

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Rubia Marques de Souza Pinto

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES E DIREITO DO TRABALHO:
estudo à luz das diretrizes estabelecidas pela OIT**

Belo Horizonte
2017

Rubia Marques de Souza Pinto

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES O DIREITO DO TRABALHO: estudo à luz
das diretrizes estabelecidas pela OIT**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito na linha de pesquisa “Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia”, da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Área de concentração: Direito Privado

Belo Horizonte
2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

P659r Pinto, Rubia Marques de Souza
Responsabilidades familiares e direito do trabalho: estudo à luz das diretrizes estabelecidas pela OIT / Rubia Marques de Souza Pinto. Belo Horizonte, 2017.
156 f.

Orientador: Cléber Lúcio de Almeida
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Família. 2. Responsabilidade (Direito). 3. Igualdade. 4. Direito do trabalho. 5. Cônjuges. 6. Organização Internacional do Trabalho. I. Almeida, Cléber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 347.51

Rubia Marques de Souza Pinto

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES O DIREITO DO TRABALHO: estudo à luz
das diretrizes estabelecidas pela OIT**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito na linha de pesquisa “Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia”, da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida- PUC Minas (Orientador)

Prof.^a Dr.^a Maria Cecília Máximo Teodoro- PUC Minas (Puc Minas)

Prof.^a Dr.^a Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (Milton Campos)

Belo Horizonte, 27 de março de 2017.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu protetor, pela força. Sem Ele a concretização deste projeto não teria sido possível. "Não fui eu que lhe ordenei? Seja forte e corajoso! Não se apavore, nem desanime, pois, o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar." Josué, 1:9.

Aos meus pais, por me incentivarem perante os desafios, a fazer mais e melhor, quero partilhar a alegria desta vitória. Aos meus irmãos e familiares agradeço pela torcida.

Ao meu marido Renan ouvinte atento das minhas inquietações, desânimos e sucessos, pelo apoio, pela compreensão, o que, sem dúvida, foi importante para que eu superasse a culpa pelo tempo que a cada dia lhe subtraía.

Ao meu filho Tales pela compreensão e colaboração nas traduções.

Ao meu orientador, exemplo de profissional, prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida, pelo carinho e atenção, mesmo quando ainda era apenas o meu coorientador. Agradeço, profundamente por partilhar seus vastos conhecimentos comigo os quais deixarão profunda marca em minha carreira.

Às minhas amigas Helenice, Tacianny e Karla por me ouvirem e apoiarem nos momentos mais difíceis.

Aos meus amigos Dr. Rodrigo Almeida Magalhães e Ms. Carlos Henrique Fernandes Guerra a quem agradeço por contribuírem diretamente para que esta caminhada se iniciasse.

A todos que contribuíram de alguma forma para que esse momento chegasse, meus sinceros agradecimentos.

"O que você decidir se fará, e a luz brilhará em seus caminhos." Jó 22:28

RESUMO

O presente estudo tem por objeto a análise das relações entre as esferas do trabalho e da família, com destaque para o equilíbrio entre os papéis profissionais e as Responsabilidades Familiares, à luz das diretrizes da OIT, com o fito de investigar quais as medidas conciliatórias podem ser implementadas para, efetivamente, servir de amparo ao trabalhador na conciliação de suas responsabilidades profissionais e os seus encargos familiares. Para tanto, procurou o presente estudo analisar as medidas de conciliação entre trabalho remunerado e Responsabilidades Familiares. Nesta ordem de ideias, foi realizada a comparação do sistema normativo brasileiro com as normativas previstas pela OIT, além da análise do posicionamento jurisprudencial relacionados ao tema. A metodologia utilizada foi a revisão da literatura, da legislação e das normativas internacionais relacionadas ao equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Ao longo da pesquisa foi constatado que várias são as situações relacionadas à família e que exigem o afastamento temporário do trabalhador. Por estas obrigações, em regra, responde à mulher percebida, tradicionalmente, como a principal responsável pelas obrigações relacionadas à família. Ainda, através do presente estudo demonstrou-se que a maioria das medidas conciliatórias não atendem a todos os ciclos da vida familiar, isto é, as medidas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar se restringem apenas ao momento inicial da maternidade/paternidade, não se estendendo aos momentos subsequentes. Outro ponto a ser destacado é que grande parte das medidas também enfocam apenas as necessidades relacionadas à mulher, o que é muito sério, pois acaba agravando ainda mais a discriminação entre os gêneros. Para este fato tem chamado a atenção a OIT, que preconiza que os problemas com Responsabilidades Familiares não são problemas exclusivos das mulheres trabalhadoras, mas de toda a família e da sociedade como um todo, sendo necessária a ampliação das medidas conciliatórias também ao homem.

Palavras-chave: Responsabilidades Familiares. Direito do Trabalho. Igualdade de gênero. Equilíbrio necessário. OIT.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the relations between the spheres of work and the family, with emphasis on the balance between professional roles and family responsibilities in the light of ILO guidelines, in order to investigate which conciliatory measures may be implemented to effectively serve as an aid to the worker in reconciling their professional responsibilities and family responsibilities. Therefore, the present study sought to analyze the measures of reconciliation between paid work and family responsibilities. In this order of ideas, the Brazilian normative system was compared with ILO standards, as well as the analysis of the jurisprudential positioning related to the topic. The methodology used was to review the literature, legislation and international regulations related to the balance between work and family life. Throughout the research, it was verified that several are the situations related to the family and that they require the temporary retirement of the worker. By these obligations, as a rule, it responds to the woman traditionally perceived as the main responsible for the obligations related to the family. Moreover, through the present study it was shown that most conciliatory measures do not meet all the cycles of family life, that is, measures to reconcile work and family life are restricted only to the initial moment of motherhood / Not extending to the subsequent moments. Another point to be highlighted is that a large part of the measures also focus only on the needs related to women, which is very serious, since it ends up aggravating discrimination between genders. This has drawn attention to the ILO, which advocates that problems with family responsibilities are not the only problems of working women, but of the whole family and of society as a whole, and the need to extend conciliatory measures to men as well.

Keywords: Family responsibilities. Labor Law. Gender Equality. Balance. ILO.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

Art. – Artigo

CC - Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP - Código Penal

CR/88 - Constituição Federal de 1988

ECA- Estatuto da Criança e do Adolescente

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

OIT – Organização Internacional do trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT1 - Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TRT2 - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT3- Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

TRT9- Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TRT10- Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

TRT12- Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

TRT17- Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 RELAÇÃO DE EMPREGO	23
2.1 O princípio da continuidade da relação de emprego e os afastamentos previstos pelo Direito do Trabalho	24
2.1.1 <i>Interrupção e suspensão do contrato de trabalho</i>	25
3 FAMÍLIA	31
3.1 Histórico – Evolução da família	31
3.2 Definição do termo "Responsabilidades Familiares"	35
3.3 Obrigações Familiares: situações concretas	36
3.3.1 <i>Obrigações entre os cônjuges com reflexo na relação de emprego</i>	37
3.3.2 <i>Obrigações dos pais para com os filhos</i>	37
3.3.3 <i>Obrigações envolvendo os pais dos cônjuges e as obrigações dos filhos em relação aos seus pais</i>	42
3.4 Obrigações Familiares relacionadas à pessoa com deficiência	47
4 OBRIGAÇÕES FAMILIARES SOB A ÓTICA DA OIT	51
4.1 A OIT	51
4.2 A OIT e a Relação trabalho e família	52
4.3 Convenções e Recomendações da OIT sobre a relação família e trabalho	54
4.3.1 <i>Responsabilidades Familiares</i>	54
4.3.1.1 <i>Recomendação 123, sobre o Emprego das Mulheres com Responsabilidades familiares (1965)</i>	54
4.3.1.2 <i>Convenção nº 156 da OIT – Relativa à igualdade de Oportunidades e Tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares</i>	55
4.3.1.3 <i>Recomendação nº 165 da OIT</i>	57
4.3.2 <i>Proteção à Maternidade</i>	59
4.3.2.1 <i>Convenção nº 3 da OIT – Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à maternidade)</i>	59
4.3.2.2 <i>Convenção nº 103 (1952) – Relativa à Proteção à maternidade (revisão) e Recomendação nº 95 (1952)</i>	59
4.3.2.3 <i>Convenção nº 183 (2000) - Relativa à Proteção à maternidade (revisão) e a Recomendação nº 191 (2000)</i>	60
4.3.3 <i>Discriminação e Igualdade</i>	62
4.3.3.1 <i>Convenção nº 111 (1958) – Relativa à Discriminação em matéria de emprego e ocupação e a Recomendação nº 111 (1958) – Relativa à Discriminação em matéria de emprego e profissão</i>	62
4.3.3.2 <i>Convenção nº 175, sobre trabalho em tempo parcial (1994)</i>	63
4.4 As notas técnicas da OIT sobre a relação família e trabalho	64
4.4.1 <i>Nota 1. Trabalho e Responsabilidades Familiares: novos enfoques</i>	65
4.4.2 <i>Nota 2. Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família</i>	66
4.4.3 <i>Nota 3. Melhores empresas: locais de trabalho que apoiam a conciliação entre trabalho e família</i>	67
4.4.4 <i>Nota 4. Proteção da maternidade</i>	67

4.4.5 Nota 5. Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho a família	69
4.4.6 Nota 6. Licenças e Responsabilidades Familiares	70
4.4.7 Nota 7. Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos ...	72
4.4.8 Nota 8. Envelhecimento da população: quem se encarrega do cuidado?	73
5 RESPONSABILIDADE PELAS OBRIGAÇÕES FAMILIARES	75
5.1 Licença-maternidade	76
5.2 Enquadramento jurídico da Licença-maternidade	78
5.3 “Licença-maternidade” no caso de aborto	81
5.4 “Licença-maternidade” nos casos de adoção e guarda judicial	83
5.5 “Licença-maternidade” concedida ao homem	85
5.6 “Licença-maternidade” concedida ao casal homoafetivo	86
5.7 Licença-paternidade	88
5.8 Licença parental	90
6 CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	97
6.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho e seus reflexos no cumprimento das responsabilidades familiares	100
7 SITUAÇÕES DE NÃO COMPARECIMENTO AUTORIZADO PARA EFEITO DE ATENDIMENTO DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES	105
7.1 Férias anuais	106
7.2 Descanso Semanal Remunerado e em feriados	108
7.3 Outras hipóteses de ausências justificadas ao trabalho relacionadas ao exercício das Responsabilidades Familiares	109
7.4 Projetos de Lei que preveem licença do trabalhador nos casos de doença	113
8 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE A CONCILIAÇÃO ENTRE AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES E O CONTRATO DE TRABALHO	115
9 RESPONSABILIDADES FAMILIARES, SEGUNDO O PRINCÍPIO DA ISONOMIA E AS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO APONTADAS PELA OIT ...	125
9.1 Principais Medidas de Conciliação	128
9.1.1 Trabalho com tempo flexível	129
9.1.2 Licenças maternidade, paternidade e licença parental	131
9.1.3 Acesso às creches	132
9.2 O papel dos atores sociais (empresa, sindicato, governo)	133
10 CONCLUSÃO	139
REFERÊNCIAS	145

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o conceito de família foi ampliado, e não significa apenas a união entre homem e mulher com o objetivo de ter filhos. De fato, atualmente a família abarca novas composições, tais como famílias monoparentais, domicílios unipessoais, dentre outras.

O novo significado de família e o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho têm como consequência uma nova demanda por cuidados e Responsabilidades Familiares, pois os papéis sociais do homem e da mulher tiveram que ser repensados.

O equilíbrio entre a manutenção do posto de trabalho e o exercício das Responsabilidades Familiares é um grande desafio, uma vez que ambos (trabalho e família) se relacionam com áreas distintas (pública e privada).

No contexto em que homens e mulheres buscam conciliar o trabalho, a família e a vida pessoal, surge, ainda, a necessidade de desenvolvimento de habilidades pessoais quanto à divisão dos espaços e responsabilidades diferentes das épocas anteriores.

Apesar das nítidas mudanças sociais, as obrigações ligadas à família são de responsabilidade, principalmente, da mulher. Com isso, a mulher é sobrecarregada, porque precisa se dividir entre as obrigações relacionadas à família e ao trabalho remunerado, o que fomenta a discriminação e desvantagem do gênero feminino no mercado de trabalho, uma vez que o seu desempenho profissional acaba sendo comprometido.

No Brasil, existem poucas normas que amparem o trabalhador no exercício de suas Responsabilidades Familiares, sendo certo que essas poucas normas se limitam a atender o momento inicial da maternidade/paternidade, não se estendendo aos momentos subsequentes. A doutrina também ainda é muito incipiente. Nem mesmo a expressão “conciliação entre trabalho e família” é utilizada THOMÉ (2009).

No entanto, ainda que não seja específica sobre o tema, na legislação trabalhista e em algumas convenções coletivas, estão previstas medidas que favorecem a conciliação entre as Obrigações Familiares e o trabalho.

Mas, infelizmente, as normas que tratam da conciliação entre as Obrigações Familiares e o trabalho, em regra, dizem respeito apenas às mulheres, deixando

uma lacuna quanto às demais necessidades das famílias em momentos que não se restringem à reprodução.

No entanto, são necessárias medidas que assegurem indistintamente aos trabalhadores o pleno exercício de suas Responsabilidades Familiares, sem colocar em risco seus empregos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao longo de sua história, desempenhou importante função na criação de políticas sociais que influenciam as legislações dos países-membros, definindo padrões mínimos de direitos trabalhistas e, desde a sua criação, diversas medidas e estudos sobre o tema "equilíbrio entre o trabalho e as Responsabilidades Familiares" vêm sendo realizados.

A Recomendação 123, de 1965, foi o primeiro documento com abordagem específica do tema "Responsabilidades Familiares", que voltou a ser tratado, posteriormente, em 1981, com a aprovação da Convenção 156¹ e da Recomendação 165.

Os referidos documentos determinam a adoção de políticas públicas que permitam a inserção e permanência do trabalhador com Responsabilidades Familiares no mercado de trabalho, inclusive para readmissão após as ausências por encargos familiares.

Passados mais de três décadas de sua aprovação, a Convenção 156 ainda não foi ratificada pelo Brasil.

A adoção de medidas que impeçam o conflito entre as responsabilidades profissionais e os encargos familiares é urgente, uma vez que estes não são problemas exclusivos dos trabalhadores, mas de toda a sociedade.

Destaca-se que, embora existam marcos legais no ordenamento interno quanto à igualdade entre os gêneros, há muitas lacunas tanto na legislação, quanto nas políticas públicas no que se refere à conciliação entre trabalho e Responsabilidades Familiares, o que pode dificultar o acesso e permanência no trabalho remunerado, especialmente das mulheres, impedindo, desta forma, o alcance do trabalho decente e a igualdade de gênero.

Não há manifestação do Poder Judiciário de forma específica sobre o tema, como se pode confirmar através da análise de algumas decisões judiciais.

¹ Convenção nº 156- Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares.

O objetivo central da presente pesquisa é analisar as relações entre as esferas do trabalho e da família, com destaque para o equilíbrio entre os papéis profissionais e as Responsabilidades Familiares, à luz das diretrizes da OIT. Nesta perspectiva, destacam-se os objetivos específicos que também foram almejados:

- Analisar as medidas de conciliação entre trabalho remunerado e Responsabilidades Familiares;
- Comparar o sistema normativo brasileiro com as normativas previstas pela OIT;
- Analisar o posicionamento jurisprudencial sobre as Responsabilidades Familiares e a conciliação com o contrato de trabalho.

O presente trabalho mostra-se relevante, pois, o equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família merece profundos estudos e modificação, sob pena do empregado ter seus direitos comprometidos, inclusive com ofensa direta aos seus direitos fundamentais e aos direitos dos membros de sua família.

Assim, este estudo procura responder, a partir do referencial teórico e da análise jurisprudencial, a seguinte indagação: quais medidas podem ser implementadas para servir de amparo ao trabalhador na conciliação de suas responsabilidades profissionais e os seus encargos familiares?

E mais, objetiva-se, ainda, a partir desta pesquisa, a sensibilização da opinião pública e dos operadores do Direito para a importância desse tema.

A fundamentação deste estudo foi realizada através da revisão da literatura, da legislação brasileira e das normativas internacionais relacionadas ao equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. A revisão bibliográfica foi dividida em capítulos.

Primeiro se tratará da introdução ao tema.

O segundo capítulo tratará de conceituar a relação de emprego, o princípio da continuidade e os afastamentos do trabalhador. Nesse capítulo também serão apontadas as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho e a sua implicação na conciliação entre as Responsabilidades Familiares e o trabalho.

O terceiro capítulo discorrerá sobre o conceito de família, apontando a sua evolução no decorrer dos séculos. Ainda, serão apresentadas situações concretas relacionadas às Obrigações Familiares, no que se refere às obrigações entre os cônjuges, aquelas relativas aos cônjuges para com seus filhos e, por fim, as obrigações envolvendo outros personagens, como os pais idosos.

O quarto capítulo versará sobre a OIT, descrevendo a sua história e produção normativa, bem como a recepção das suas Convenções internacionais no ordenamento interno. Serão analisadas as principais Convenções da OIT relacionadas ao tema estudado. Este capítulo também apresentará alguns estudos técnicos da OIT, elaborados pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Digno da América Latina e Caribe, contendo conceitos, legislação e medidas de conciliação entre trabalho e família, denominados “notas”.

O quinto capítulo tratará da licença-maternidade e suas variações, considerada a principal medida legal prevista para o cumprimento das Obrigações Familiares.

No sexto se abordará a inserção da mulher no mercado de trabalho e relacionará os reflexos desta inserção no cumprimento das Responsabilidades Familiares.

As No sétimo capítulo serão apontadas as situações legais nas quais o trabalhador pode se ausentar do trabalho para atendimento das suas Responsabilidades Familiares. Nesse capítulo serão analisadas as principais situações de não comparecimento autorizado e licenças, previstas na legislação trabalhista brasileira, que podem ser relacionadas às Responsabilidades Familiares.

O oitavo capítulo demonstrará a análise do conteúdo de decisões judiciais envolvendo o tema ora debatido.

O nono capítulo identificará as principais medidas de conciliação entre as Responsabilidades Familiares e o trabalho, sob a luz da OIT.

Por fim, apresenta-se a conclusão deste trabalho.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

Como a presente pesquisa versa sobre a conciliação do trabalho com a vida privada, levando em conta o trabalho prestado no contexto de uma relação de emprego, cumpre, de início, definir o que se entende por relação de emprego.

Na doutrina, tem-se o ensinamento de Mauricio Godinho Delgado que afirma que:

A prestação de serviço que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruído por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2015, p. 292).

Por sua vez, Carmem Camino assevera que:

Relação de emprego é a relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário (CAMINO, 2004, p.235).

Por seu turno, Alice Monteiro de Barros aduz que:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre a pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo (BARROS, Alice Monteiro, 2013, p.185).

De acordo com a doutrina, portanto, relação de emprego é aquela que envolve o trabalho prestado de forma subordinada, pessoal e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário.

Anote-se que os arts. 2º e 3º da CLT também permitem definir os elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, pessoa física, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Sobre os elementos da relação de emprego Maurício Godinho Delgado afirma:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2015, p. 291).

Em síntese, pode-se concluir que a relação de emprego é caracterizada pela combinação de determinados elementos, quais sejam, trabalho subordinado, prestado por uma pessoa humana, com pessoalidade, mediante uma contraprestação (pecuniária ou utilidades) e com caráter de permanência (não deverá ser esporádico).

2.1 O princípio da continuidade da relação de emprego e os afastamentos *previstos pelo Direito do Trabalho*

O contrato de trabalho deve ser celebrado, em regra, por prazo indeterminado. A contratação a termo constitui desse modo, uma exceção.

A excepcionalidade da contratação a termo resulta do fato de o Direito do Trabalho adotar o princípio da continuidade da relação de emprego.

Tal princípio é adotado porque o trabalhador depende do seu trabalho para atender às suas necessidades básicas próprias e familiares.

Acrescente-se que a preservação da fonte de sustento do trabalhador, segundo Américo Plá Rodriguez, não representa um benefício apenas para o trabalhador, mas para a empresa e também para a sociedade:

Tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.240).

Para a compreensão do princípio da continuidade, segundo Américo Plá Rodrigues (2000), é necessário entender que o contrato de trabalho não se esgota mediante a realização de apenas um ato, mas se prolonga no tempo.

No que tange ao princípio da continuidade da relação de emprego, existem três “correntes de repercussões favoráveis” ao empregado, como afirma Delgado (2001, p.61-62).

A primeira corrente baseia-se na tendência ao aumento dos direitos trabalhistas concedidos pela legislação ou negociação coletiva ou ainda pelas conquistas contratuais ligadas ao tempo de serviço.

A segunda relaciona-se com o investimento realizado pelo empregador na educação e profissão do trabalhador.

A terceira e última corrente de repercussões favoráveis da continuidade do vínculo laboral refere-se à afirmação social do indivíduo no decorrer da relação empregatícia.

