. 76-86, <<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.01.001>>; CCR CSR, 'Eles também são pais: Um estudo de trabalhadores migrantes na China', CCR CSR, Hong Kong, 2013, <[www.ccrcsr.com/recurso/225](http://www.ccrcsr.com/recurso/225)>.
- 38 CCR CSR, 'da fábrica com amor: Um estudo sobre trabalhadores migrantes na China', CCR CSR, Hong Kong, 2017, <[www.ccrcsr.com/resource/694](http://www.ccrcsr.com/resource/694)>.
- 39 CCR CSR, 'vozes da Fábrica: Espaços Amigáveis para Crianças Ajudam os Pais Trabalhadores a Sentir-se Mais à Vontade', <[www.ccrcsr.com/content/voice-factory-factory-management-reflect-child-friendly-spaces](http://www.ccrcsr.com/content/voice-factory-factory-management-reflect-child-friendly-spaces)>; CCR CSR, 'Coliseu ouve Vozes dos Trabalhadores via PhotoVoice', <[www.ccrcsr.com/content/colosseum-hears-workers-voice-photovoice](http://www.ccrcsr.com/content/colosseum-hears-workers-voice-photovoice)>; CCR CSR, 'vozes da Fábrica: "Nossa creche reduz os custos dos trabalhadores e mantém as famílias unidas"', <[www.ccrcsr.com/content/voices-factory-our-daycare-lowers-workers-costs-keeps-families-together](http://www.ccrcsr.com/content/voices-factory-our-daycare-lowers-workers-costs-keeps-families-together)>.
- 40 Organização Internacional do Trabalho, Trabalhar por um futuro melhor, OIT, Genebra, 2019, pp. 19 e 30, <[https://www.ilo.org/wcm-sp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcm-sp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf)>.







Publicado pela UNICEF  
Early Childhood Development  
3 United Nations Plaza  
New York, NY 10017, USA

Para dados mais recentes, visite:  
[www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies](http://www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies)

© Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF)  
Julho de 2019