González Blanco relaciona o princípio da continuidade à segurança e amor pelo trabalho:

A estabilidade aplicada aos trabalhadores significa, em termos gerais, firmeza nas relações jurídicas e garantia do presente e do futuro, em virtude de que os homens, de acordo com a ideia de segurança social, necessitam ter plena e real confiança no presente e estar certos de que a satisfação de suas necessidades familiares não dependerá da arbitrariedade e do capricho dos outros homens. Esta segurança e, por outro lado, a fonte da alegria e do amor pelo trabalho; não é possível exigir dos homens dedicação e esforço em suas atividades, quando a intranquilidade domina suas consciências (BLANCO apud PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.240).

É em razão desse princípio, inclusive, que o Direito do Trabalho preserva a relação de emprego mesmo em situações em que o trabalhador não está à disposição do seu empregador, como se dá nos casos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

2.1.1 Interrupção e suspensão do contrato de trabalho

Ao ser firmado o contrato de trabalho, surgem para as partes diversas obrigações, dentre elas a prestação de serviços, por parte do trabalhador, e a remuneração de serviços, no que diz respeito ao empregador.

No entanto, visando à manutenção da relação de emprego, a legislação trabalhista estabelece situações nas quais o trabalhador não presta serviços, mas persiste o contrato de trabalho, que são denominadas pela CLT como *suspensão* e *interrupção* do contrato de trabalho e, para cada das hipóteses correspondem consequências diferentes, como se verá adiante.

Alguns autores preferem as expressões suspensão parcial e suspensão total para se referir à interrupção e suspensão do contrato de trabalho, respectivamente, dentre eles estão Orlando Gomes e Élon Gottschalk:

Entre nós, a Consolidação no Título IV, Capítulo IV, trata da Suspensão e da Interrupção do contrato de trabalho, e grande parte da doutrina, seguindo esta distinção, entende que como suspensão se deve encarar a total paralisação dos efeitos do contrato de trabalho, e como interrupção, procura-se explicar, compreende-se a manutenção de alguns efeitos e a paralisação de outros. Trata-se de técnica peculiar apenas ao direito pátrio, sem correspondência no direito alienígena, e que, em verdade, se trata de mais uma terminologia ineficaz para substituir a suspensão parcial do contrato, cujo vínculo *juris* não se rompe nem se interrompe com ocorrências de determinadas causas, que apenas suspendem temporariamente a relação de emprego (GOMES; GOTTSCHALK, 1981, p. 454).

Esclarece-se que neste trabalho serão observadas as nomenclaturas utilizadas na legislação laboral e consagradas pela doutrina, quais sejam suspensão e interrupção da prestação de serviços.

Ainda, é importante registrar que, tecnicamente, não seria correto falar em interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, tendo em vista que, em ambos os casos, o vínculo laboral (relação de emprego) se mantém em vigor, mas apenas a prestação de serviços é que fica paralisada por determinado período ou até que certa condição se satisfaça, como é registrado por Carlos Henrique Bezerra Leite. (LEITE, 2016).

Sérgio Pinto Martins, embora ressalte que a suspensão ou interrupção refere-se ao trabalho e não ao contrato, utiliza a mesma terminologia da CLT, conceituando os dois institutos da seguinte forma:

Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. São suspensos as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados. Na interrupção, apesar de o obreiro não prestar serviço, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho. É mister diferenciar a própria existência do contrato de trabalho e sua execução, inclusive em relação a seus efeitos, daí a necessidade de distinção entre as duas hipóteses (MARTINS, 2014, p. 370 e 371).

Algumas semelhanças e distinções acerca da interrupção e suspensão são apontadas por Maurício Godinho Delgado:

São figuras justralhistas que sustam de modo restrito ou amplo, mas provisoriamente, os efeitos das cláusulas componentes do respectivo contrato. Não se confundem as duas figuras com as alterações objetivas do contrato de trabalho. É que elas não envolvem, de maneira direta, a modificação de cláusulas do contrato, mas apenas a efetiva sustação provisória de seus efeitos. Não se confundem, ainda, as referidas figuras com as garantias de emprego. É bem verdade que também estas restringem o poder de ruptura contratual aberto pela ordem jurídica ao empregador (como o fazem a interrupção e suspensão contratuais). Porém, tais garantias de emprego preservam a plena vigência e eficácia de todas as cláusulas do pacto empregatício durante todo o prazo da respectiva garantia, ao passo que a interrupção e a suspensão esterilizam os efeitos das cláusulas afetadas durante o prazo interruptivo e suspensivo (DELGADO, 2015, p. 1116).

Alice Monteiro de Barros faz a seguinte distinção entre os institutos:

[...] pode-se concluir que, durante a interrupção contratual, não há trabalho, mas há salário, e o tempo de afastamento do trabalhador é considerado como de serviço para os efeitos legais. Já na suspensão do contrato não há trabalho nem salário, tampouco o afastamento é considerado como tempo de serviço, salvo nos casos citados (BARROS, 2013, p. 687).

A interrupção do contrato de trabalho se caracteriza pela ausência de prestação de serviços, permanecendo, contudo, o computo do referido período para todos os efeitos contratuais e legais, bem como a obrigação do empregador quanto ao pagamento dos salários (LEITE, 2016).

Nas hipóteses de suspensão, inobstante a inexistente a obrigação de prestar serviços, não é devido o pagamento dos salários, recolhimento de INSS e FGTS e, o período de afastamento não é computado como tempo de serviço, embora o instituto possua algumas exceções, como, por exemplo o afastamento do trabalhador por acidente de trabalho (BARROS, 2013).

Salienta-se que o presente estudo não visou aprofundar as exceções, limitando-se a tratar dos afastamentos que podem ser utilizados pelo obreiro para possibilitar a conciliação entre as Obrigações Familiares e o trabalho.

Podem ser elencadas, como hipóteses de interrupção do contrato, previstos no ordenamento jurídico brasileiro, segundo Delgado (2015, p. 1127-1129), dentre outros:

- a) doença ou acidente de trabalho, nos primeiros quinze dias do afastamento;
- b) descansos trabalhistas remunerados, como intervalos intrajornada, descansos semanais, feriados e férias;
- c) licença-maternidade;
- d) abordo, durante o afastamento até duas semanas;
- e) licença remunerada concedida pelo empregador;
- f) hipóteses previstas no art. 473 da CLT, como licença-paternidade, casamento, falecimento de pessoa da família, doação de sangue, serviço militar, vestibular, etc.;

Como efeitos da interrupção apontam-se a manutenção das obrigações contratuais, salvo a prestação de serviços e a disponibilidade do trabalhador em relação ao seu empregador. Além disso, é garantido ao trabalhador o direito de retornar à função ocupada antes da causa interruptiva e de ter todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, nos termos previstos no artigo 471 da CLT (DELGADO, 2014).

Por sua vez, são casos de suspensão do contrato de trabalho, (LEITE, 2016, p. 459), dentre outros:

- a) suspensão disciplinar;
- b) doença ou acidente de trabalho após o dezesesseis dias de afastamento;
- c) licença não remunerada;
- d) aposentadoria por invalidez;
- e) afastamento para qualificação profissional;
- f) greve;

O principal efeito da suspensão é, em regra, a inexistência das obrigações contratuais de forma recíproca, contudo, algumas obrigações continuam em vigor como, por exemplo, a lealdade contratual (DELGADO, 2014).

Vale ressaltar que em certos casos permanecem algumas obrigações empresariais, como o recolhimento de FGTS, nas hipóteses de acidente de trabalho e prestação de serviço militar. No caso de acidente ou simples doença, mantém-se o direito ao cômputo das férias, desde que o afastamento não ultrapasse seis meses.

(BARROS, 2013, p.686). Deve, ainda, ser preservado o direito ao plano de saúde ou assistência médica nos casos de aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença acidentário (DELGADO, 2014, p.1124).

Da mesma forma que ocorre na interrupção, é garantido ao trabalhador o direito de retornar ao cargo antes ocupado e de ter todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, nos termos previstos no artigo 471 da CLT.

É importante ressaltar, segundo Barros (2013) que, durante a ocorrência das hipóteses de interrupção ou suspensão do contrato, previstas na CLT, restada obstada a dispensa imotivada do trabalhador salvo as hipóteses de justa causa, reconhecida pela Justiça do Trabalho ou de extinção da empresa.

Quanto à justa causa, Délio Maranhão (1996, p.569) afirma que "[...] que os atos faltosos praticados durante o período de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho não estão sujeitos a essa condição suspensiva, provocando a imediata resolução da relação."

No mesmo passo, Maurício Godinho Delgado, assevera que se a falta grave ocorreu antes da suspensão ou interrupção, deve prevalecer a suspensão contratual. Na hipótese de justa causa, o autor faz o seguinte comentário sobre a atitude do empregador:

Neste caso, a suspensão contratual prevalece, embora possa a empresa comunicar de imediato ao trabalhador a justa causa aplicada, procedendo, contudo, a efetiva rescisão após o findar da causa suspensiva do pacto empregatício. (DELGADO, 2015, p. 1125).

Entretanto, se a falta grave (revelação de segredo da empresa, por exemplo) ocorreu dentro do período de suspensão do contrato, será considerada válida a imediata rescisão do contrato por justa causa. (DELGADO, 2014).

Ainda é possível o rompimento contratual por falta cometida pela empresa, ou seja, é válida a rescisão indireta do contrato de trabalho, se for do interesse do obreiro (DELGADO, 2014).

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins se posiciona quanto à inexistência, de restrição para a dispensa, independentemente de o empregado incorrer ou não em conduta que possa ser enquadrada como justa causa:

A lei nada esclarece sobre se o empregado pode ser dispensado durante o prazo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Poderia dizer-se que aquilo que não é proibido é permitido. Logo, a dispensa seria possível. Assim, o empregador poderá dispensar o empregado durante o período de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, porém deverá pagar todas as vantagens do período, mesmo que o empregado esteja coberto por benefícios da Previdência Social (MARTINS, 2014, p.397).

Contudo, o autor supramencionado faz a seguinte ressalva:

Em outras hipóteses, a dispensa não será mesmo possível, como do dirigente sindical, em que se exige inquérito para a apuração de falta grave; do cipeiro, em que é preciso provar motivo econômico, financeiro, técnico ou disciplinar etc. (MARTINS, 2014, p.397).

Deve-se destacar, porém, que o rompimento do pacto poderá ser considerado válido por iniciativa do obreiro, ou seja, caso o mesmo faça o pedido de demissão, o que é confirmado por Delgado (2014). Nesse caso, deve-se considerar aplicável as formalidades exigidas no artigo 500 da CLT, isto é, a entidade sindical ou a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho deverá realizar a assistência e homologação da rescisão.

3 FAMÍLIA

3.1 Histórico – Evolução da família

Como já foi dito no primeiro capítulo, este trabalho versa sobre as Obrigações Familiares, o que torna necessário definir o que se entende por família.

O conceito de família pode variar de acordo com o Direito, a Sociologia ou Antropologia. (VENOSA, 2007, p.2). O conceito ainda pode variar no tempo e no espaço, ou seja, cada povo tem uma definição do que seja família, que depende do momento histórico analisado. (FIUZA, 2008, p.925)

A família, nas palavras de Sílvio de Salvo Venosa, pode ser entendida em sentido amplo como:

[...] parentesco, ou seja, o conjunto de pessoas unidas por vínculo jurídico de natureza familiar. Neste sentido, compreende os ascendentes, descendentes e colaterais de uma linhagem, incluindo os ascendentes, descendentes e colaterais do cônjuge, que se denominam parentes por afinidade ou afins. (VENOSA, 2007, p.2).

Caio Mário da Silva Pereira, compartilha do mesmo entendimento do autor acima citado, e propõe o seguinte conceito para a família:

Em sentido genérico e biológico, considera-se família o conjunto de pessoas que descendem de tronco ancestral comum. Ainda neste plano, geral, acrescenta-se o cônjuge, aditam-se os filhos do cônjuge (enteados), os cônjuges dos filhos (genros e noras), os cônjuges dos irmãos e os irmãos do cônjuge (cunhados) (PEREIRA, 2014, p. 25)

A compreensão do conceito de família foi alterada no curso do tempo. Nas antigas civilizações (Grécia, Roma, Egito, etc.) a família era definida como “uma entidade ampla e hierarquizada, passando a se limitar, atualmente, de forma quase exclusiva, entre pais e filhos menores, que vivem no mesmo lar” (VENOSA, 2007, p.2).

Segundo Roudinesco (2003, p.12), existem três grandes períodos na evolução da família. A família “tradicional” representa a primeira fase. Este período é marcado pela necessidade de transmissão de patrimônio. Os casamentos são decididos pelos pais quando os filhos ainda são muito jovens, não sendo permitida qualquer tipo de consulta aos nubentes, ou seja, não lhes é dado o direito de opinar sobre a sua própria vida sexual e afetiva.

Acerca desse período da evolução da família, Caio Mário da Silva Pereira acrescenta que:

O *pater* era ao mesmo tempo o chefe político, sacerdote e juiz. Comandava, oficiava o culto dos deuses domésticos (*penates*) e distribuía justiça. Exercia sobre os filhos direito de vida e de morte (*ius vitae ac necis*), podia impor-lhes pena corporal, vendê-los, tirar-lhes a vida. A mulher vivia *in loco filiae*, totalmente subordinada à autoridade marital (*in manu mariti*), nunca adquirindo autonomia, pois passava da condição de filha à de esposa, sem alteração na sua capacidade; não tinha direitos próprios, era atingida por *capitis deminutio* perpétua que se justificava *propter sexus infirmitatem et ignorantiam rerum forensium*. (PEREIRA, 2014, p. 31).

O autor retro mencionado, ainda acrescenta:

O pai, como um *pater* romano, exercia autoridade plena sobre os filhos, que nada faziam sem a sua permissão. Escolhia-lhes a profissão, elegia o noivo da filha, estava presente em toda a vida de uns e de outros membros, a cada momento (PEREIRA, 2014, p. 33)

A segunda fase da evolução histórica da família, segundo Roudinesco (2003, p.12), se localiza entre o final do século XVIII e meados do XX, é a chamada família “moderna”. Baseada no amor e na reciprocidade dos sentimentos, ou seja, eudemonista. É a realização dos desejos carnis por intermédio do casamento, o que é confirmado por Caio Mário da Silva Pereira, quando afirma que “o centro de sua constituição se deslocou do princípio da autoridade para o da compreensão e do amor”. (PEREIRA, 2014, p. 32)

Sobre a família moderna, citam-se as palavras de Renata Barbosa de Almeida e Walsir Edson Rodrigues Júnior:

As relações familiares ascendem em detrimento da entidade. A família passa a ser entendida como recurso através do qual a realização pessoal é perseguida. E, nessa exata medida justifica-se (ALMEIDA; RODRIGUES JÚNIOR, 2012, p. 18).

Esse período valoriza também a divisão do trabalho entre os cônjuges, isto é, existem papéis tipicamente realizados pelo homem e outros, apenas pela mulher. A educação dos filhos é partilhada entre o Estado e os pais, de um lado, e entre os pais e as mães, de outro.

Acerca da divisão dos papéis entre a mulher e o marido, Renata Barbosa de Almeida e Walsir Edson Rodrigues Júnior têm o seguinte comentário:

[...] aquela ficava responsável pela reprodução e pela conservação do lar em si. Este, por sua vez, pelas relações exteriores direcionadas, sobretudo, ao sustento material dos componentes da família, o que envolvia propriedade. Era o que se costumava denominar de esfera privada – resumida do lar – e esfera pública – ambiente social- respectivamente (ALMEIDA; RODRIGUES JÚNIOR, 2012, p. 7-8).

Por fim, após os anos 1960, surge a família dita "contemporânea" — ou "pós-moderna" —, que representa a união entre duas pessoas em busca de relações íntimas ou realização sexual (ROUDINESCO, 2003, p.12). A duração destas uniões, é bastante relativa e a autoridade vai se tornando então cada vez mais difícil à medida que divórcios, separações e recomposições conjugais aumentam (ARAUJO; SCALON, 2003).

A família contemporânea ainda é marcada pela ruptura com as tradições e chama a atenção pelas alterações na sua composição, que se traduzem na diversidade das formas de conjugalidade; nas alterações no seu funcionamento e nas formas de arranjos internos, nas atividades diárias e nas hierarquias, que se tornam menos rígidas e produzem novas formas de interação nas relações de gênero e entre as gerações (ARAUJO; SCALON, 2003).

Para fortalecer toda essa reflexão acerca da evolução do conceito de família, vale concluir, segundo Caio Mário da Silva Pereira:

Houve, pois, sensível mudança nos conceitos básicos. A família modifica-se profundamente. Está se transformando sob os nossos olhos. Ainda não se podem definir suas linhas de contorno precisas, dentro do conflito de aspirações. Não se deve, porém, falar em desagregação, nem se proclamar verdadeiramente uma crise. Como organismo natural, a família não acaba. Como organismo jurídico, elabora-se sua nova organização (PEREIRA, 2014, p. 34).

Sobre os novos modelos de família, destacam-se as palavras de César Fiuza:

Reconhecem-se hoje não só a família modelar do antigo Código, formada pelos pais e filhos, mas além dela, a família monoparental, constituída pelos filhos e por um dos pais; família fraterna, consistente na vida comum de dois ou mais irmãos; até mesmo famílias simultâneas, dentre outras são reconhecidas. [...] alguns juristas criaram a ficção da família unipessoal, composta por uma pessoa apenas (FIUZA, 2008, p.930).

As famílias tradicionais (numerosas e compostas pelo casal e filhos) diminuiram, ao passo que aumentaram as famílias compostas pelos novos arranjos,

tais como: famílias de apenas um indivíduo, as famílias monoparentais e aquelas compostas por casais sem filhos (ARAUJO; SCALON, 2003).

A família tradicional é baseada na divisão homem-provedor e mulher-cuidadora do lar. Essa divisão de papéis está associada também à valorização social que cada um dos cônjuges possui.

Apesar da presente pesquisa apontar a existência de diversos novos tipos de família, a análise será limitada à família tradicional e aos desdobramentos das Responsabilidades Familiares entre seus membros.

Na família tradicional, os papéis mais valorizados sempre foram exercidos pelos homens, conforme ensinam Clara Araújo e Maria Celi Scalon:

Dessa forma, o modelo de família – homem/provedor e mulher/dona de casa em tempo integral – reflete a assimetria sexual, centralizando todo o poder no homem “chefe de família” /provedor. A mulher cônjuge, dona-de-casa em tempo integral, a quem é atribuído o papel de esposa, mãe e de responsável pelo trabalho doméstico, ocupa uma posição subordinada nessa relação assimétrica. Essa posição guarda estreita relação com sua exclusão do espaço público do trabalho e com a conseqüente dependência econômica ao homem/ “chefe de família” e provedor. A mulher cônjuge ou esposa é, por definição e por status, não provedora. Ser cônjuge esposa significa, portanto, não ser provedor. Assim, a relação homem/ “chefe de família” e mulher/cônjuge é marcada pela diferenciação dos papéis e pelo fato de que a função de provedor, que tem prestígio social, é a principal atribuição do “chefe de família”. (ARAUJO, Clara; SCALON, Maria Celi. Gênero, família e trabalho no Brasil, 2003, p. 126).

Esse modelo familiar e suas variações se fortaleceram em função da marginalização imposta à mulher no espaço público do trabalho, sobretudo, nos empregos de maior prestígio e remuneração (ARAUJO; SCALON, 2003).

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 226 conceitua família como sendo base da sociedade, com a especial proteção do Estado.

Pode-se afirmar que a família brasileira tem reflexos de todas essas formas de família e o modelo familiar adotado pela legislação brasileira era o conservador, no qual a família era uma entidade matrimonial e heterossexual. Entretanto, no direito de família contemporâneo, importantes transformações ocorreram rumo à aproximação da realidade da vida, em detrimento do restrito formalismo (LUZ, 2002).

3.2 Definição do termo "Responsabilidades Familiares"

A expressão "Responsabilidades Familiares" ou "encargos familiares" é utilizada pela OIT em diversos documentos. O primeiro documento a fazer referência ao termo "Responsabilidades Familiares" foi a Recomendação nº 123 da OIT, que, no entanto, não definiu o seu conceito.

Com efeito, essa Recomendação se limita a estabelecer que o crescente emprego da mulher repercute em alguns problemas no que se refere às suas Responsabilidades Familiares.

A Convenção nº 156 foi o segundo documento confeccionado pela OIT e prevê que:

Art. 2º As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família direta com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir² (OIT, 2016).

Assim, de acordo com a Convenção nº 156, a expressão "Responsabilidades Familiares" compreende ao conjunto de obrigações do trabalhador, relacionadas aos filhos e outros membros da família que, de forma evidente, necessitem de seu cuidado e sustento (OIT).³

À luz da aludida Convenção, é possível afirmar que as Responsabilidades Familiares correspondem às obrigações de cuidado e sustento entre os membros da família (entre os cônjuges reciprocamente, dos cônjuges para com os filhos e dos cônjuges em relação aos seus pais).

Nesse sentido, Razavi e Staab asseveram que a obrigação de cuidado inclui:

(a) o cuidado direto às pessoas, como alimentá-las e limpá-las; (b) o cuidado indireto onde uma pessoa é responsável por e supervisiona as necessidades de cuidado de uma pessoa, mas sem interagir diretamente e (c) serviços de suporte, tais como cozinhar e limpar, que provê as condições para o cuidado mais direto. Aqueles com intensas necessidades de cuidado incluem crianças pequenas, idosos fragilizados e pessoas com variados tipos de doenças e incapacidades, também requerem e recebem cuidados. Cuidados diretos e indiretos algumas vezes são vistos como separados de outras atividades que provêem as condições para o cuidado pessoal, tais

² Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal>> acesso em 09 ago 2016

³. Idem 3.

como a preparação de refeições, as compras, lavar roupas e limpar a casa (trabalho doméstico). Porém, tais fronteiras são arbitrárias, especialmente se as pessoas que necessitam de cuidado intensivo são incapazes de realizar tais tarefas. O trabalho do cuidado pode ser remunerado ou não remunerado. (RAZAVI, STAAB, apud MOREIRA,2014, p.31).

Para cumprir a obrigação de cuidado, em regra, o trabalhador necessita se afastar do trabalho, ainda que temporariamente. Desse modo, os afastamentos do trabalhador têm relação direta no contrato de trabalho.

Como a presente dissertação versa sobre a análise das medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores com Responsabilidades Familiares, nela será tratada apenas a obrigação de cuidado.

3.3 OBRIGAÇÕES FAMILIARES: SITUAÇÕES CONCRETAS

A entidade familiar é composta, no seu núcleo básico, pelo homem, mulher e filhos. Existem obrigações que envolvem estes personagens. Isto significa que existem, tradicionalmente, obrigações recíprocas entre os cônjuges e dos cônjuges em relação aos filhos.

Segundo Elizabeth Joan Barham e Ana Carolina Vanalli:

Até os anos 1960, praticamente não se dava nenhuma importância às necessidades específicas dos trabalhadores que tinham que conciliar obrigações relativas ao emprego com obrigações e tarefas familiares, tais como cuidar dos dependentes idosos e de filhos. Com o crescimento da parcela de mulheres que optavam por continuar trabalhando após se tornarem mães, em todas as classes sociais, a importância de conciliar obrigações profissionais e familiares passou a ser muito maior. (BARHAM; VANALLI, 2012, p.48).

Os deveres que envolvem a reciprocidade entre os entes da família são claros, mas em algumas fases da vida familiar são especialmente difíceis de integrar com as demandas profissionais, como no caso dos trabalhadores que são pais de crianças pequenas, ou ainda, aqueles que cuidam dos pais idosos com problemas de saúde. Nessas circunstâncias, o trabalhador precisa se readaptar para que continue mantendo seu comprometimento com o emprego e com a família, o que exige o equilíbrio entre trabalho e família.

3.3.1 Obrigações entre os cônjuges com reflexo na relação de emprego

Podem ser apontadas, segundo o senso comum, como obrigações existentes na relação entre os cônjuges, que repercutem na relação de emprego, dentre outras:

- a) acompanhamento em caso de comparecimento às consultas médicas;
- b) comparecimento e permanência no caso de internação hospitalar;
- c) comparecimento e acompanhamento em caso de tratamento de saúde.

Deve-se destacar que os exemplos acima apontados implicam na necessidade do cônjuge se ausentar do trabalho para cumprir com a sua responsabilidade familiar.

De acordo com o art. 1.566 do Código Civil brasileiro, dentre os deveres do matrimônio está a obrigação dos cônjuges de prestarem assistência um ao outro:

Art. 1.566. São deveres de ambos os cônjuges:
I - fidelidade recíproca;
II - vida em comum, no domicílio conjugal;
III - mútua assistência;
IV - sustento, guarda e educação dos filhos;
V - respeito e consideração mútuos. (BRASIL, 2002).

Assim, o trabalhador não pode se recusar a prestar assistência ao seu cônjuge, o que deverá ser observado pelo Direito do Trabalho, nos casos em que implique na necessidade de seu afastamento temporário do trabalho.

3.3.2 Obrigações dos pais para com os filhos

Destacam-se, segundo o senso comum, as seguintes obrigações dos cônjuges para com os filhos:

- a) acompanhamento em caso de comparecimento às consultas médicas;
- b) comparecimento e permanência no caso de internação hospitalar;
- c) comparecimento e acompanhamento em caso de tratamento de saúde;
- d) acompanhamento escolar;
- e) comparecimento em reuniões escolares;
- f) comparecimento e participação em eventos/festividades escolares;
- e) amamentação.

Existem alguns princípios especiais que são próprios das relações familiares e devem ser utilizados nos temas pertinentes à família, dentre tais princípios destacam-se a solidariedade e a afetividade. (DIAS, 2011).

Deve-se destacar também nas relações familiares um terceiro princípio, o princípio da responsabilidade, presente, principalmente, entre pais e filhos. Nas palavras de Rodrigo da Cunha Pereira:

[...] aquele que não cumpre sua obrigação de criação e educação pode ser responsabilizado por meio das correspondentes sanções jurídicas. A responsabilidade de sustento material e imaterial (afetivo) é também dos filhos maiores de idade em relação a seus pais (PEREIRA, 2012, p. 238).

Nesse sentido, pode-se que dizer que todo filho merece ter atenção e cuidado dos pais, mas a criança e o adolescente necessitam de cuidados especiais, sejam estes físicos ou psicológicos. A falha nesses cuidados poderá gerar graves prejuízos para a formação do menor, razão pela qual a norma constitucional responsabilizou além da família, a sociedade e o próprio Estado, pelos cuidados das crianças, adolescentes e jovens.

Ademais, o Código de 2002 também dispõe sobre as obrigações dos pais no exercício do poder familiar, como se verifica da leitura do artigo 1.634, a saber:

Art. 1.634. Compete aos pais, quanto à pessoa dos filhos menores:
I - dirigir-lhes a criação e educação;
II - tê-los em sua companhia e guarda;
[...] (Código Civil, 2002).

Por poder familiar entende-se, de acordo com VENOSA (2007, p. 286), "o cuidado do pai e da mãe em relação aos filhos, o dever de criá-los, alimentá-los e educá-los conforme a condição e fortuna da família".

A Constituição de 1988, no artigo 227, estabeleceu ainda direitos fundamentais para a criança e o adolescente, concedendo-lhes as garantias e prioridades:

Art. 227 É dever da família, da sociedade e do estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988).

Por absoluta prioridade, na compreensão de Liberati (1991), crianças e adolescentes deverão estar em primeiro lugar na escala da preocupação dos governantes; é preciso entender que, primeiro, devem ser atendidas todas as necessidades das crianças e adolescentes, ou seja, é uma atitude de investimento em longo prazo.

Sendo assim, ressalta-se que a norma constitucional fala em deveres e não faculdade quanto aos direitos naturais fundamentais da criança, do adolescente e do jovem (CAVALANTI, 2014).

Em 1990 foi publicada a Lei nº 8.069/90, denominada Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Este diploma teve como objetivo regular e dar efetividade aos dispositivos contidos na constituição de 1988, quanto à proteção da criança e do adolescente.

O artigo 3º do ECA assegura aos menores o exercício e gozo de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana:

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (BRASIL, 1990).

FARIAS e ROSENVALD, afirmam que:

É possível asseverar serem os direitos da personalidade aquelas situações jurídicas reconhecidas à pessoa, tomada em si mesma e em suas necessárias projeções sociais. Isto é, são os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana, em que se convertem as projeções físicas, psíquicas e intelectuais do seu titular, individualizando-o de modo emprestar segura e avançada tutela jurídica. (FARIAS, ROSENVALD. p. 149)

O artigo 22 do ECA reforça os deveres dos pais em relação aos filhos menores:

Art. 22. Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais. (BRASIL 1990).

Os pais são igualmente responsáveis pelos filhos, segundo disposição do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA):

Art. 21. O pátrio poder familiar será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, na forma do que dispuser a legislação civil, assegurado a qualquer deles o direito de, em caso de discordância, recorrer à autoridade judiciária competente para a solução da divergência. (BRASIL, 1990).

Vale, ainda, citar o comentário de Caio Mário da Silva Pereira ao referido artigo:

O artigo 21 do Estatuto da Criança e do Adolescente é expresso ao proclamar que o poder familiar será exercido em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe, sendo certo, ainda, ao reconhecer como direito fundamental “afastar toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão contra a criança e adolescente (BRASIL, 1990).

O Estatuto da Criança e Adolescente ainda determina que a responsabilidade dos pais seja irrenunciável, pois a criança e o adolescente são pessoas em desenvolvimento, possuindo diversas fragilidades, que deverão ser protegidas.

Dentre os direitos inerentes à criança está o aleitamento materno. O aleitamento, além de ser um direito da mãe de amamentar seu filho, é um direito da criança.

Nos termos do artigo 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 9º O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade. (BRASIL, 1990).

A CLT também trata do assunto:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente (BRASIL, 1943).

Delineadas as obrigações dos pais quanto aos filhos, o seu descumprimento pode implicar, segundo VENOSA (2007), no seguinte:

Faltando com esse dever, o progenitor faltoso submete-se a reprimendas de ordem civil e criminal, respondendo pelos crimes de abandono material,

moral e intelectual (arts. 224 a 246 do Código Penal). (VENOSA, 2007, p. 294).

O descumprimento das regras pelos responsáveis, portanto, poderá acarretar severas punições, dispostas no ordenamento jurídico pátrio, que vão, desde sanções administrativas, até perda do poder familiar, conforme contido no ECA.

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais. (BRASIL, 1990).

As punições para o descumprimento aos deveres do responsável legal do menor estão dispostas, também, no artigo 1.638 do Código Civil:

Art. 1.638. Perderá por ato judicial o poder familiar o pai ou a mãe que:
I - castigar imoderadamente o filho;
II - deixar o filho em abandono;
III - praticar atos contrários à moral e aos bons costumes;
IV - incidir, reiteradamente, nas faltas previstas no artigo antecedente. (BRASIL 2002).

Afora isso, tendo em mente a efetiva proteção da criança e do adolescente, especialmente da saúde, o ECA dispõe sobre o direito do acompanhamento em caso de internação do menor, conforme se observa da leitura do artigo 12:

Art. 12. Os estabelecimentos de atendimento a saúde deverão proporcionar condições para permanência em tempo integral de um dos pais ou responsável, nos casos de internação de criança ou adolescente. (BRASIL, 1990).

Sobre o tema, Silvio de Salvo Venosa diz:

Entre as responsabilidades de criação, temos que lembrar que cumpre também aos pais fornecer meios para tratamentos médicos que se fizerem necessários. (VENOSA, 2007, p.294).

E mais, a privação dos cuidados indispensáveis ao tratamento de saúde do menor é passível, inclusive, de punição na esfera criminal.

O artigo 136 do Código Penal Brasileiro considera crime de perigo a vida ou à saúde a privação de alguém aos cuidados indispensáveis. Sendo certo que a

ausência de tratamento de saúde, em casos de doença, poderia ser considerada conduta criminosa, passível de punição:

Art. 136. Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina:

Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa (BRASIL, 1940).⁴

As Responsabilidades Familiares relacionadas ao filho, especialmente ao filho menor, não se tratam de mera liberalidade dos responsáveis, mas uma obrigação e, como tal, necessita de amparo do Direito do Trabalho para ser cumprida, porque possui reflexos diretos no contrato de trabalho, em razão da necessidade das ausências temporárias do trabalhador.

3.3.3 Obrigações envolvendo os pais dos cônjuges e as obrigações dos filhos em relação aos seus pais

Dentre as obrigações entre os cônjuges e seus pais e aquelas que envolvem os filhos para com os pais, apontam-se, segundo o senso comum:

- a) acompanhamento em caso de comparecimento às consultas médicas;
- b) comparecimento e permanência no caso de internação hospitalar;
- c) comparecimento e acompanhamento em caso de tratamento de saúde
- d) assistência ao idoso dependente de cuidado familiar, físico e psicológico.

Nesse passo, sobre obrigação dos pais e filhos, o artigo 229 da Constituição Federal de 1988 consagrou um importante princípio, denominado princípio da solidariedade:

Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade. (BRASIL, 1988).

O mencionado princípio também se faz presente no artigo 230 da norma constitucional quanto ao amparo ao idoso:

⁴ BRASIL, Código Penal (1940): decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm> acesso em 10 de ago. 2016

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida. (BRASIL, 1988).

A afetividade também é traço fundamental no Direito de família, pois não se pode dimensionar este ramo do Direito sem passar pela noção de convivência afetiva. Desse modo, os filhos devem amparar os seus pais em qualquer fase da vida, especialmente quando entram na chamada terceira idade, pois, nesta fase necessitam de maior cuidado e atenção.

O conceito de pessoa idosa é polêmico, segundo Garcia:

A idade cronológica – 60 anos, para os países em desenvolvimento e 65, para os países desenvolvidos – é o critério adotado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), mas, devido a fatores de natureza psicológica e cultural e aos avanços médicos e tecnológicos, muitos indivíduos nessa etapa afirmam não se considerarem idosos. No entanto, outros, com menos idade, agem como velhos. Desta forma, é difícil delimitar o que seja 'ser idoso'. (GARCIA, 2014, p.196).⁵

Com a crescente diminuição da taxa de natalidade e o aumento da expectativa de vida da população, os índices de envelhecimento vêm crescendo em todo o mundo, com maior expressão no século XXI, (SERRANO; NUNES JÚNIOR, 2014)⁶. Essa mudança nos índices demográficos vem obrigando os países a adaptarem suas legislações, tendo em vista que a necessidade de implementação de políticas que atendam às demandas da população idosa é medida iminente (RAMOS, 2014).

No Brasil, a proteção às pessoas com mais de 60 (sessenta) anos, consideradas idosas, está tutelada em diversas normas.

A norma constitucional determina a responsabilidade dos filhos e da família no amparo e na assistência aos idosos:

Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade. (BRASIL, 1988).

⁵ GARCIA, Maria (2014). O direito do idoso à educação na sociedade contemporânea. In: Cavalcanti, Ana Elizabeth L. W.; Leite, Flávia P. A.; Lisboa, Roberto S., coord. (2014). Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência. São Paulo: Atlas, p. 196.

⁶ SERRANO, Mônica de A. Magalhães; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. Direito ao envelhecimento saudável. In: Cavalcanti, Ana Elizabeth L. W.; Leite, Flávia P. A.; Lisboa, Roberto S., coord. (2014). Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência. São Paulo: Atlas, p. 205.

O artigo 229 prevê que o princípio da solidariedade deve guiar as relações familiares. O professor Rodrigo da Cunha Pereira apresenta o seguinte conceito para o princípio da solidariedade:

Princípio norteador do Direito de Família advém da ideia que traduz uma relação de corresponsabilidade entre as pessoas unidas, inclusive por um sentimento moral e social de apoio ao outro. Mais que moral, a solidariedade (do latim *sollicitador, sollicitare*) transforma-se em dever ético de relações humanizadoras. (PEREIRA, 2012, p. 225).

Por sua vez, o artigo 230 amplia a aplicação do princípio da solidariedade, impondo à família, à sociedade e ao Estado a obrigação de amparar as pessoas idosas:

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

§ 1º Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares. (BRASIL, 1988).

Nas palavras de Paulo Roberto Barbosa Ramos:

Por certo, *ex vi* dos arts. 229 e 230 da Constituição Federal, a família tem o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida. (RAMOS, 2014, p. 188).

No mesmo passo, vale citar o comentário de Ives Gandra da Silva Martins⁷:

O princípio, todavia, é salutar. Além da integração, assegurando-se sua participação na comunidade, devem, a família, a sociedade e o Estado, defender sua dignidade e bem-estar para que os últimos anos de sua vida, normalmente com mais problemas de saúde, de isolamento e de realizações, sejam compensados por um ambiente em que possa se sentir ainda útil e necessário. Houve, por bem e para tanto, o constituinte, em realçar a necessidade de defesa de sua dignidade e bem-estar, como forma de tornar o idoso pessoa relevante na solidariedade que deve existir entre as pessoas, sem exceção. (MARTINS, Ives Gandra da Silva, 2014, p.24).

Ademais, normas infraconstitucionais também foram editadas para a maior proteção do idoso e promoção de sua autonomia. A Lei nº 8.842/94⁸, que assegura

⁷ MARTINS, Ives Gandra da Silva (2014). O direito do idoso à educação na sociedade contemporânea. In: Cavalcanti, Ana Elizabeth L. W.; Leite, Flávia P. A.; Lisboa, Roberto S., coord. (2014). Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência. São Paulo: Atlas, p.24

os direitos sociais do idoso e estabelece condições para a promoção de sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Enquanto, a Lei nº 10.741/03⁹ que cria o Estatuto do idoso, destinado a resguardar ao idoso o gozo dos direitos fundamentais as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. O referido estatuto ainda impõe aos atores sociais, as seguintes obrigações:

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (BRASIL, 2003).

O Estatuto do Idoso teve um papel fundamental no reconhecimento dos direitos e proteção do idoso, conforme ensina Ramos:

Vale ressaltar que o Estatuto do Idoso representou um dos maiores avanços em perspectiva legal para a população envelhecida, porquanto em um único estatuto legal está inserida não somente a declaração dos principais direitos fundamentais das pessoas idosas, a exemplo do direito à vida, alimentos, saúde, educação, cultura, esporte, lazer, profissionalização e do trabalho, previdência social, assistência social, transporte, como também estabelecidas medidas de proteção, decorrentes de ação ou omissão da sociedade ou do Estado, omissão ou abuso da família, curador ou entidade de atendimento ou mesmo em razão da condição pessoal da própria pessoa idosa que pode se colocar em situação de risco por conta dos seus comportamentos, e ainda política de atendimento, disposições sobre acesso à justiça e definidos crimes dos quais os idosos são vítimas preferenciais. (RAMOS, 2014, p.217).

As pessoas, com o passar dos anos vão perdendo o seu vigor físico e mental, com o conseqüente aumento dos problemas de saúde, que diminuem ainda, a sua capacidade funcional e autonomia para o exercício de tarefas cotidianas. Por tais razões, a pessoa idosa acaba desenvolvendo uma dependência de outras pessoas para o seu cuidado.

O idoso dependente, segundo Ives Gandra da Silva Martins, é:

[...] aquele sem condições de auto sustentação, dependente, como o são as crianças na sua primeira infância ou os adolescentes que não trabalham, com o que, tanto a própria família, quanto à sociedade em que se integram, ou o Estado, que deve por elas zelar, são responsáveis por seu bem-estar devendo ampara-los. (MARTINS, 2014, p.24).

⁸ Dispõe sobre a política nacional do idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm> acesso em 01/10/2016).

⁹ Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm> acesso em 01/10/2016).

O aumento da expectativa de vida vem gerando um aumento do número de idosos e, por consequência, uma preocupação quanto às medidas para atender a estas demandas específicas. É necessário considerar, inclusive, o fato de que grande parte das famílias não possuem, na atualidade, pessoas que possam se dedicar exclusivamente aos cuidados de seus dependentes (OIT, 2011).

Nos casos em que os idosos são colocados em asilos, percebe-se um aumento da deterioração psíquica e física, uma vez que se sentem prisioneiros e, segundo Ives Gandra da Silva Martins, a melhor solução seria:

[...] manter o idoso em família e dar sentido de vida aos seus últimos anos é a melhor terapêutica, que inclusive beneficia também filhos e familiares, pois sentirão que venceram seu egoísmo e comodismo para dedicar uma parte de seu tempo e recursos aqueles que antes deles cuidaram (MARTINS, 2014, p.24).

O Estatuto do Idoso, no capítulo sobre o direito à saúde, prevê:

Art. 16 Ao idoso internado ou em observação é assegurado o direito a acompanhante, devendo o órgão de saúde proporcionar as condições adequadas para a sua permanência em tempo integral, segundo o critério médico. (BRASIL, 2003).

No Brasil e nos países da América Latina, a população de idosos tem aumentado de forma acelerada nos últimos anos, sendo, portanto, recente a preocupação dos governos quanto às necessidades de cuidados das pessoas idosas (OIT, 2011).

Resta claro que na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional há expressa disposição sobre a responsabilidade familiar no cuidado e efetivação dos direitos do idoso, especialmente direcionada aos filhos, considerando a vulnerabilidade do ser humano após os 60 (sessenta anos).

O direito à saúde deve ser tutelado pelo Estado, com a capacitação dos profissionais cuidadores, bem como a criação de sistemas públicos de cuidado ao idoso, além de uma urgente e necessária adaptação da legislação trabalhista para favorecer aos familiares quanto ao exercício de suas responsabilidades nos cuidados e assistência dos pais idosos.

3.4 Obrigações Familiares relacionadas à pessoa com deficiência

Segundo o dicionário Aurélio, a palavra deficiente significa:

1. Em que há deficiência.
2. Diz-se do número cujas partes alíquotas somadas não chegam a dar esse número.
3. Que ou quem apresenta deformação física ou insuficiência de uma função física ou mental; que ou quem apresenta uma deficiência (Dicionário do Aurélio).¹⁰

Para Luiz Alberto David Araújo,¹¹ a definição de pessoa com deficiência deve levar em consideração diversos fatores:

O que define a pessoa com deficiência não é falta de um membro, nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, O grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, de estar incluído socialmente. O grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência. (ARAUJO, 2011, p. 20).

A Constituição apesar de não conceituar a pessoa com deficiência, ao tratar do direito à igualdade, incorporou os direitos a esse grupo de pessoas vulneráveis. Em 13 de dezembro de 2006 foi adotada, pela Organização das Nações Unidas, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que entrou em vigor em 03 de maio de 2008.

A referida Convenção foi aprovada pelo Brasil, através do Decreto 186 de 2008¹² e promulgada, através do Decreto nº 6.949 de 2009¹³, fato que representou um marco na ampliação da proteção da pessoa com deficiência.

¹⁰ Dicionário do Aurélio. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/deficiente>> acesso em 26 out.2016

¹¹ ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas com deficiência. 4. ed. Rev. ampl. atualiz. Secretaria Nacional de Direitos Humanos, Brasília, 2011. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf> acesso em 10 out.2016.

¹² BRASIL. Decreto nº 186 de 10 jul. 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm.> acesso em 10 de out.2016.

¹³ BRASIL. Decreto nº 6.949 de 25 ago. 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm.> acesso em 10 out. 2016.

Uma das inovações apresentadas pela Convenção está a alteração da terminologia. Antes da Convenção, se referia à “pessoa portadora de deficiência” e após, passou a ser “pessoa com deficiência”, pois a deficiência não é algo que não se porta ou deixa de portar.

Também a Convenção da ONU foi importante por não fixar um único conceito para deficiência, informando que esse ainda está em evolução; além disso, a Convenção ainda deixa claro que deverá prevalecer a norma mais benéfica ao deficiente (ARAUJO, 2011).

O artigo primeiro da referida Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência traz o seguinte conceito:

Art. 1º Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009).

Por seu lado, a Lei nº 13.146 de 2015¹⁴ alterou importantes dispositivos do Código Civil quanto à proteção da pessoa com deficiência, em especial quanto à capacidade e à curatela. O Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe um novo olhar na abordagem social e jurídica quanto ao tema, implementando novas regras sobre a inclusão.

As normas existem, mas a questão é a sua real efetividade, conforme aponta a crítica de Ary Possidônio Beltran:

Como visto, há incessante produção normativa a respeito da questão da inclusão das pessoas portadoras de deficiência em nosso país, carecendo, todavia, de maior conscientização para que as normas teoricamente inseridas no ordenamento tenham real efetividade. (BELTRAN, 2002, p. 290).

Com a abordagem do presente tema abre-se novamente o debate sobre as necessidades da família no suporte e inclusão da pessoa com deficiência, especialmente quando se tratar de familiar empregado, ante a ausência de previsão legal que o ampare na assistência e cuidado do deficiente.

¹⁴ BRASIL. Lei nº 13.146/15 de 06 de jul. 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> acesso em 10 de out. 2016.

Assim, a discussão acerca da dicotomia entre o exercício das Responsabilidades Familiares e o Direito do Trabalho torna-se, cada vez mais, necessária e emergente.

4 OBRIGAÇÕES FAMILIARES SOB A ÓTICA DA OIT

4.1 A OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versailles. O seu objetivo era promover a paz, através da justiça social, bem como da promoção mundial dos direitos humanos, levando-se em consideração o contexto econômico (LEITE, 2016). Anualmente, é realizada a Conferência Internacional do Trabalho, na qual são elaboradas normas que se tornarão convenções, recomendações e resoluções concernentes ao tema trabalhista, seguridade social e justiça social (LEITE, 2016).

As principais normas editadas pela OIT são as Convenções e as Recomendações. As Convenções são as normas aprovadas na Conferência da OIT, possuem caráter aberto, ou seja, só passam a integrar o ordenamento jurídico dos Estados que as ratificarem¹⁵. Segundo MAZZUOLI:

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas.¹⁶ (MUZZUOLI, 2013, p.73).

Ericson Crivelli faz as seguintes considerações acerca das Recomendações:

As Recomendações, ao seu turno, não têm natureza jurídica de um tratado internacional, pois não estão abertas à ratificação pelos Estados-membros, logo não são destinadas à internalização no ordenamento jurídico nacional do Estado, o que as torna instrumentos de densidades jurídica e política menores que as Convenções. Do ponto de vista de sua estrutura formal, as Recomendações assemelham-se muito às Convenções, sobretudo quanto à divisão da introdução, através de considerandos e um texto formado por artigos (CRIVELLI, 2010, p. 75).

A diferença entre as Convenções e as Recomendações, de acordo com MAZZUOLI, não é apenas formal. Uma tem força normativa e, a outra, não:

Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-membros da Organização para que tenham eficácia e

¹⁵ A ratificação é a maneira de dar validade ao tratado, mostrando que o governo aprova pacto, que passa a integrar sua ordem jurídica. No Brasil, os tratados e convenções internacionais são considerados normas supralégais pelo STF. (MARTINS, 2014, p. 82)

¹⁶ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 43, 2013

aplicabilidade nos seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina. (MUZZUOLI, 2013, p.73)

Fazem parte da OIT, atualmente, 185¹⁷ (cento e oitenta e cinco), países.

A OIT, ao longo de sua história desempenhou importante função na criação de políticas econômicas, sociais e trabalhistas, além de influenciar as legislações trabalhistas nos países-membros, definindo padrões mínimos de direitos trabalhistas.

4.2 A OIT e a Relação trabalho e família

A conciliação entre as Responsabilidades Familiares e o trabalho tem sido assunto bastante debatido por diversos organismos internacionais, em especial pela OIT.

A OIT, desde a sua criação em 1919, aprovou diversas convenções e recomendações sobre os mais variados temas, mas um dos temas de maior importância relaciona-se à questão de gênero, ou melhor, da igualdade de gênero.

A proteção à maternidade, ao longo das décadas tem obtido especial atenção da OIT. Referido tema foi tratado em três Convenções: na Convenção nº 3 (1919), a Convenção nº 103 (1952) e, em 2000, o assunto foi novamente tratado, através da Convenção nº 183 e da Recomendação nº 191. O objetivo das convenções sobre a maternidade era proteger a saúde da mulher e da criança, além de resguardar a mulher contra possíveis discriminações no ambiente de trabalho em razão de sua condição de mãe.

Ainda sobre o tema trabalho e família, em 1965 a OIT aprovou a Recomendação 123 sobre emprego das mulheres com Responsabilidades Familiares e, posteriormente, em 1981, retomou a discussão do tema, através da Convenção 156¹⁸ e da Recomendação 165. Esta convenção trata da igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores (as) com Responsabilidades Familiares, enquanto a recomendação especifica medidas para garantir o ingresso,

¹⁷ Dados obtidos do site http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01c_pt.htm acesso em 03 de out. 2016.

¹⁸ Convenção 156- Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares.

permanência e reintegração ao mercado de trabalho e amplia as Responsabilidades Familiares a outros membros da família que dependam do cuidado ou sustento do trabalhador, além dos filhos.

Com a elaboração da Declaração da OIT sobre os Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, ocorrida em 1988, as discussões em torno do trabalho decente de intensificaram, pois, o tema passou a ser o marco dos objetivos estratégicos da OIT.

O conceito de trabalho decente foi apresentado pela OIT em 1999¹⁹, tendo como principal objetivo a melhoria das condições de vida das pessoas, através da garantia de igualdade entre homens e mulheres.

Segundo Crivelli (2010) a noção de trabalho decente reúne diversos conceitos, tais como direito ao trabalho, proteção de direitos básicos, equidade, etc.:

O trabalho decente, como se pode perceber, é uma ideia-chave que articula, ao mesmo tempo, a noção de direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana. Segundo a proposta implícita no relatório de 1999, posteriormente acatada pela Conferência e pelo Conselho de Administração, a promoção do trabalho decente no mundo – observados os objetivos estratégicos e as condições de sua realização – passou a ser a proposta central da OIT e a ela devem se adequar todos os seus programas de cooperação técnica, a política normativa e até mesmo o seu sistema de controle de normas. (CRIVELLI, 2010, p.175).

Durante a 98ª Conferência Internacional do Trabalho²⁰, como parte da implementação de medidas para o trabalho decente foi incluída a discussão do tema igualdade de gênero.

Como contribuição da América Latina e Caribe, foi confeccionado um relatório, denominado “Relatório Regional Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social, em parceria da OIT e do Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento (PNUD)”.

Em contribuição ao tema, no Brasil foi realizado o Seminário Nacional Tripartite²¹ “O Desafio do Equilíbrio entre o Trabalho, Família e Vida Pessoal²² e um estudo nacional denominado “Políticas de Equilíbrio de Trabalho, Família e Vida

¹⁹ Idem nota 2.

²⁰ Reunida em Genebra em junho de 2009.

²¹ Participação de representantes dos trabalhadores (as), empregadores (as) e do governo brasileiro.

²² Realizado em Brasília, entre os dias 16 a 18 de março de 2009.

Pessoal no Brasil: avanços e desafios no início do século XXI. Este estudo se dedicou a analisar as políticas aplicadas na conciliação entre trabalho e família, com a recomendação de medidas para a inclusão de benefícios.

Foram abordados, no seminário brasileiro de 2009, os seguintes tópicos:

- que o diálogo social entre os atores sociais é fundamental para a discussão do tema do equilíbrio entre o trabalho, família e vida pessoal;
- que a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho é um espaço privilegiado de discussão de temas afetos ao equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal;
- que o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal é estratégia fundamental para a promoção da igualdade de gênero e raça e do trabalho decente;
- que a questão do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal é matéria de ação do governo brasileiro e das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as;
- que devem ser promovidas ações para o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, de modo a contribuir para a redefinição de papéis de homens e mulheres no mundo do trabalho e no âmbito privado, promovendo o compartilhamento de tarefas domésticas e familiares;
- ser necessário discutir de maneira ampla a Convenção 156 da OIT sobre Trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares com vistas à sua ratificação/implementação;
- a importância de se discutir, de forma particularizada a questão do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal para as trabalhadoras domésticas;
- ser necessária a realização de todos os esforços necessários para fortalecer a participação da delegação brasileira na Conferência Internacional do Trabalho neste ano de 2009. (OIT)

4.3 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT SOBRE A RELAÇÃO FAMÍLIA E TRABALHO

4.3.1 Responsabilidades Familiares

4.3.1.1 Recomendação 123, sobre o Emprego das Mulheres com Responsabilidades familiares (1965)²³

A partir dos anos de 1960, a participação da mulher no mercado de trabalho tornou-se mais evidente, coincidindo com mudanças dos valores sociais, requerendo, portanto, uma reflexão a conciliação entre a família e o trabalho.

²³http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312461:NO >acesso em 18 out 2016

O termo “Responsabilidades Familiares” é usado pela primeira vez em 1965, na Recomendação 123 aprovada na 49ª Sessão da OIT, realizada em 02 de junho daquele ano.

O preâmbulo da recomendação ressalta que a inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido crescente e que ela enfrenta problemas para conciliar sua vida profissional com as Obrigações Familiares. Contudo, embora afete a empregabilidade feminina, os problemas com Responsabilidades Familiares não são problemas exclusivos das mulheres trabalhadoras, mas a família e da sociedade como um todo.

Como princípio geral da referida Recomendação, a OIT indica que as autoridades competentes, em parceria com entidades públicas e privadas devem implementar políticas que permitam às mulheres que trabalham fora, o cumprimento de suas Responsabilidades Familiares sem discriminação, devendo, ainda, ser criados serviços que facilitem o equilíbrio entre estas duas esferas. Ainda, aconselha a implantação de serviços de cuidados à criança, com equipamentos adequados e profissionais qualificados.

Por fim, destaca a importância do tema e, na medida do necessário, aconselha a colaboração entre organizações públicas e privadas, além de representação de empregadores e trabalhadores com as autoridades competentes para tomar quaisquer outras medidas e promover outras medidas para ajudar os trabalhadores para atender a sua vida profissional e familiar, sem prejudicar suas chances de obrigações de emprego e promoção.

4.3.1.2 Convenção nº 156 da OIT – Relativa à igualdade de Oportunidades e Tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares²⁴

Após duas décadas da aprovação da Recomendação nº 123, OIT retomou o assunto da importância da conciliação entre o trabalho e a vida familiar, através da Convenção nº 156, adotada em 23 de junho de 1981, durante a 67ª Sessão da OIT.

A referida Convenção se distingue da Recomendação nº 123, principalmente, por não se limitar à questão feminina, ampliando as suas diretrizes para homens e

²⁴ <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homense-mulheres-trabalhadores-trabal>. >acesso em 10 ago. 2016

mulheres trabalhadores com Responsabilidades Familiares, nos termos do item 1, do seu artigo 1º:

Artigo 1º

1. A presente Convenção aplica-se aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo, quando essas responsabilidades limitem a suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de acenderem a ela, de nela participarem ou progredirem. (OIT, 1981).

O preâmbulo do Instrumento é bastante extenso e destaca a necessidade dos Estados-membros se conscientizarem sobre a mudança ocorrida no papel tradicional, tanto do homem, como da mulher na sociedade e na família. Assim, pode-se atingir a plena igualdade de gênero, conforme previsto no 14º Parágrafo da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher, aprovada pelas das Nações Unidas em 1979²⁵.

A Convenção nº 156 ainda amplia a sua aplicação, estendendo os seus efeitos às responsabilidades do trabalhador, além daqueles reconhecidas quanto aos filhos, a outros membros da família que tenham necessidade dos seus cuidados e amparo, de acordo com o item 2, do artigo 1º:

Artigo 1º

[...]

2. O disposto na presente Convenção será igualmente aplicado aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com outros membros da sua família direta que tenham uma necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades limitarem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de acenderem a ela, de nela participarem ou progredirem. (OIT, 1981).

A Convenção propõe medidas para a promoção de serviços de cuidados que atendam às necessidades desses trabalhadores, bem como ampla informação à população para melhor compreensão do problema da desigualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores de ambos os sexos.

A mudança dos padrões sociais sobre a responsabilidade dos encargos domésticos é medida que se impõe, pois tais encargos tendem a ser considerados

²⁵ A Convenção da ONU para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher, também é denominada CEDAW (Convention for the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) > disponível em: http://www.salvador.ba.gov.br/images/PDF/convencao_cedaw.pdf> acesso em 18 out. 2016

obrigações femininas e, a entrada da mulher no mercado de trabalho gera ainda mais conflitos entre família e trabalho.

E ainda, determinada a adoção de políticas públicas que permitam a inserção e permanência do trabalhador com Responsabilidades Familiares ao mercado de trabalho, inclusive para readmissão após as ausências por encargos familiares.

Dentre as proposições da Convenção, ainda há que destacar a proibição de rescisão do contrato de trabalho, fundada no exercício das Responsabilidades Familiares por parte do trabalhador. Passados mais de três décadas da aprovação da Convenção nº156, ela ainda não foi ratificada pelo Brasil, mesmo este sendo um país-membro da OIT e ter participado da votação para aprovação da mesma.

A ratificação do referido instrumento é medida urgente, pois é necessária a adoção de medidas que impeçam o conflito entre as responsabilidades profissionais e os encargos familiares, uma vez que estes últimos não são problemas exclusivos dos trabalhadores, mas de toda a sociedade e que devem ser levados em conta pelo Poder Público.

Assim, conclui-se que propostas, apresentadas pela Convenção nº156 e complementadas pela Reconvenção nº165, são fundamentais para uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento dos trabalhadores e trabalhadoras com Responsabilidades Familiares e os outros trabalhadores, evitando a discriminação e conflitos.

4 3.1.3 Recomendação nº 165 da OIT²⁶

A Recomendação nº165, intitulada Recomendação sobre a “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família” foi aprovada na mesma Sessão da Convenção nº 156, tendo como objetivo ampliar, em alguns pontos, o alcance da Convenção nº156, conforme ensina Barros (1995):

A Convenção nº156 é completada pela Convenção nº 165, de 1981, que especifica o campo e meios das aplicações ali contidas. Recomenda maior flexibilidade na organização de horários de trabalho, de modo a reduzir progressivamente a duração da jornada, a organizar os trabalhos por equipes, quando realizados à noite, e a dar atenção às possibilidades de

²⁶ <http://www.oitbrasil.org.br/content/recomenda%C3%A7%C3%A3o-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalh> > acesso em 18 out. 2016

educação das crianças, caso ocorra transferência de trabalhadores, seus responsáveis. (BARROS, 1995, p.80).

A Recomendação sugere a realização de campanhas para conscientização sobre a necessidade da divisão das Responsabilidades Familiares entre homens e mulheres, com o objetivo de equilibrar as relações de trabalho e a vida privada (item nº 11), reforçando, também a necessidade de criação de políticas públicas sobre o tema

A proibição da rescisão do contrato não se limita mais ao exercício das Responsabilidades Familiares por parte do trabalhador, estendendo-se aos motivos fundados no estado civil e situação familiar. Sugere, ainda, que as Responsabilidades Familiares sejam levadas em consideração pelo empregador, no ato da contratação do empregado.

No artigo IV, aborda os “Termos e condições de emprego”, apontando algumas alternativas para melhorar as condições de trabalho, tais como:

- a) Redução da jornada e das horas extras;
- b) Flexibilização do horário de trabalho, dos repousos e das férias;
- c) Atenção aos encargos familiares para programação de turnos de trabalho e jornada noturna, bem como nas hipóteses de transferência do empregado.

Tal artigo, sugere a criação da licença-parental, concedida após as licenças maternidade e paternidade, com garantia do emprego e direitos dele decorrentes, a fim de permitir que trabalhadores e trabalhadoras possam atender um membro da família, que, por exemplo, foi acometido por doença e que necessite de amparo.

Durante as licenças para exercício das Responsabilidades Familiares propõe o pagamento de benefícios previdenciários ou concessão de redução em impostos, além de outras medidas apropriadas a cada país.

4.3.2 Proteção à Maternidade

4.3.2.1 Convenção nº 3 da OIT – Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à maternidade).

A Convenção nº 3 foi adotada na primeira Sessão da OIT, em 29 de outubro de 1919 e ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935²⁷.

A proteção à maternidade é um tema abordado pela OIT desde as suas primeiras Convenções. A primeira Convenção sobre a Proteção à Maternidade centraliza-se na proteção ao trabalho na indústria e comércio, pois estes setores, na época, sentiam os efeitos da inserção feminina, requerendo, pois, amparo.

O texto é sintético e as principais regras se referem ao período de afastamento antes e depois do parto (licença-maternidade), pagamento de indenização pelo período não trabalhado e direito ao aleitamento materno.

4.3.2.2 Convenção nº 103 (1952) – Relativa à Proteção à maternidade (revisão) e Recomendação nº 95 (1952);

A Convenção nº 103 foi o resultado da revisão da Convenção nº3. Foi aprovada na 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1952 e ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº 58.820 de 1966²⁸.

A revisão das normas de proteção à maternidade teve o objetivo de ampliar a tutela a outros setores não descritos na Convenção anterior. Impôs um limite mínimo para a concessão da licença-maternidade (12 semanas), conforme previsão do item 2 do art. 3º.

Garantiu a assistência médica integral em caso de parto prematuro e prorrogação das licenças, em caso de doença.

²⁷BRASIL. Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935. Promulga quatro Projetos de Convenção, aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferência de Washington, convocada pelo Governo dos Estados Unidos da América a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adotados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho noturno das mulheres; Convenção que fixa a idade mínima de admissão das crianças nos trabalhos indústrias; Convenção relativa ao trabalho noturno das crianças na indústria. <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-423-12-novembro-1935-532092-norma-pe.html>> acesso em 18 de out.2016

²⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm> acesso em 20 de out.2016

A Convenção proibiu que o empregador arcasse com os custos da licença a fim de proteger a mulher de mais discriminação, conforme ensina Alice Monteiro de Barros (1995):

A norma internacional em exame prevê a licença remunerada da gestante por um sistema de seguro obrigatório, cujo afastamento será estabelecido pela legislação nacional, esclarecendo que, em nenhum caso, deverá o empregador ser responsável pelo custeio do salário-maternidade, segundo a inteligência do art. 4º, nº8, da Convenção nº 103, cujo objetivo foi evitar que a mão-de-obra feminina se tornasse mais onerosa, reduzindo as oportunidades de emprego ou de profissão das mulheres. Em última análise visou-se a evitar a discriminação. (BARROS, 1995, p. 45).

Ainda, foi concedida garantia de emprego durante a licença-maternidade e previsão de pausas, computadas na jornada, para amamentação do filho.

A Recomendação nº 95 também foi aprovada em 1952 e amplia aplicação da Convenção nos seguintes aspectos: licença-maternidade e seus benefícios; proteção à amamentação; ao emprego e à saúde da trabalhadora, durante a maternidade.

Ademais, propõe a prorrogação da licença-maternidade em caso de aborto. Recomenda, quando possível, a fixação do salário-maternidade em valor correspondente a 100% (cem por cento) dos rendimentos da mulher, com direito de retorno à função anteriormente ocupada. Prevê o limite mínimo de, uma hora e trinta minutos diários, para fins de aleitamento materno, em instalações apropriadas.

Por fim, proíbe a jornada extraordinária, noturna e que exponha a vida das mulheres gestantes ou em fase de amamentação e, ainda faculta a mudança de setor, mediante recomendação médica, caso a atividade desempenhada cause riscos à gravidez. Considera que o período de garantia de emprego deve iniciar-se a partir da ciência do empregador e se estender até um mês após o retorno da licença-maternidade.

4.3.2.3 Convenção nº 183 (2000) - Relativa à Proteção à maternidade (revisão) e a Recomendação nº 191²⁹ (2000)

A Convenção nº 183 da OIT é relativa à Revisão da Convenção (Revista) que discursa sobre a Proteção da Maternidade de 1952 e foi aprovada na sua 88ª Sessão,

²⁹ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf

realizada em 30 de maio de 2000.³⁰

A referida Convenção foi confeccionada para atender às necessidades de atualização das normas de proteção à maternidade no contexto da crescente globalização, aumento do desemprego e desrespeito aos direitos trabalhistas.

Dentre as novas medidas adotadas pode-se destacar a proteção da saúde, prevista no artigo 3º, conforme BRUSCHINI (2008):

Em relação à Convenção anterior, alguns pontos são incluídos. Entre eles, um artigo específico (art. 3) sobre proteção à saúde, determinando que os membros deverão adotar medidas para garantir que mulheres grávidas ou amamentando não sejam obrigadas a executar trabalho prejudicial a si e à criança. Essa referência à proteção à saúde da mulher durante esse período anterior e posterior ao parto existia somente na Recomendação 95 (portanto, medida não-obrigatória). (BRUSCHINI, 2008, p.26).

Ampliou-se o período de licença-maternidade para quatorze semanas (art. 4º). Quanto ao salário-maternidade, a Convenção anterior previa que deveria ser “suficiente para assegurar plenamente a subsistência da mulher e de seu filho em boas condições de higiene e segundo um padrão de vida apropriado”. (item 2 d art.4º da Convenção nº 103). A nova Convenção determina que, se o valor for calculado com “base no ganho anterior, o montante dessas prestações não deve ser inferior a dois terços do ganho anterior da mulher ou do ganho que for tomado em conta para o cálculo das prestações”. Estabelecendo uma garantia mínima para o pagamento do benefício.

Assim, fica reforçada a proteção ao emprego e a não discriminação em razão da gravidez, contudo, permite que o empregador efetue a dispensa da gestante, condicionada apenas a prova de que a dispensa não se deu em razão do seu estado (Art. 8º).

Ainda, proíbe a realização de exame de gravidez como condição para contratação, salvo nas hipóteses em que o trabalho for considerado prejudicial às mulheres grávidas ou que amamentam ou que comporte um risco para a saúde da mulher e da criança. (item 2 do art.9º)

Enfim, a Recomendação sugere a ampliação da licença-maternidade por, no mínimo, 18 semanas, podendo ser ampliada em caso de filhos múltiplos. Todos os benefícios devem ser aplicados a todas as mulheres, mesmo as que possuem

³⁰ http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm > acesso em 22 out.2016.

formas atípicas de trabalho, bem como devem ser estendidos aos pais quando do falecimento da mãe.

4.3.3 Discriminação e Igualdade

4.3.3.1 Convenção nº 111 (1958) – Relativa à Discriminação em matéria de emprego e ocupação³¹ e a Recomendação nº 111 (1958) – Relativa à Discriminação em matéria de emprego e profissão

Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 4 de junho de 1958, foi ratificada pelo Brasil através do Decreto legislativo nº 104 de 1964.³²

O artigo 1º da Convenção nº 111 define o termo “discriminação”:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. (OIT, 1958).

Entretanto, não serão classificadas como discriminação, as distinções, exclusões e preferências exigidas para o exercício de determinada função. (Art. 1º, item 2). Ainda define as palavras “emprego” e “profissão” também significam *acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego*. (Art. 1º, item 3).

Por sua vez, a Reconvênção nº111 completa as orientações da Convenção e sugere que toda pessoa deve gozar de igualdade de oportunidade e de tratamento quanto:

2º [...]

- (i) acesso a serviços de orientação profissional e de colocação;
- (ii) acesso a formação e a emprego de sua própria escolha de acordo com suas conveniências individuais quanto a essa formação ou emprego;
- (iii) promoção de acordo com seu caráter, experiência, capacidade e eficiência pessoais;
- (iv) estabilidade no emprego;
- (v) remuneração por trabalho de igual valor;

³¹ Disponível em <http://www.oit.org.br/node/472> > acesso em 20 de out. 2016

³² Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-novembro-1964-350532-publicacaooriginal-1-pl.html> > acesso em 20 de out.2016

(vi) condições de trabalho que incluam horas de trabalho, períodos de repouso, férias anuais remuneradas, medidas de segurança e de saúde no trabalho, como também medidas de seguridade social e condições de bem-estar e de benefícios sociais em razão de emprego;

Dentre outras medidas, sugere a cooperação entre o Poder Público, representantes dos empregadores e empregados para a adoção de outras medidas que possam inibir a discriminação (art.9º).

4.3.3.2 *Convenção nº 175, sobre trabalho em tempo parcial (1994)*

A Convenção 175 que dispõe sobre o trabalho em tempo parcial foi adotada por ocasião da 81ª Sessão da OIT, em 7 de junho de 1994.

O preâmbulo da referida Convenção demonstra a preocupação da OIT com as Responsabilidades Familiares.

Notando a pertinência para os trabalhadores a tempo parcial das disposições da Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951, da Convenção sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958, e da Convenção e da Recomendação sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981. (OIT, 2016).

Afora isso, o “trabalhador em tempo parcial”, segundo a Convenção citada, é aquele que exerce o trabalho, com jornada proporcionalmente reduzida, mas nas mesmas condições que trabalhador em período integral. Proíbe a discriminação dos trabalhadores submetidos a este tipo de jornada, especialmente quanto aos direitos trabalhistas, saúde e segurança do trabalho e remuneração.

Assim, para a OIT, a jornada em tempo parcial representa uma medida de conciliação entre a família e o trabalho, conforme se observa do artigo 9º, parágrafo 2º, item “c”:

Artigo 9º

1. Devem tomar-se medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial produtivo e livremente escolhido que responda às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores, desde que seja assegurada a proteção visada nos artigos 4º a 7º.

2. Essas medidas devem compreender:

[...]

c) Uma atenção especial, no âmbito das políticas de emprego, às necessidades e referências de grupos específicos, como os desempregados, os trabalhadores com responsabilidades familiares, os

trabalhadores idosos, os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores que estudem ou que se encontrem em formação. (OIT, 2016).

A conveniência da jornada em tempo parcial é controvertida, segundo Barros (1995). Para o empregador de um lado, há a melhora na produtividade, na qualidade do trabalho e queda no absenteísmo, mas de outro pode implicar e aumento das despesas com gestão de pessoas, dentre outras.

Para o empregado, o aparente acesso ao emprego pode implicar em redução de direitos, prejuízo no processo de ascensão na carreira e redução de salários. E mais, a referida jornada parcial é exercida, na sua grande maioria pelas mulheres, o que ainda pode agravar a discriminação para elas. Segundo Alice Monteiro de Barros (1995):

Consequentemente, o ideal seria que a escolha para o trabalho em tempo parcial fosse, de fato, voluntária, como preconizam os estudos da OIT, e não uma decorrência das contingências familiares, que impossibilitam a mulher de obter um trabalho em tempo integral. E, para tornar efetiva essa escolha, faz-se mister adotar uma política mais progressista nessa matéria, que poderá começar pela transferência, para a seguridade social ou fundos públicos, da organização de serviços de assistência à criança, satisfatórios quanto ao número e à qualidade, os quais deverão atender às suas necessidades afetivas, fisiológicas e intelectuais. (BARROS, 1995, p. 85/86).

Assim, os efeitos mais nefastos da jornada em tempo parcial, como a limitação de direitos, são percebidos pela mulher, não servindo, portanto, a jornada como alternativa para a efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento.

4.4 As notas técnicas da OIT sobre a relação família e trabalho

Diversas medidas e estudos vêm sendo realizados pela OIT, relacionados ao equilíbrio entre o trabalho e as Responsabilidades Familiares. A OIT reconhece que as pessoas vivenciam uma dualidade, pois necessitam trabalhar para gerar renda necessária ao sustento próprio e de seus dependentes e, ao mesmo tempo, desempenhar os afazeres domésticos e cuidar dos familiares. Tal realidade é vivenciada, em grande parte, apenas pelas mulheres.

Nesse contexto, em, 2011, por iniciativa do Escritório da OIT-Brasil foram traduzidas e adaptadas ao contexto brasileiro e português as Notas elaboradas pelo

Programa Regional de Gênero e Trabalho Digno da América Latina e Caribe, contendo conceitos, legislação e medidas de conciliação entre trabalho e família³³.

Segundo informações obtidas no site da ONU³⁴, as Notas são estudos técnicos, realizados pelos escritórios da OIT no Brasil e em Portugal, contendo informações, conceitos e boas práticas relacionadas ao equilíbrio entre a família e o trabalho. A série de Notas foi adaptada com base no Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente da OIT.

Foram publicadas oito notas, abordando os seguintes temas:

4.4.1 Nota 1. Trabalho e Responsabilidades Familiares: novos enfoques

A primeira Nota da OIT sobre “Trabalho e Família” aborda as dificuldades das pessoas que precisam trabalhar para gerar o sustento da família e ao mesmo tempo cuidar das tarefas domésticas e dos familiares, fato que atinge em grande medida as mulheres. Por estas razões a mulher está em desvantagem no mercado de trabalho, o que amplia as desigualdades de gênero e sociais.

A Nota faz uma relação entre as mudanças nos papéis de gênero e na organização do trabalho com as Responsabilidades Familiares. Apresenta as consequências para a ausência de medidas de conciliação entre trabalho e família, a primeira para as mulheres que acabam sendo sobrecarregadas com a jornada dupla (trabalho fora e dentro de casa), as que afeta o seu comprometimento e produtividade profissionais; além de acabar ocupando trabalhos informais ou em tempo parcial, geralmente mal remunerados.

Em seguida, as consequências negativas também são sentidas pela empresa, através da alta rotatividade, absenteísmo e atrasos. Para a sociedade os conflitos entre a vida familiar e laboral também são um problema, pois dificultam a geração de renda, ante a restrição de acesso ao mercado de trabalho; são um obstáculo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; podem afetar a saúde de desenvolvimento dos familiares e, acabam diminuindo a taxa de fecundidade dos países.

³³ Notas sobre Trabalho e Família em língua portuguesa, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_notas_oit_pt.htm. >acesso em

³⁴ OIT divulga notas sobre equilíbrio entre trabalho e família, disponível em <https://nacoesunidas.org/oit-divulga-notas-sobre-equilibrio-entre-trabalho-e-familia/>>acesso em 20 out.2016

Por fim, salienta os prejuízos para as economias dos países, em razão da precariedade do emprego das mulheres, além de aumento nos gastos públicos com o bem-estar e, a longo prazo, educação compensatória e delinquência. Ainda, alerta para os desafios a serem superados, uma vez que embora existam marcos legais quanto à igualdade entre os gêneros, há muitas lacunas nas políticas de conciliação entre trabalho e Responsabilidades Familiares que podem dificultar o acesso e permanência no trabalho remunerado, impedindo, desta forma, o alcance do trabalho decente e a igualdade de gênero.

4.4.2 Nota 2. Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família

A segunda Nota publicada aponta para a necessidade de se criar um novo modelo de conciliação entre o trabalho e a família, com respeito às Responsabilidades Familiares, pois estas são consideradas formas de manutenção e reprodução da sociedade.

A Nota aborda a necessidade de criação de um novo conceito sobre o papel dos pais na família, reconhecendo a sua participação efetiva nos cuidados da família e dos afazeres domésticos. Além disso, deve-se desconstruir o modelo de homem como trabalhador ideal, ou seja, aquele que se dedica totalmente ao trabalho sem qualquer preocupação com as suas Responsabilidades Familiares. Reconhece que deve ser dada especial atenção às medidas para a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho, tais, como redução progressiva da duração da jornada e das horas extras; possibilitar maior flexibilidade quanto aos horários de trabalho, períodos de descanso e de férias.

Ainda prevê que a aplicação da Recomendação nº 165 da OIT é importante, quanto ao regramento da jornada em tempo parcial a fim de se evitarem prejuízos dos trabalhadores. Indica o dever de se tomarem medidas pelas autoridades e governos para a educação da sociedade sobre a importância de homens e mulheres compartilharem as Responsabilidades Familiares.

4.4.3 Nota 3. Melhores empresas: locais de trabalho que apoiam a conciliação entre trabalho e família

A terceira Nota oferece uma comparação entre as medidas adotadas pelas empresas na conciliação trabalho-família e os seus benefícios. Salienta que as referidas práticas de equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal podem servir de reflexão sobre a responsabilidade social da empresa, sendo úteis para a promoção de empresas sustentáveis.

Ademais, aponta algumas medidas adotadas, tais como: ampliação da licença-maternidade para seis meses; criação de espaços adequados para amamentação; concessão de benefícios para casais homoafetivos; concessão de benefícios para os homens viúvos ou que tenham a guarda judicial dos filhos, dentre outras.

A Nota ainda faz um balanço sobre os benefícios obtidos na implantação das referidas medidas tanto para os funcionários, como para as empresas, dentre eles: menor nível de estresse quanto ao trabalho e as Responsabilidades Familiares, ambiente de trabalho mais saudável, maior oportunidade na retenção de talentos, menos absenteísmo e atrasos, maior comprometimento e melhor desempenho das funções.

Por fim, ressalta a Nota que as políticas que consideram as Responsabilidades Familiares devem levar em consideração homens e mulheres, uma vez tais obrigações não se limitam ao cuidado com os filhos, mas envolvem todas as pessoas que necessitam de cuidados, como os idosos, cônjuge ou deficientes.

4.4.4 Nota 4. Proteção da maternidade

A quarta Nota da OIT sobre “Trabalho e família” trata da proteção à maternidade, que é uma preocupação da OIT desde a sua criação (1919). A Nota diz que os governos têm grande importância na luta pelo equilíbrio entre trabalho e família, através da promoção de políticas públicas e criação de normas que promovam a conciliação.

A Nota aponta as três convenções que a OIT já aprovou sobre o tema: nº 3 (1919), nº 103 (1952) e nº 183 (2000), bem como a parte VIII da Convenção 102

(1952) que trata da assistência médica e pagamento de prestações pecuniárias periódicas para compensar a suspensão dos rendimentos das mães trabalhadoras.

Assim, apresenta o caso português, de adequação da sua legislação interna na promoção da proteção à maternidade, que se dá através de várias medidas, entre elas a licença parental, que pode ser gozada por qualquer dos cônjuges, além das licenças exclusivas de mães e pais. Segundo a Nota, tais medidas são relevantes na promoção efetiva da igualdade de gênero e na conciliação entre trabalho e família.

Destaca, ainda, como elementos da proteção à maternidade, a licença, que corresponde ao período de descanso da mulher, especialmente após o parto. As prestações pecuniárias responsáveis por compensar a perda de rendimentos durante o período de afastamento, impedindo que as mulheres sejam forçadas a retornar ao trabalho antes da alta médica. Ainda como elemento de amparo à maternidade está a proteção à saúde, através da adoção de medidas que evitem o desempenho de tarefas que prejudiquem a saúde da mulher ou do bebê. Ainda, garante a mulher o direito de retornar ao posto de trabalho ocupado antes da gestação ou do afastamento.

Ressalta que lei brasileira garante a transferência de função da gestante por recomendação médica e a retomada da função anteriormente ocupada, quando da cessação da licença; além de permitir a ausência da trabalhadora gestante pelo período correspondente a 6 (seis) consultas médicas e exames complementares e; o direito de romper o pacto contratual quando este for prejudicial à sua gestação e a percepção de licença remunerada, por 2 (duas) semanas em caso de aborto.

O aleitamento materno também é reconhecido como medida de proteção à maternidade, pois a amamentação traz benefícios tanto para a mãe, quanto para o bebê. Por fim, enfatiza a importância da proteção do emprego e não discriminação da mulher durante a gestação e aleitamento, através da adoção de medidas pelos países-membros para implementação de medidas de acesso ao mercado de trabalho, bem como a proibição de realização de exame de gravidez para admissão ou permanência no emprego.

A nota, também, menciona que a CLT possui diversas normas no sentido da proteção da mulher, especialmente a proibição da discriminação da mulher em razão de sua situação familiar ou gravidez, bem como impedimento de rescisão por motivo de casamento ou gravidez; além da irredutibilidade salarial.

O Código do Trabalho de Portugal também contém diversas normas protetivas, tendo sido destacado nessa Nota a proibição da dispensa da mulher gestante, parturiente ou lactante ou do trabalhador em gozo da licença parental, sem parecer prévio da entidade responsável pela promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Conclui-se a Nota enfatizando que ainda são poucos os países que possuem legislação sobre o tema e que, em vários países que adotam medidas protetivas, ainda há uma lacuna entre a lei e a concretização dos direitos, o que representa um desafio para os governos e os demais atores sociais.

4.4.5 Nota 5. Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho a família

A quinta Nota analisa algumas medidas adotadas no Brasil e em Portugal para conciliar o trabalho e a família, relacionada à jornada de trabalho e o trabalho em domicílio. O horário e o local de trabalho são destacados na Nota como:

[...] fatores importantes que afetam a compatibilidade entre o trabalho e as responsabilidades familiares. Organizar o trabalho de uma forma que favoreça sua conciliação com as responsabilidades e vida pessoal pode assegurar não apenas o bem-estar dos/as trabalhadores/as, das crianças, das pessoas idosas, doentes ou com deficiência, mas também a igualdade entre homens e mulheres e a promoção da produtividade da economia em longo prazo. (OIT, 2016, p. 1)³⁵

As longas jornadas de trabalho estão diretamente ligadas à redução do tempo que o trabalhador possui na dedicação de suas Responsabilidades Familiares. Ocorre que a prestação de serviços além da jornada contratual para alguns representa complemento da renda familiar e, para outros, demonstração de comprometimento com a empresa e requisito para a sua progressão na carreira. E, ainda existem alguns setores que as jornadas foram diversificadas, prejudicando ainda mais o planejamento da vida pessoal do trabalhador, tais como: estabelecimento do intervalo intrajornada, escalas variáveis, repouso semanal em dias alternados, etc.

A Nota nº 5 aponta algumas medidas de conciliação da jornada e vida familiar:

³⁵ Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_5.pdf > acesso em 14 out. 2016.

- Flexibilidade de horários e teletrabalho;
- Notificação prévia das horas extras;
- Trabalho em tempo parcial;
- Trabalho compartilhado;
- Redução das horas de trabalho;
- Banco de horas.

Desse modo, a cultura das longas jornadas, de forma habitual, pode comprometer a produtividade do trabalhador, uma vez que o cansaço prejudica o seu desempenho, aumentando as falhas; bem como cumprimento das suas Responsabilidades Familiares.

4.4.6 Nota 6. Licenças e Responsabilidades Familiares

A sexta Nota indica que as licenças são fundamentais para que trabalhadores e trabalhadoras possam conciliar o seu trabalho com as Responsabilidades Familiares, pois permitem que esses atendam às emergências da família ou possam cuidar de um membro que necessite de cuidados mais prolongados.

É realizada, ainda, a análise das licenças mais importantes para esses trabalhadores, como as férias anuais, a licença curta por motivo de emergência, a licença por motivo de doença em pessoa da família, a licença parental e a licença-paternidade, a partir das legislações, práticas empresariais e sindicais do Brasil e Portugal.

O período de descanso nas férias anuais é considerado importante para o trabalhador com Responsabilidades Familiares, porque além de permitir o descanso ao lado dos familiares, permite que este período também seja utilizado para enfrentar situações inesperadas. A falta de previsão de licença, quando o trabalhador está diante de uma emergência familiar pode comprometer a continuidade do contrato de trabalho. Existem algumas previsões acerca de licenças curtas, com aquela prevista em caso de falecimento.

Entretanto, a necessidade da concessão de licença para emergências familiares pode ser suprida por outras medidas, tais como, horários flexíveis ou serviços de atendimento a família dentro do local de trabalho.

A nota de nº 6 faz uma referência à legislação portuguesa quanto à licença para assistência da família:

Em Portugal, ao trabalhador e trabalhadora é reconhecido do direito de ausentar-se do trabalho para prestar assistência em caso de doença ou acidente a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, em caso de filho/a com deficiência ou doença crônica até trinta dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização. Também se concede falta de até 15 dias por ano para prestar assistência em caso de doença ou acidente de filho com mais de 12 anos de idade. Aos períodos de ausência previstos, se acrescente um dia por cada filho além do primeiro. O montante diário dos subsídios a receber, pagos pela previdência social, é igual a 65% da remuneração de referência. (OIT, 2016, p. 2)³⁶

Ademais, a OIT prevê a licença em caso de doença de um familiar (filho ou outro membro da família direta) no texto da sua Recomendação nº 165. Na maioria dos países, como no Brasil, a previsão para as licenças em caso de enfermidade está ligada à morte, conforme artigo 473 da CLT, que prevê o referido afastamento em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

Em Portugal, a legislação prevê um afastamento do trabalhador de até 2 (dois) anos, para cuidados ao filho, após o prazo da licença parental. Prevê ainda uma licença para pais e mães uma licença de 6 (seis) meses a 4 (quatro) anos para assistência de filho com deficiência ou doença crônica.

A licença-paternidade é citada na Nota como imprescindível para o reconhecimento do homem como sujeito de direitos no exercício das Responsabilidades Familiares, possibilitando o exercício destas com o trabalho. E ainda, a paternidade é realçada pela OIT face aos novos arranjos familiares.

A licença parental está prevista na Recomendação nº165 da OIT como sendo o período posterior a licença-maternidade e paternidade. O período de licença parental varia entre os países que a reconhecem, considerando que a ausência não afeta a reinserção ao mercado de trabalho.

Segundo a referida Nota, a licença parental é uma importante medida para o tratamento igualitário entre homens e mulheres, bem como reconhece a necessidade da participação do homem no nascimento e criação dos filhos.

³⁶ Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_6.pdf acesso em 14 out. 2016.

4.4.7 Nota 7. Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos

A sétima Nota apresenta algumas iniciativas dos sindicatos para amparar trabalhadores e trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. A conciliação entre o trabalho e a vida familiar deve ser percebida sob o olhar de todos os atores sociais, ou seja, família, governos, empresas e os sindicatos.

A participação dos sindicatos na temática, ora em debate, é de grande relevância porque permite a inclusão da discussão nas mesas de negociação coletiva, além de promover o fortalecimento do próprio sindicato, tendo em vista a nova realidade e necessidades dos trabalhadores. A entrada maciça das mulheres no mercado aliada aos novos arranjos familiares promoveu um novo olhar acerca das Responsabilidades Familiares, com o compartilhamento das obrigações entre homens e mulheres de forma igualitária.

A normatização coletiva mostra-se como importante instrumento para aquisição e reconhecimento de novos direitos. Em alguns casos, direitos inseridos nas negociações coletivas, posteriormente foram incorporados nas legislações nacionais.

No Brasil, os sindicatos conseguiram garantir avanços com o reconhecimento de direitos não previstos na legislação. Segundo a Nota sobre as ações dos sindicatos, em uma pesquisa realizada pelo DIEESE em 2009, relativas às cláusulas protetivas à maternidade/ paternidade e Responsabilidades Familiares aproximadamente 80% (oitenta por cento) das cláusulas tratam do abono da falta para acompanhamento de filhos em consultas médicas, tratamentos médicos ou internações. Nestes casos, permite que os dias ausentes sejam compensados ou descontados do trabalhador, sem distinção de gênero.

A sétima Nota apresenta algumas propostas da Central Única dos Trabalhadores para a inclusão do tema igualdade de gênero nas pautas de negociações:

- Proteção da maternidade e paternidade, com garantia ao emprego durante o período de gestação, pós-parto e puerpério;
- Garantia de emprego para o pai após o nascimento do/a filho/a de 1 ano (no mínimo);
- Flexibilidade durante a jornada de trabalho para a trabalhadora que estiver amamentando, sem prejuízo de funções ou cargo;

-
- Liberação da empresa, sem prejuízo salarial para comparecer às visitas no serviço pré-natal e realização de exames necessários para acompanhamento adequado da gestação;
- Abono de horas e dias de trabalho para os (as) empregados (as) acompanharem os (as) filhos (as) menores a consultas médicas/internações;
- Estabilidade para a trabalhadora que sofreu aborto comprovado por atestado médico de no mínimo 60 dias;
- Licença para o empregado (a) adotante. (OIT, 2016, p. 3³⁷).

Assim, a Nota reforça a importância da entidade sindical no apoio à conciliação do trabalho e família, seja através da divulgação de informações, seja através de medidas que permitam o exercício do direito pelos trabalhadores.

4.4.8 Nota 8. Envelhecimento da população: quem se encarrega do cuidado?

Os temas envelhecimento e cuidados da população idosa são tratados na oitava e última Nota da OIT sobre “Trabalho e Família.

A Nota avalia os novos desafios gerados pelo envelhecimento e pelo crescimento da necessidade de cuidados dos idosos pelos familiares. Nessa mesma Nota, ainda são apontadas as implicações das alterações demográficas para o mundo do trabalho, para a igualdade de gênero e para o trabalho digno.

Nos últimos anos no Brasil, a demanda de cuidados por parte das pessoas idosas está aumentando consideravelmente, mas a preocupação pelo Poder Público ainda é insuficiente para resolver esta questão.

A maioria dos idosos acaba recebendo cuidados de seus familiares, sendo certo que, as mulheres são as principais responsáveis por este encargo, que independe da participação feminina no mercado de trabalho. Esta situação impõe às mulheres uma sobrecarga de trabalho, com o aumento do estresse, bem como pode representar, em certo momento, impedimento ou restrição à sua vida profissional.

Por fim, a participação feminina no mercado de trabalho se tornou uma realidade crescente nos últimos anos e, será necessário repensar as políticas de cuidado com os idosos, pois, cada vez menos as mulheres terão condição de se ausentar do mercado, seja em função da imprescindibilidade de sua remuneração para as despesas da família, seja pela necessidade de cuidados especializados que a população idosa requer.

³⁷ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_8.pdf > acesso em 14 out. 2016

5 RESPONSABILIDADE PELAS OBRIGAÇÕES FAMILIARES

O cumprimento das Obrigações Familiares cabe, tradicionalmente, à mulher. A legislação brasileira reforça esta ideia. Citam-se os seguintes exemplos: licença-maternidade é para a mãe; a estabilidade no emprego é para a mãe; o direito à amamentação também se refere apenas à mãe.

Na verdade, essa solução tradicional não está em sintonia com o princípio da isonomia, pois, ao limitar a responsabilidade à mulher, se agrava a desigualdade de gêneros. A justificativa que a proteção da mulher está relacionada ao seu instinto maternal deve ser repensada, conforme afirma Candy Florêncio Thomé:

O chamado instinto maternal, todavia, está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais de um dado cultural. Em verdade, o chamado instinto maternal pouco ou nada difere do instinto paternal. Biologicamente, depois da gravidez e amamentação, tanto o pai como a mãe têm as mesmas condições para educar e criar os filhos, observando-se, ainda, que mesmo a lactância, pode ser realizada pelo pai com leite materno ou de animal. (THOMÉ, 2009, p. 53).

Alice Monteiro de Barros, sobre o aleitamento infantil tem a seguinte consideração:

Propomos a extensão do intervalo previsto no art.396³⁸ da CLT a um dos pais quando este se tratar de aleitamento artificial como já ocorre na legislação espanhola, a fim de que se estreitem os elos afetivos também entre filhos e pai, tornando este último cada vez mais responsável pelos cuidados com aqueles. (BARROS, 2013, p. 871).

Desse modo, as Responsabilidades Familiares devem ser compartilhadas entre mulheres e homens, a fim de que, de fato, haja igualdade de gênero, retirando dos ombros femininos o encargo exclusivo das tarefas domésticas e dever de cuidado com as pessoas e dependentes da família (THOMÉ, 2009, p.54).

Reforça-se que a presente dissertação trata das medidas que visam o equilíbrio entre o trabalho e a vida família.

A seguir, serão analisadas as algumas licenças, previstas no ordenamento jurídico brasileiro, diretamente relacionadas ao cumprimento das Obrigações Familiares, com destaque especial para as licenças maternidade e paternidade.

³⁸ Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um (BRASIL, 1943).

5.1 Licença-maternidade

A licença-maternidade pode ser entendida como o afastamento ao trabalho, reconhecido aos segurados da Previdência Social, nos casos de gestação, sem prejuízo do emprego ou salário, nos termos do art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

O referido benefício foi estendido às hipóteses de adoção e guarda judicial, através da lei nº 10.421³⁹, que incluiu o art. 392-A ao texto da CLT:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade (BRASIL, 1943).

Sobre a licença-maternidade, leciona Alice Monteiro de Barros:

À luz da Constituição, a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário-maternidade. Em casos excepcionais, os períodos da licença antes e depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (BARROS, 2013, p. 693).

O período de gozo da licença é, em regra, de 120 (cento e vinte dias), contudo, após a Lei nº 11.770⁴⁰, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, o referido prazo poderá ser ampliado para 180 (cento e oitenta) dias, desde que atendidos os requisitos legais, expressos na citada norma.

A ampliação do prazo em mais 60 (sessenta) dias também se aplica às hipóteses de licença concedida em caso de adoção ou obtenção de guarda judicial, desde que preenchidos os requisitos da Lei nº 11.770 (DELGADO, 2014, p.1137).

³⁹ BRASIL. Lei nº 10.421 de 15 de abr. 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

⁴⁰ BRASIL. Lei nº 11.770 de 09 de set. 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. acesso em 24 out. 2016.

No Brasil, o direito da mulher à licença-maternidade foi introduzido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Alguns anos depois, ao dispor sobre a licença-maternidade, a Constituição Federal de 1988 ao ratificar a licença-maternidade como um direito social, reconheceu uma nova perspectiva ao instituto. A licença-maternidade passou a ser relacionada, também, à necessidade de proteção e integração da família, e não mais como um benefício necessário apenas à preservação física da mãe e do bebê, em decorrência do parto (ALMEIDA, 2015).

Dayse Coelho de Almeida, sobre a perspectiva social da licença, faz o seguinte comentário:

Embora inegável a necessidade de concessão de licença à trabalhadora parturiente, suficiente para a sua integral recuperação, é certo que a licença-maternidade não se restringe a este aspecto, o que confirma a compreensão da sua finalidade, também em prol da socialização da criança. (ALMEIDA, 2015, p.120).

O direito brasileiro protege a maternidade tanto no aspecto trabalhista, como previdenciário, ao garantir a licença e salário-maternidade. Assim, faz-se necessário o esclarecimento dos respectivos conceitos.

A licença é período de afastamento autorizado do trabalho, devidamente remunerado, conforme previsão celetista (art. 131, II da CLT⁴¹) e da norma constitucional (art.7º, XVIII da CF/88). Já o salário-maternidade é o benefício pecuniário pago, aos segurados do INSS, em razão do parto, adoção ou guarda judicial.

De acordo com o art. 294 da IN 45/10 do INSS⁴², abaixo transcrita, o fato gerador à percepção do benefício é o parto ou a adoção.

Art. 294. [...]
§ 1º O parto é considerado como fato gerador do salário-maternidade, bem como o aborto espontâneo, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.
[...]

⁴¹ Art. 131.

[...]

II. durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social (BRASIL, 1943).

⁴² INSS. Instrução Normativa 45/10 de 06 de ago. 2010. Disponível em <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/previdencia-e-assistencia-social/instrucao-normativa-inss-pres-no-45-2010/view>> acesso em 15 out. 2016.

§ 3º Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto (INSS, 2010).

Durante o período de gozo da licença-maternidade a trabalhadora estará impedida de exercer qualquer atividade remunerada ou manter o filho em instituições escolares e creches, sob pena de cancelamento do benefício. A mesma regra se aplica quanto à prorrogação prevista no Programa Empresa Cidadã.

A licença-maternidade, como já destacado na presente pesquisa, é uma importante medida de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal para os trabalhadores com Responsabilidades Familiares, o que é confirmado por Maria Cecília Máximo Teodoro e Mirian Parreiras Souza:

[...] ao estabelecer as licença-maternidade e paternidade, a Constituição visa proteger não somente a figura dos trabalhadores, mas principalmente a criança que está sendo gerada, permitindo que os pais, trabalhadores, tenham tempo para dedicar aos cuidados básicos nos seus primeiros meses de vida. (TEODORO; SOUZA, 2015, p.114⁴³).

Cumpramos observar que a licença-paternidade, que será tratada mais adiante, também pode ser relacionada com as Obrigações Familiares, de acordo com Maria Cecília Máximo Teodoro e Mirian Parreiras Souza, acima citadas.

O reconhecimento do direito à licença-maternidade e à licença paternidade (apesar desta última ser concedida em menor período) beneficiou à entidade familiar o exercício de suas Obrigações Familiares, com destaque para a convivência e respeito à dignidade do nascituro.(ALMEIDA, 2015⁴⁴).

5.2 Enquadramento jurídico da Licença-maternidade

Existe, na doutrina, uma discussão sobre o enquadramento jurídico do período de gozo da licença-maternidade. Sobre o tema existem duas vertentes de pensamento.

⁴³ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA, Mirian Parreiras. Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de. Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho: reflexões e críticas, vol.I. São Paulo: LTR, 2015, cap. 11, p.114.

⁴⁴ ALMEIDA, Dayse Coelho de. Licenças- Maternidade, Paternidade e Parental: Direito voltado à proteção da família, à dignidade da pessoa humana e como instrumento de igualdade no trabalho. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de. Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho: reflexões e críticas, vol.I. São Paulo: LTR, 2015, cap. 11. P. 121-128.

A primeira corrente (minoritária) sustenta ser a licença-maternidade uma hipótese de suspensão contratual, pois durante o período não há pagamento de salário por parte do empregador. Filiam-se essa corrente, dentre outros, Mozart Victor Russomano e Alice Monteiro de Barros.

Mozart Victor Russomano⁴⁵ faz a seguinte consideração, na defesa do enquadramento do instituto como hipótese de suspensão do contrato de trabalho:

[...] é de se destacar o fato de que o auxílio-maternidade, que era a prestação paga pelo empregador, foi transformado em benefício previdenciário, o que poderá permitir sua classificação entre as causas suspensivas do contrato de trabalho (RUSSOMANO, 1990, p. 495).

Para Alice Monteiro de Barros:

A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário-maternidade. [...]. Assegura-se a licença de 120 dias na hipótese de parto antecipado e duas semanas em caso de aborto não criminoso. Situamos essas hipóteses como de suspensão do contrato de trabalho, porque não há salário. A retribuição, conforme salientado é paga pelo órgão previdenciário (BARROS, 2013, p. 693).

Por sua vez, a segunda corrente (majoritária) prega ser a licença-maternidade hipótese de interrupção, pois se aproxima mais aos elementos definidores deste instituto. Dentre os adeptos da referida corrente, citam-se: Arnaldo Sússekind, Amauri Mascaro Nascimento, Sérgio Pinto Martins e Maurício Godinho Delgado.

Maurício Godinho Delgado faz o seguinte esclarecimento sobre a divergência doutrinária:

A maioria da doutrina, entretanto, insiste que o correto enquadramento, no presente caso, é o que se reporta à interrupção contratual. E com inteira razão, sem dúvida. De fato, todos os efeitos básicos da interrupção comparecem à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço obreiro para todos os fins (gratificações, se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias, etc.); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar depósitos de FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (DELGADO, 2014, p. 1139).

⁴⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. V. I e II, 13ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 495.

Para o esclarecimento da mencionada controvérsia acerca do tratamento jurídico da licença-maternidade, devem-se analisar duas fases distintas, uma antes do cumprimento da Convenção nº 103 da OIT⁴⁶, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 58.820 de 1966⁴⁷ e, a outra após a inserção de suas determinações em nosso ordenamento (DELGADO, 2014).

Até a década de 70, a licença-maternidade era exatamente hipótese de interrupção do contrato, pois o empregador é quem custeava todas as parcelas devidas à mãe trabalhadora, durante o período de afastamento (DELGADO, 2014).

Entretanto, a partir de 1974, houve uma profunda mudança, após a adequação do instituto às diretrizes da referida Convenção, o que tornou o enquadramento jurídico da licença-maternidade controvertido:

A Lei nº 6.136, de 1974⁴⁸, trouxe importante ajuste na ordem jurídica interna nesse aspecto. Não apenas assegurou prazo de afastamento maternidade de 12 semanas (ou seja, 84 dias, conforme prazo da Convenção 103/OIT), como estipulou que os salários do período de afastamento ficariam sob encargo da Previdência Social (as verbas do salário-maternidade passaram a ter, obviamente, desde então, natureza previdenciária. (DELGADO, 2014, p.1136)

A licença-maternidade deve ser considerada uma exceção dentro das hipóteses de interrupção do contrato, uma vez que a forma de sua concessão deve primar pela proteção da mulher contra discriminação de gênero, pois:

[...] se fossem mantidos todos os custos da interrupção no presente caso, prejudicar-se-ia a mulher obreira, dado que se estaria restringindo comparativamente seu mercado de trabalho (seus contratos seriam potencialmente mais caros para o empregador, levando este às práticas discriminatórias contra as mulheres (DELGADO, 2014, p. 1139).

Em síntese, a corrente que defende o enquadramento da licença-maternidade como hipótese de suspensão (minoritária) se fundamenta no fato de que a principal obrigação do empregador (salário) foi transferida ao órgão previdenciário.

⁴⁶ Diz o artigo 4º da Convenção nº 103 da OIT: [...] 8. Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega.

⁴⁷ BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de jul. 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm> acesso em 20 de out.2016

⁴⁸ BRASIL. Lei nº 6.136 de 07 de nov. 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm> acesso em 03 de out. 2016.

Já, a corrente dos defensores do enquadramento como hipótese de interrupção (majoritária), argumenta que, apesar da Previdência Social arcar com o pagamento da remuneração, todas as demais obrigações do empregador continuam em vigor.

Assiste, pois, razão à corrente majoritária, ou seja, o correto enquadramento jurídico da licença-maternidade, como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que permanecem em vigor todas as obrigações decorrentes do contrato, tais como contagem de tempo de serviço, depósitos de FGTS, etc., a exceção, apenas, do pagamento do salário.

5.3 “Licença-maternidade” no caso de aborto

Conforme leciona Alice Monteiro de Barros, o conceito de aborto sofreu alterações no decorrer do tempo:

Por aborto, entendia-se a interrupção da prenhez antes que o feto fosse viável, isto é, antes que o feto pudesse viver fora do útero materno, o que ocorria dos sete meses da gestação em diante [...] Atualmente, é definido pela doutrina como a interrupção da gravidez antes da viabilidade fetal. O conceito de viabilidade fetal é discutível. No momento, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, consideram-se inviáveis fetos com menos de 20 semanas de idade gestacional ou peso inferior a 500 gramas. Excepcionalmente, feto com essas características sobrevivem (BARROS, 2013, p.869).

De acordo com a lei previdenciária o parto será a interrupção da gestação a partir do sexto mês de gestação ou vigésima terceira semana, enquanto o aborto será a interrupção da gestação antes deste prazo, tendo em vista que antes do sexto mês o feto é considerado inviável e sem possibilidades normais de sobrevivência fora do útero.

A principal diferença, do ponto de vista biológico, portanto entre o aborto e o parto prematuro é a viabilidade do feto. No que se refere ao aspecto jurídico, é preciso destacar que existe tratamento diferenciado para cada uma destas situações.

Quando for o caso de parto antecipado, segundo Nadege Alves de Souza⁴⁹, ainda que de natimorto, comprovado por atestado médico, a empregada terá direito

⁴⁹ LIMA, Nadege Alves de Souza Lima. A orientação Constitucional de Igualdade de Gênero em vãos de Licença- maternidade e Licença- paternidade. In. DELGADO, Gabriela Neves et al.Direito

a 120 (cento e vinte) dias de salário maternidade (artigo 93, §4º, do Decreto 3.048/99) e à estabilidade prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias⁵⁰.

Art. 93.

[...]

§ 4º Em caso de parto antecipado ou não, a segurada tem direito aos cento e vinte dias previstos neste artigo. (BRASIL, 1999).

Em caso de aborto não criminoso, a trabalhadora terá direito a uma licença remunerada. Neste sentido, o artigo 395 da CLT dispõe que:

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

A esse respeito dispõe o artigo 294 da Instrução Normativa nº 45/10 do INSS:

Art. 294.[...]

§ 3º Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto.

[...]

§ 5º Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos cento e vinte dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS (INSS, 2010).

Na hipótese de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, é devido apenas repouso remunerado de duas semanas. (Art. 395 da CLT c/c artigo 93, §5º, do Decreto 3.048/99⁵¹).

Art. 93. O salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término

constitucional do trabalho : princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo : LTr, 2015, p. 118-130..

⁵⁰ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

⁵¹ BRASIL. Decreto 3.048 de 6 de mai.1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> acesso em 26 out.2016.

noventa e um dias depois do parto, podendo ser prorrogado na forma prevista no § 3º.

[...]

§ 5º Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas. (BRASIL, 1999).

Ademais, cumpre destacar que em razão dos nefastos efeitos gerados pela interrupção da gestação, como as sequelas físicas e psicológicas, a mulher poderá necessitar de apoio do pai da criança ou de outro familiar para superar este difícil momento em sua vida.

Desse modo, o período posterior ao aborto pode gerar a necessidade de o trabalhador precisar se ausentar ao trabalho para o cumprimento de sua Responsabilidade Familiar, no que se refere à assistência e apoio de sua mulher.

A proteção à maternidade não se limita à proteção do nascituro, vai além, representa, também, a proteção da mulher e da própria família.

5.4 “Licença-maternidade” nos casos de adoção e guarda judicial

A licença-maternidade foi estendida, também, aos casos de adoção e guarda judicial.

Com efeito, dispõe o art.392-A da CLT:

Art. 392 - A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

[...]

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (BRASIL, 1943).

Na doutrina, tem-se a observação de Nadege Alves de Souza, no sentido de que:

A perspectiva de ser a criança também destinatária do direito à licença-maternidade, em face de sua formação saudável e inclusão no seio da família e da sociedade, ensejou a discussão quanto à extensão de igual prazo da licença-maternidade aos casos de adoção, hoje plenamente reconhecido no país, o que representou significativa correção da distorção antes verificada. (SOUZA, 2015, p. 123).

Lembre-se que, consoante Maria Berenice Dias:

A adoção constitui um parentesco eletivo, pois decorre exclusivamente de um ato de vontade. [...]. Trata-se de modalidade filiação construída no amor, na feliz expressão de Luiz Edson Fachin, gerando vínculo de parentesco por opção. (DIAS, 2011, p. 483).

Já a guarda judicial, segundo Silvana Maria Carbonera é:

Um instituto jurídico através do qual se atribui a uma pessoa, o guardião, um complexo de direitos e deveres a serem exercido com o objetivo de proteger e prover as necessidades de desenvolvimento de outra que dele necessite, colocada sob sua responsabilidade em virtude de lei ou decisão. (CARBONERA, 2000, p.38).

No entanto, não será concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que ambos os cônjuges ou companheiros sejam segurados da Previdência Social. Portanto, a licença-maternidade, nos casos de adoção conjunta, será concedida a apenas um dos adotantes, de acordo com o §5º do acima supramencionado:

Art. 392 – [...]

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregada (Incluído pela Lei nº 12.873, de 24.10.2013)

O pagamento do benefício para o adotante ou guardião será realizado diretamente pela Previdência Social, de acordo com a previsão contida na Lei nº 8.213 de 1991:

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social

O período de gozo da licença será de 120 (cento e vinte) dias, sendo que deixou de existir a proporcionalidade dos dias, conforme a idade da criança, após a revogação dos parágrafos 1º, 2º e 3º do art.392-A.

Sabe-se que o processo de adaptação, em um novo lar, exige, em muitos casos, cuidados especiais, principalmente em razão das experiências vividas

anteriormente pela criança ou adolescente. Sendo, portanto, necessária grande dedicação, inclusive de tempo, do adotante ou guardião neste período.

Desse modo, a licença-maternidade nos casos de adoção e guarda judicial mostra-se de extrema relevância para o exercício das Responsabilidades Familiares, na medida em que concede ao adotante ou guardião o direito ao afastamento ao trabalho, sem prejuízo da sua remuneração, permitindo o cumprimento de sua obrigação familiar quanto a adaptação mais saudável da criança no lar adotivo.

5.5 “Licença-maternidade” concedida ao homem

O exame dos textos legais que tratam da licença-maternidade indica que ela foi concedida tendo em vista apenas a mulher. Com efeito, a licença-maternidade possui o objetivo fundamental de assegurar à mãe cuidados com o filho, maior aproximação e recuperação do parto. (BARROS, 2013).

No entanto, existem algumas situações em que, diante da morte da genitora, o pai deve assumir a responsabilidade e os cuidados com filho recém-nascido, gerando para ele uma nova Responsabilidade Familiar. Contudo, nesses casos, pelo menos até 2013, não havia qualquer proteção legal destinada ao pai.

Somente em 2013, com a publicação da Lei nº 12.873⁵², foi concedido ao cônjuge ou companheiro sobrevivente, o direito de usufruir da licença-maternidade.

A referida lei acrescentou à CLT o art. 392-B, que dispõe:

Art. 392 - B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (CLT, 1943).

Assim, o citado artigo demonstra a preocupação do legislador quanto à concessão da licença apenas nos casos em que o pai, de fato, exerce a sua obrigação família de cuidado, excluindo o direito àqueles que abandonarem o filho após a morte da mãe.

Nas palavras de Petter Diego Souza dos Santos: ⁵³

⁵² BRASIL. Lei nº 12.873 de 24 de ut. 2013. [...] altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1942 - Consolidação das Leis do Trabalho, as Leis nos 11.491, de 20 de junho de 2007, e 12.512, de 14 de outubro de 2011;

⁵³ SANTOS, Petter Diego Souza dos. Salário maternidade ao pai face a morte de parto da genitora. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 119, dez 2013. Disponível em: < <http://www.ambito->

Em razão da morte da segurada, o genitor (pai) passa a figurar diretamente no lugar da segurada, além de assumir a responsabilidade pelos cuidados, este conseqüentemente terá que se afastar de suas atividades laborais para dedicar-se à nova situação, que diante da falta de proteção legal não teria direito ao salário maternidade, o que colocaria em situação de risco alimentar pai e filho. (SANTOS, 2013, p. 5).

Ainda, prescreve o art. 294 da Instrução Normativa nº 45/10 do INSS:

Art. 294. O salário-maternidade é devido para as seguradas de que trata o art. 371 durante cento e vinte dias, com início até vinte e oito dias antes do parto e término noventa e um dias depois dele, considerando, inclusive, o dia do parto, podendo, em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto serem aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico, observado o § 7º deste artigo.

É necessário observar que a legislação previdenciária não permite que o pai requeira o salário maternidade quando a mãe não for segurada do INSS. Assim, apenas no caso de óbito da mãe, que seria a titular originária do direito ao benefício, poderá ser transferido ao pai, caso também seja contribuinte e comprove o vínculo de cônjuge ou companheiro com a mãe falecida.

A licença-maternidade concedida ao homem nos casos de falecimento da mãe mostra-se muito importante para o pai nos cuidados iniciais com a criança, possibilitando àquele o pleno exercício de sua obrigação familiar.

5.6 “Licença-maternidade” concedida ao casal homoafetivo

A licença, como foi visto, foi originalmente assegurada à mulher e, posteriormente, foi assegurada à empregada mãe adotiva ou que obtivesse a guarda judicial e, também ao pai, no caso de óbito da mãe.

Vem à luz, portanto, a situação do casal homoafetivo que adota uma criança ou obtém a guarda judicial desta.

A CLT dispõe o seguinte:

Art. 392-C da CLT
Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (BRASIL, 1943).

Ao estender o direito à licença maternidade ao empregado que adotar ou que obtiver a guarda judicial, a lei não estabeleceu qualquer ressalva quanto à seu gênero. Desse modo, o benefício deverá ser pago, indistintamente a qualquer um dos adotantes, sem ordem de preferência, inclusive nas relações homoafetivas.

Nesse sentido, vale citar a lição de Vólia Bonfim Cassar:

Em face do princípio da não discriminação, defendemos a possibilidade de ser estendida, ao casal homossexual que adotou regularmente uma criança, a licença-maternidade ou licença-paternidade. Caberá ao intérprete verificar, no caso concreto, qual dos cônjuges assumirá o papel de cuidar da criança para determinar para que será destinada a licença-maternidade (CASSAR, 2014, p. 964).

Outrossim, a concessão da licença ao casal homoafetivo atende aos princípios elencados no ECA em seu artigo 4º, quanto ao melhor interesse do menor, pois o convívio com seus pais, biológicos ou adotivos, para a sua criação, formação quanto indivíduo na sociedade, sempre será melhor para a criança e o adolescente. O mesmo posicionamento vem sendo adotado pela jurisprudência de nossos tribunais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. SERVIDOR. ADOÇÃO OU GUARDA DE CRIANÇA. LICENÇA REMUNERADA DE 120 DIAS. CONCESSÃO. DIREITO DO FILHO. CASAL HOMOAFETIVO. DISCRIMINAÇÃO. VEDAÇÃO. 1. A licença é direito também do filho, pois sua finalidade é "propiciar o sustento e o indispensável e insubstituível convívio, condição para o desenvolvimento saudável da criança" (TRF da 3ª Região, MS nº 2002.03.00.026327-3, Rel. Des. Fed. André Nabarrete, j. 24.11.05), razão pela qual a adotante faria jus ao prazo de 120 (cento e vinte dias) de licença remunerada. 2. Pelas mesmas razões, é razoável a alegação de que importaria em violação à garantia de tratamento isonômico impedir a criança do necessário convívio e cuidado nos primeiros meses de vida, sob o fundamento de falta de previsão constitucional ou legal para a concessão de licença de 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção ou de guarda concedidas a casal homoafetivo. De todo modo, após a ADI nº 132 não mais se concebe qualquer tipo de discriminação ou mesmo restrição legal em razão de orientação sexual. E, como consectário lógico, à família resultante de união homoafetiva devem ser assegurados os mesmos direitos à proteção, benefícios e obrigações que usufruem aquelas que têm origem em uniões heteroafetivas, em especial aos filhos havidos dessas uniões (STF, ADI nº 4277, Rel. Min. Ayres Britto, j. 05.05.11). 3. Assim, a licença remunerada de 120 (cento e vinte dias), com a prorrogação de 60 (sessenta) dias prevista no art. 2º, § 1º, do Decreto n. 6.690/08, deve ser estendida ao casal homoafetivo, independentemente do gênero, no caso de adoção ou guarda de criança de até 1 (um) ano de idade. 4. Agravo de instrumento provido, restando prejudicados o pedido de reconsideração e o agravo legal da União. (TRF-3 - AI: 32763 MS 0032763-15.2012.4.03.0000, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL ANDRÉ NEKATSCHALOW, Data de Julgamento: 10/06/2013. QUINTA TURMA)

Note-se que, segundo essa decisão, é devido o respeito a todos os tipos de família, sem qualquer tipo de discriminação ou mesmo restrição legal em razão de orientação sexual. Deve-se primar pelo cumprimento da finalidade da licença, qual seja, o convívio e assistência à criança, permitindo uma sociedade justa e igualitária.

É importante, ainda, ressaltar que o gozo do benefício não poderá causar discriminação ao trabalhador, no tocante à sua orientação sexual, e, caso isso ocorra, o empregado poderá requerer a rescisão do contrato de trabalho, nos moldes do art.483 da CLT, além de fazer jus à devida indenização.

Portanto, o empregado, ainda que do sexo masculino e independente de sua orientação sexual, que adotar ou obtiver a guarda judicial de uma criança, terá o direito à percepção da licença-maternidade, nos mesmos moldes concedidos às mulheres, viabilizando o pleno exercício de suas Responsabilidades Familiares.

5.7 Licença-paternidade

O artigo 473 da CLT dispõe sobre as hipóteses em que empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

Art. 473

[...]

III. por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.(BRASIL, 1943).

Segundo Luciano Martinez:

O texto encontrado no art. 473, III, da CLT indica apenas um dia no decorrer da primeira semana. Esse texto, entretanto, não foi recepcionado pela Constituição. No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias há, no § 1º do art. 10, registro no sentido de que, “até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. Perceba-se que, apesar da nova dimensão (cinco ao invés de um dia), permanece o registro de que este afastamento estará autorizado “no decorrer da primeira semana” de nascimento (MARTINEZ, 2011. p.741).

Conforme publicação do Jornal do Brasil de 11/08/1988, a aprovação da licença-paternidade pela Assembléia Constituinte de 1988 foi alvo de muitas críticas:

No primeiro turno, menos de três meses depois do nascimento de Ana Sofia, seu quarto filho, Alcení conseguiu com um discurso emocionado, levar o plenário a aprovar a licença por maioria. Ao relatar o difícil parto

e as dificuldades de recuperação de sua mulher Ângela, Alcení que é médico pediatra arrancou lágrimas de muitos parlamentares.

Ninguém acreditava na vitória da proposta, e houve um susto quando ela passou. Vieram as chacotas, mas a ideia pegou. O próprio Ulysses Guimarães que, antes da votação da emenda de Alcení, havia feito uma brincadeira de mau gosto, da qual se retrataria⁵⁴.

As relações de gênero se alteraram muito nas últimas décadas e com a inserção da mulher no mercado de trabalho, o homem deixou de ser o único provedor da família e passou a compartilhar das Responsabilidades Familiares com a mulher. Por esta razão, há a necessidade de se repensar a licença-paternidade. Sobre o tema cita-se a lição de André Filipe Loureiro e Silva:

Ressalta-se que a licença-paternidade foi fixada em 1988 com base no pensamento da época de que a função desempenhada pelo pai era a de mero ajudante da mãe, que ainda possuiria o papel primordial pela criação dos filhos. A licença seria para que o pai pudesse prestar apoio necessário à mãe durante a recuperação do parto e não para ajudar com os cuidados da criança (LOUREIRO E SILVA, 2015, p.134).

Assim, o prazo da licença-paternidade foi estabelecido, temporariamente, através do Ato das disposições constitucionais transitórias:

Artigo 7º CF: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;"

Artigo 10 ADCT: "Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias (BRASIL, 1988).

Assim, a licença-paternidade corresponde ao direito assegurado ao pai, em virtude do nascimento do seu filho e, enquanto não há lei específica que a discipline, atualmente, a licença paternidade concedida é de 5 dias.

Existem projetos de lei que prevêm um aumento deste período, que objetivam a implementação de políticas públicas para a primeira infância, em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no

⁵⁴ Licença-paternidade terá prazo provisório de 5 dias, Jornal do Brasil, 11/08/1988, 1º caderno, p.4., retirado do site: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/105387/1988_10%20a%2019%20de%20Agosto_%20032a.pdf?sequence=> acesso em 10 jun. 2016.

desenvolvimento infantil e na formação humana. Contudo, apesar de existirem projetos de lei que preveem um aumento desse período, a ideia que o pai deve assumir, de maneira plena, a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos ainda não é comum no Brasil. (THOMÉ, 2009, p. 47).

A aprovação da lei 13.257/2016, dentre outras medidas possibilitou a ampliação do período de licença paternidade para vinte dias, através do Programa Empresa Cidadã. A ampliação do prazo significa um aumento do tempo para os pais cuidarem dos recém-nascidos. O empregado terá direito à licença paternidade de 20 dias desde que a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A referida lei ainda alterou o art. 473 da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

[...]

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (BRASIL, 1943).

Nota-se que a intenção da lei é de permitir a participação dos pais por mais tempo nos primeiros anos de vida no desenvolvimento e na formação humana da criança, portanto no período de prorrogação da licença o empregado não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados, sob pena de perder o direito à prorrogação.

No contexto da família moderna, o pai desempenha um papel muito importante na adaptação do filho ao lar. Assim, a licença paternidade é fundamental para os primeiros cuidados com o filho, pois, além de auxiliar na recuperação da mãe depois do parto, cria um vínculo entre o bebê e a sua família.

5.8 Licença parental

A análise da vida privada e da relação de trabalho implica em conflito, porque os trabalhadores ao se dedicarem ao desempenho de um papel, acabam tendo

menos tempo para o desempenho do outro papel.

Como realçado ao longo desta pesquisa, as Responsabilidades Familiares sempre foram percebidas como encargos naturais da mulher, mas o problema surge com a inserção feminina no mercado de trabalho.

A mulher, nesse novo contexto, passou a se dividir entre as suas atribuições relacionadas à família e o trabalho. No exercício de suas Responsabilidades Familiares, quando a mulher necessita se afastar do trabalho, acaba dedicando menos tempo para seu empregador e, passa a ser, também por esta razão, discriminada. Pode-se afirmar que a gravidez, por ser uma das mais acentuadas diferenças entre o homem e a mulher, acaba por se tornar, também um dos fatores que impedem a melhoria das condições de trabalho da mulher (TEODORO; SOUZA, 2015).

No mesmo sentido afirma Candy Florêncio Thomé:

O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças em razão de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família. Na medida em que somente as mulheres costumam carregar a carga da reprodução, as empresas multiplicam as relações de opressão, atribuindo às mulheres o argumento de que são mais “caras e arriscadas” porque podem ficar grávidas (THOME, 2009, p. 45).

Sem dúvida, a proteção à maternidade é uma das normas mais expressivas na proteção do trabalho da mulher, contudo, a discrepância existente entre o período de gozo da licença-maternidade e da licença-paternidade contribui para o acirramento da discriminação de gênero.

A noção de que o instinto maternal tem natureza biológica deve ser substituída pela noção de que o referido instinto não passa de uma criação cultural, ou seja, o homem é tão capaz exercer os deveres de cuidado com o filho, quanto a mãe. Por essa razão, não há motivos para impedir que o pai participe da vida do filho de forma direta, tanto na criação, educação e, inclusive no aleitamento, pois esse pode ser plenamente realizado, utilizando-se do leite materno ou de animal (THOMÉ, 2009, p.46).

A adoção da licença-parental tem sido uma solução adotada por diversos países para amenizar a discriminação de gênero no mercado de trabalho, porque a responsabilidade pelos filhos passa a ser do casal e não apenas da mulher.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, tem a preocupação em resguardar a igualdade de gêneros nas condições trabalhistas. Em 1981, foram aprovadas a Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165:

Em um contexto no qual a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho havia se intensificado de forma significativa. [...] O debate destacava que, para garantir às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho, eram necessárias transformações no papel tradicional masculino. Quer dizer, a maior presença das mulheres no trabalho deveria ser acompanhada de uma crescente participação dos homens na família e na esfera doméstica (PNUD, 2009, p.20)⁵⁵.

O art. 1º da Convenção nº 156 determina a igualdade entre homens e mulheres trabalhadores com os encargos na família, podendo ter responsabilidades para com seus filhos dependentes ou membros da família que precisem de cuidados ou apoio.

A Recomendação n. 165 especifica medidas de apoio para garantir o acesso, permanência e reintegração ao trabalho para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Reúne medidas destinadas ao melhoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida, bem como de redução e flexibilidade da jornada de trabalho. Propõe medidas que levem em conta as condições de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, temporários e trabalhadores a domicílio. Outros aspectos importantes se relacionam à ampliação dos serviços de cuidado infantil e de apoio às famílias, orientada por estatísticas e pesquisas sobre as necessidades e preferências dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Devem ser estabelecidos planos para o desenvolvimento sistemático e para facilitar a organização dos serviços, bem como meios adequados e suficientes, gratuitos ou a um custo razoável, que respondam às necessidades destes trabalhadores e trabalhadoras e das pessoas sob a sua responsabilidade. Assume-se que tanto os homens como as mulheres são responsáveis por seus/suas filhos/as e, em função disso, propõe-se que ambos possam fazer uso de uma licença parental posterior à licença maternidade. Estabelece-se que homens e mulheres deveriam poder obter uma licença em caso de enfermidade do/a filho/a ou de outro membro de sua família direta (PNUD, 2009, p. 21).

No Direito Comparado, a licença-parental é compartilhada pelo pai e pela mãe para os cuidados com o filho, onde o casal é quem escolhe qual deles ficará com a

⁵⁵PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social/Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf>. Acesso em 02/04/2015.

criança. Pode ser remunerada ou não, com limitação do período de gozo, dependendo da legislação interna de cada país. Segundo Hashimoto:

As legislações da Alemanha, Espanha, Finlândia, França, Noruega e Polônia concedem licença parental de até três anos, a da Áustria, República da Coreia, Dinamarca, Eslovênia, Israel, Japão, Nova Zelândia, Romênia, Rússia, Suécia e Ucrânia concedem licença parental de um ano; no Reino Unido, a licença parental tem duração de um ano e um mês; no Canadá, Islândia e Turquia, a licença parental tem duração de seis meses; e o Chipre e os Estados Unidos da América concedem licença parental de um ano (Horvath Júnior, Miguel, Salário Maternidade, São Paulo: Quartier Latin, 2004, pág. 62, apud Hashimoto, 2006)⁵⁶.

No Brasil, no entanto, não há qualquer previsão acerca da licença-parental, mas existe o Projeto de Lei nº 6.753⁵⁷, de autoria do Senador Antônio Carlos Valadares (PSB/SE) e que já foi aprovado no Senado Federal e, atualmente encontra-se na Câmara Federal, aguardando aprovação pelo Plenário. Segundo a fundamentação do referido projeto de lei:

Esse tipo de previsão legal, chamada de Licença parental, diminui o custo da mão-de-obra feminina, porque ameniza a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nessa ótica legislativa, os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher, exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, de modo a evitar mais exclusão e discriminação salarial em relação às obreiras.

A proposta de lei acima descrita visa alterar a CLT, nos seguintes termos:

Art. 393-A. Ao empregado é assegurada a licença paternidade por todo o período da licença maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe, em caso de morte, de grave enfermidade, ou do abandono da criança, bem como nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai.

Art. 393-B. O empregado faz jus à licença paternidade, nos termos do art. 392, no caso de adoção de criança, desde que a licença maternidade não tenha sido requerida.

Art. 393-C. Para cada filho, nos seus primeiros seis anos de vida, fica assegurado aos genitores o direito à licença parental.

⁵⁶ HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. Licença parental – direito de o trabalhado ter licença para cuidar do filho. GAASP: 2006. Disponível em: <http://www.gaasp.net/noticias/noticia_53.html>. Acesso em 07mai.2015.

⁵⁷ Brasil. Projeto de Lei nº 6.753 de 2010. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença parental. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_imp.jsp?sessionId=45B7CD04925BF4A0CC54CAD247E3F5CB.node1?idProposicao=465832&ord=0&tp=reduzida. > acesso em fev. 2017.

Art. 393-D. A licença parental, que não pode exceder, cumulativamente, o limite de seis meses, é assegurada aos empregados nas seguintes modalidades:

I – à empregada, transcorrido o período da licença maternidade, por um período contínuo ou fracionado de quatro meses;

II – ao empregado, do nascimento do filho, por um período ininterrupto ou fracionado não superior a quatro meses. [...]

Art. 393-E. Aos empregados que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença parental, nos termos do art. 393-C. [...]

Art. 393-F. Os empregados com filho menor e portador de deficiência têm o direito ao prolongamento, em até três anos, da licença parental, desde que o filho não esteja internado, em período integral, em instituições especializadas.

Art. 393-G. Nas empresas com mais de cinquenta funcionários, o empregado responsável por menor de até três anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá optar entre o prolongamento da licença parental ou ausências do local de trabalho, por até dez horas, durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração. [...]

Art. 393-H. Se o empregado estiver em gozo da licença parental, esta cessará se o nascimento de um filho, adoção ou guarda judicial der início a um novo período de licença parental.

No que refere à fonte de custeio, deve-se destacar que a Previdência Social tem caráter contributivo e solidário, ou seja, homens e mulheres contribuem de forma equivalente, sendo certo que não há diferença entre alíquotas em razão do gênero. Deste modo, pode-se afirmar que já existe a fonte de custeio para o benefício da licença-parental, ou seja, os homens segurados já contribuem mensalmente. (TEODORO; SOUZA, 2015, p. 110).

Como demonstrado neste capítulo, a licença-maternidade tem sido reconhecida, no ordenamento jurídico brasileiro, ao pai nos casos de óbito da mãe e de adoção ou guarda judicial. Entretanto, não se deve limitar o respectivo direito do pai apenas às situações em que a mãe está impedida de exercê-lo, pois a presença masculina é muito importante no momento da inserção da criança no seio familiar.

A licença parental pode ser instrumento efetivo da igualdade de gênero, tanto no âmbito familiar quanto trabalhista.

O direito em destaque é mais uma das hipóteses de consolidação da norma constitucional. O período destinado à mulher trabalhadora é o momento de interação física e psicológica da mãe com o seu filho. É instante destinado ao acompanhamento da saúde da criança, do seu desenvolvimento e de sua personalidade iniciante. É durante esse convívio mais próximo e integral que uma mãe saberá os hábitos do infante, a exemplo do que gosta de comer, a hora que dorme, como reage a determinados remédios ou até

mesmo se possui algum tipo de alergia. Os primeiros contatos serão definidores para toda uma vida em família.

As razões de uma proximidade maior, em regra, do filho ou filha com a sua mãe, em detrimento do papel masculino, não é advinda apenas por aspectos biológicos, mas também culturais. A cultura ocidental reforça uma suposta superioridade materna no cuidar da criança. Essa distinção irracional, como dito anteriormente, é feita em benefício do homem e em detrimento da mulher, uma vez que delega o papel dos cuidados para com os infantes apenas à mulher. Essa não é a vontade da Constituição ao garantir que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição" (SOUSA, 2011)⁵⁸.

Pode-se afirmar que a licença parental é um instrumento hábil ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, dividindo os encargos familiares, permitindo, a consolidação da entidade familiar desde os primeiros anos de vida das crianças.

A licença parental pode proporcionar maior responsabilização de ambos os pais na educação e manutenção da vida social e emocional dos filhos, não apenas dos filhos naturais, biológicos, mas, também, dos adotivos, pois, "longe de ser um benefício para o homem e para a mulher que adota, trata-se de instrumento que se presta a aproximar adotantes e adotados num período inicial de transição, em que o estágio de convivência está a florado". (LAMENZA, 2002, p.02).

Assim, a licença compartilhada por ambos os pais é uma medida que poderá auxiliar na redução da desigualdade de gênero, além de garantir o cumprimento das Responsabilidades Familiares de forma mais igualitária entre os cônjuges.

⁵⁸ SOUSA, Antonio Rodrigo Machado de. Licença paternidade: 120 dias para o pai adotante único. *Ius Navegandi*: 2011. Disponível em: < <http://jus.com.br/revista/texto/19841/licenca-paternidade-120-dias-para-o-pai-adotante-unico> (< <http://jus.com.br/revista/texto/19841/licenca-paternidade-120-dias-para-o-pai-adotante-unico>) >. Acesso em: 06 mai.2015.

6 CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O presente estudo versa sobre as Obrigações Familiares no contexto da necessidade de conciliar trabalho e família.

O papel da mulher cuidadora e, em especial, as conseqüências da maternidade, acabam influenciando a forma como a mulher se coloca no mercado de trabalho, a forma como os empregadores e os homens em geral vão tratar as mulheres. Essa visão vai influenciar tanto nas oportunidades de acesso ao emprego, no tipo de trabalho, como nas condições em que se desenvolve o trabalho.

A manutenção e a reprodução das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho são influenciadas por diversos fatores, oriundos da divisão sexual do trabalho e da ordem de gênero que relacionam a mulher à função primordial de cuidadora do lar.

O homem era considerado o trabalhador “perfeito”, (OIT, 2010, p.20),⁵⁹ pois era inteiramente dedicado ao trabalho e não respondia pelas Responsabilidades Familiares, uma vez que esse encargo era apenas de sua esposa. O problema surge quando esta se insere no mercado de trabalho.

A produção das empresas, na sociedade em que vigorava o modelo de família tradicional, era baseada na divisão rígida de tarefas por gênero, ou seja, diversas funções estavam pensadas apenas para serem executadas pelos homens.

As funções nas empresas eram delineadas para trabalhadores homens, cujas jornadas eram rígidas e extenuantes e que se tornavam um dos impedimentos ao exercício das Responsabilidades Familiares. Neste mesmo período, às mulheres eram destinadas as funções menos importantes, pois elas não eram totalmente disponíveis para o trabalho, em razão dos seus encargos familiares.

Nesse contexto, ao homem cabia prover o lar, e, para tanto, o deixava para prestar serviços a outrem, ao passo que a mulher permanecia em casa, respondendo, deste modo, por todas as Responsabilidades Familiares.

⁵⁹ Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf em 15 jan.2017. acesso

No entanto, com as expressivas mudanças na economia mundial, a mulher se viu obrigada a também participar do provimento da família, o que a conduz ao mercado de trabalho. (OIT, nota 1, 2011).

O crescente aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, somado à necessidade da inclusão de sua remuneração para a composição da renda familiar, obrigou a família e o próprio mercado de trabalho a se reformularem.

Nesse novo contexto, a mulher deixou de ser apenas a cuidadora do lar e dos entes familiares, para se tornar uma peça chave na engrenagem doméstica. (BARHAM; VANALLI, 2012).

Sobre o tema, cita-se o seguinte comentário de César Fiuza:

Embora continue patriarcal a sociedade, o homem, hoje, já não exerce mais a liderança absoluta em sua casa. O papel da mulher se torna cada vez mais ativo e importante. O sustento do lar é provido por ambos; os papéis ativo e passivo se revezam. Em outras palavras, ora o homem, ora manda a mulher. Depende do assunto e do momento. (FIUZA, 2008, p. 929).

No mesmo compasso, assevera Sílvio de Salvo Venosa:

A família deixa de ser uma unidade de produção na qual todos trabalham sob a autoridade de um chefe. O homem vai para a fábrica e a mulher lança-se para o mercado de trabalho. No século XX, o papel da mulher transforma-se profundamente, com sensíveis efeitos no meio familiar. Na maioria das legislações, a mulher, não sem superar enormes resistências, alcança os mesmos direitos do marido. Com isso, transfigura-se a convivência entre pais e filhos. (VENOSA, 2007, p.5).

Em suma, os papéis sociais do homem e da mulher devem ser repensados. A mulher deixou de ocupar um papel secundário na economia doméstica e, a renda feminina passou a ser, em muitos casos, fundamental para o sustento doméstico.

Pode-se considerar que o trabalho remunerado exerceu papel determinante na redução da dependência das mulheres em relação aos homens, reforçando seu poder de negociação no interior das famílias e abrindo novas possibilidades fora do casamento. No entanto, os mercados de trabalho se modificaram rapidamente. O processo de reestruturação produtiva trouxe consigo uma "flexibilização" considerável. Assim, as mulheres, que sempre tiveram tendência a ocupar empregos precários e que geralmente oferecem poucos direitos sociais, viram em muitos países o número desses empregos aumentar. Paralelamente, nos anos de 1990, a retração dos Estados de Bem-Estar Social teve uma importância particular para as mulheres, na medida em que estas dependiam fortemente de um "renda social", sob a forma do usufruto de serviços públicos orbitando entre diferentes responsabilidades no trabalho remunerado e não remunerado.(MOREIRA, 2014, p. 18).

Apesar do crescimento atual da mulher no mercado de trabalho e a sua efetiva participação, em igualdade de condições com o homem no custeio das despesas familiares, o mesmo ainda não ocorreu quanto às tarefas domésticas e às Responsabilidades Familiares (OIT, 2011).

O modelo “tradicional” do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados da família foi sendo, gradativamente, substituído em muitos países por um padrão, no qual, homens e mulheres se inserem no mercado de trabalho. Todavia, ressalta-se que as tarefas e Responsabilidades Familiares tendem a ser privadas e assumidas quase que exclusivamente pelas mulheres (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007⁶⁰).

Desse modo, as mulheres, além das funções fora de casa, acumulam as tarefas domésticas não remuneradas como os cuidados com filhos, com pessoas idosas e doentes, além da administração de todos os afazeres relacionados ao lar, conforme relatório da ONU. (2015-2016).

Nesse contexto, é forçoso concluir que o reflexo desse cenário é o fortalecimento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, pois, os cuidados com a família continuam em grande medida sob o encargo das mulheres.(SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Sobre as discriminações de que é vítima a mulher, vale anotar que, segundo informações obtidas do site da EBC - Empresa Brasil de Comunicação S/A⁶¹- o relatório mundial “Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016 que:

[...] as políticas econômicas e sociais devem trabalhar em conjunto. Entre as recomendações estão à geração de trabalho decente e a redução da disparidade salarial entre homens e mulheres, o fortalecimento dos mecanismos de proteção social ao longo da vida, a redução e a redistribuição do trabalho doméstico e o investimento em serviços sociais com foco nas mulheres. (EBC, 2016).⁶²

As mulheres enfrentam varias dificuldades de acesso ao trabalho formal, tendo que, em muitos casos, optarem pelo trabalho informal, tendo em vista a facilidade de conciliação da vida laboral com as "Responsabilidades Familiares".

⁶⁰ SORJ, Bila.; Fontes, Adriana; Machado, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. Cadernos de Pesquisa. Minas Gerais, v.37, n.132, set./ dez. 2007, p. 576-580

⁶¹ <http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/04/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-persiste-diz-onu>acesso> em 17/09/2016

⁶² <http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/04/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-persiste-diz-onu>acesso> em 17/09/2016

Assim, grande parte das mulheres acaba ocupando funções que permitem maior flexibilidade na jornada de trabalho. (MOREIRA, 2014).

Com efeito, ainda decorrentes do exercício das Obrigações Familiares, existem situações que exigem o afastamento temporário do trabalhador e, sendo a mulher a principal responsável por tais encargos, acaba tendo menos tempo disponível para cumprir as suas obrigações de empregada, passando, também por esta razão, a ser discriminada.

Um dos caminhos para a superação das desigualdades passa pela reformulação nas relações de gênero e nas atribuições domésticas, além da adoção de políticas sociais que permitam o equilíbrio entre homens e mulheres.

6.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho e seus reflexos no cumprimento das responsabilidades familiares

A partir da Revolução Industrial, a mulher passa a se inserir no mercado de trabalho, tal período marca o surgimento do próprio Direito do Trabalho, com as primeiras normas de proteção aos trabalhadores.

Sobre a importância da Revolução Industrial na inserção da mulher no mercado de trabalho e alteração da estrutura familiar, citam-se as palavras de César Fiuza:

Com o tempo, porém o patriarcalismo ocidental vê suas estruturas se balançarem, principalmente, após as revoluções modernas e a vitória do livre pensar nos países democráticos. O golpe crucial é desferido pela Revolução Industrial, que tem início já no século XVIII. Com ela, a mulher se insere no mercado de trabalho, e a revolução da família começa. O golpe fatal ocorre nos idos de 1960, com a chamada Revolução Sexual, em que a mulher reclama, de uma vez por todas, posição de igualdade perante o homem. Reclama, enfim, um lugar ao sol (FIUZA, 2008, p.928).

Nesse período, diversas normas foram sendo criadas, priorizando a proteção dos trabalhadores com destaque para a mulher, segundo Magano (2010), os principais fundamentos para justificar esta proteção eram:

- a) Vocação da mulher para serviços domésticos e a conseqüente necessidade de ser protegida no interesse do marido e da família, contra a explora o abusiva dos empregadores;
- b) A debilidade da mulher, que a incapacita para trabalhos longos e penosos;

c) O interesse social na preservação da saúde da mulher dada a sua condição de produtora de seres humanos (MAGANO apud NETO; CAVALCANTI, 2010, p.1098).

Carlos Henrique Bezerra Leite justifica a proteção à mulher nos seguintes termos:

Os fundamentos da proteção jurídica especial destinada à mulher são de ordem fisiológica, já que a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem, e social, porque interessa a toda a sociedade a defesa e proteção da família humana (LEITE, 2016, p.570).

Contudo, apesar da intervenção do Estado, a eclosão e os desdobramentos da Revolução se caracterizam como um período da história marcado por grande exploração do trabalho, especialmente das mulheres e das crianças.

Os períodos pós-guerra também representaram momentos de importante participação da mulher no mercado de trabalho em todo o mundo.

Muitos dos homens que foram convocados para as frentes de guerra acabaram perdendo suas vidas na batalha e, dentre aqueles que conseguiram retornar da guerra para casa, havia um número considerável de mutilados (física e psicologicamente), obrigando a mulher a assumir o papel de provedora do lar neste período da história (PROBST, 2007).⁶³ Porém, o trabalho da mulher era menos valorizado pela sociedade:

[...] As que ficaram viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisavam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano, etc. Mas, além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vista pela sociedade. (2007, 2003, p.1).

Diversas foram as causas que impulsionaram a entrada da mulher no mercado de trabalho no Brasil, destacam-se as palavras de Clara Araújo e Maria Celi Scalon:

A provisão única familiar se enfraqueceu durante o processo de modernização autoritária que teve lugar na sociedade brasileira ao longo dos anos 1970. Nesse período, a manutenção da família passou a depender

⁶³ PROBST, Elisiana Renata. Evolução da Mulher no mercado de trabalho, 2007. Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> acesso em 15 jan.2017.

da contribuição de outros membros da unidade familiar, além da homem referência. Pesquisas diversas revelaram que a estratégia utilizada pela família urbana em resposta às transformações experimentadas pelo país, de ordem econômica social e demográfica, foi a da intensificação do trabalho familiar. Essa estratégia foi viabilizada pela entrada de outros membros, além do homem referência, na força de trabalho, bem como pelo aumento da jornada de trabalho daqueles que já estavam efetivamente engajados no mercado de trabalho, ou mesmo pela utilização conjunta desses dois mecanismos. Cabe lembrar que data desse período uma inserção mais pronunciada da mulher cônjuge e, em menor escala, dos filhos e de outros parentes na força de trabalho. Essa tendência se manteve nas décadas seguintes sendo impulsionada pela crise econômica que se abateu na sociedade a partir dos anos 1980 e pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho em função da mudança do paradigma produtivo (ARAUJO; SCALON, 2003, p.126).

No Brasil, o desenvolvimento tecnológico do século XIX marcou a aceleração da inserção da mulher no mercado de trabalho. Fatores demográficos, culturais e econômicos foram a causa da mudança no comportamento da mulher quanto ao mercado de trabalho, a partir de 1970.

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.(Sanchez, 2003, p. 01).

Contudo, as Responsabilidades Familiares " podem constituir uma barreira importante para o acesso ao mercado de trabalho, restringir opções de emprego e limitar a capacidade de gerar renda. Elas afetam particularmente as mulheres, já que, historicamente, essas responsabilidades recaem proporcionalmente sobre elas" (MOREIRA, 2014, p. 21).

No imaginário social em geral, permanece a ideia de que um dos membros do casal, geralmente o homem, tende a ser considerado como o "trabalhador ideal", ou seja, tende a trabalhar sem as limitações domésticas e familiares; o outro membro, geralmente a mulher, busca oportunidades de trabalho compatíveis com suas responsabilidades familiares: cuidar de filhos e filhas e outras pessoas dependentes e realizar tarefas domésticas. Dessa forma, busca um emprego em tempo parcial, por conta própria ou no próprio domicílio. Sua renda, portanto, tende a ser mais baixa, fator que se agrava nos lares em que a mulher é a principal responsável pela família, e assim encontra maiores dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar. (MOREIRA, 2014, p. 24).

É preciso destacar que a entrada das mulheres no mercado de trabalho é irreversível. Independentemente das circunstâncias econômicas atuais (se

recessivas ou expansivas), a participação feminina no mercado de trabalho cresce a cada dia (SORJ; FONTES E CARUSI, 2007).

Tal inserção, além de mediar os problemas econômicos vivenciados pelas famílias, ainda representa o reflexo de mudanças culturais relacionadas ao papel de gênero, ou seja, a valorização da independência e autonomia das mulheres.

Deste modo, a conciliação entre a vida laboral e a vida familiar precisa, com a máxima urgência, ser colocada no centro das discussões, reconhecendo que não se trata de matéria limitada à esfera privada, pois afeta a toda a sociedade.

7 SITUAÇÕES DE NÃO COMPARECIMENTO AUTORIZADO PARA EFEITO DE ATENDIMENTO DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A obrigação de cuidado muitas vezes envolve o acompanhamento daquele que dele necessita, para comparecimento, dentre outros, a consultas, exames, tratamentos, reuniões escolares. Para o atendimento das Responsabilidades Familiares, muitas vezes o trabalhador deve deixar de prestar serviços ao empregador, por determinado período, mas a legislação brasileira não atende plenamente esta demanda.

De maneira geral, a legislação brasileira, ao lado da duração da jornada de trabalho, prevê algumas hipóteses de descansos ao trabalhador, que podem ser mais ou menos curtos. (DELGADO, 2014).

“Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor” que têm o objetivo de recompor as forças do empregado, evitando danos à sua saúde. Como é o caso dos intervalos intrajornada e interjornada, feriados, descanso semanal remunerado e o descanso que antecede a jornada extraordinária da mulher, além das férias. (DELGADO, 2014, p. 986).

O trabalhador pode se valer dos períodos de descanso para o cumprimento de suas Obrigações Familiares, apesar desta não ser a essência destes institutos. Apenas as licenças maternidade e paternidade e algumas situações descritas no Art. 473 da CLT estão, legalmente, previstas com o propósito de atender diretamente às demandas familiares.

Segundo a OIT, as licenças são fundamentais para o cumprimento das obrigações familiares, conforme destacado na nota nº 6 da OIT, do Programa “Trabalho e Família”, em publicação datada de 2011:

As licenças são fundamentais para que as pessoas possam conciliar seu trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Elas permitem que trabalhadores e trabalhadoras se ausentem do trabalho por um curto período para cuidar de uma emergência familiar ou por um período mais prolongado em função de necessidade de cuidar de um membro da família. A possibilidade de tirar férias com o resto do grupo familiar, particularmente com filhos e filhas, é importante para a qualidade de vida. Além da licença-maternidade, as licenças mais importantes para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são as férias anuais, a licença por motivo de emergência, a licença parental e a licença-paternidade. (<http://www.oitbrasil.org.br/nota-genero-raca-trabalho-familia>>acesso em 09 ago.2016).

A seguir serão analisados alguns afastamentos autorizados pela legislação e por outras normas e que permitem ao trabalhador o convívio com sua família e o exercício das Responsabilidades Familiares.

7.1 Férias anuais

Dentre os descansos concedidos ao trabalhador, em virtude do contrato de trabalho, destacam-se as férias, por ser o descanso de maior duração.

O direito às férias está assegurado no art. 129 da CLT:

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (BRASIL, 1943).

Também a Constituição Federal assegura o direito às férias:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (BRASIL, 1988).

Da mesma forma, a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, já ratificada pelo Brasil, assegura o direito ao gozo de férias:

Artigo 3º [...]

1. Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada.

2. Todo Membro que ratifique a Convenção deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação (BRASIL, 1999).

As férias são concedidas ao trabalhador, após a prestação de serviços por 12 (doze) meses, no período chamado de aquisitivo. A época da concessão deverá ocorrer nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo, sendo que o gozo do período de descanso deverá coincidir com a conveniência do empregador, nos termos do artigo 136 da CLT:

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador (BRASIL, 1943).

Maurício Godinho Delgado destaca a importância das férias, ressaltando a amplitude do instituto:

Indubitavelmente também têm fundamento em considerações e metas relacionadas à política de saúde pública, bem-estar coletivo e respeito à própria construção da cidadania. Se os demais descansos trabalhistas (principalmente os intervalos interjornadas e os dias de repouso) são instrumentos essenciais à reinserção familiar, social e política do trabalhador, as férias surgem como mecanismo complementar de grande relevância nesse processo de reinserção da pessoa do empregado, resgatando-o da noção estrita de ser produtivo em favor de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político (DELGADO, 2014, p. 1020).

As férias constituem um direito que se funda em razões biológicas, porque propiciam um descanso ao trabalhador ao lhe proporcionar a recuperação de suas forças físicas e mentais, permitindo que ele retorne em ao trabalho em melhores condições. Representam, também, medida que permite a reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador. (BARROS, 2013).

A OIT sobre o tema “Trabalho e Família”, publicou a Nota nº 6⁶⁴, destacando a importância do gozo das férias no cumprimento das Responsabilidades Familiares:

Todos os trabalhadores e trabalhadoras têm o direito a férias anuais. Para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a duração das férias anuais é um elemento fundamental, pois estabelece o tempo disponível para esses trabalhadores descansarem junto com seu grupo familiar, assim como possibilita enfrentar situações excepcionais. [...] a possibilidade de tirar férias com o resto do grupo familiar, particularmente com filhos e filhas, é importante para a qualidade de vida (OIT, 2016).

As situações excepcionais apontadas pela OIT podem ser entendidas como quaisquer situações que envolvam a família do trabalhador e que podem ser previamente programadas, como, por exemplo, o acompanhamento de um ente familiar em uma cirurgia ou a um tratamento médico.

Desse modo, as férias, em razão de sua maior duração em relação a outros descansos, podem e devem ser aproveitadas pelo trabalhador para o cumprimento das Obrigações Familiares.

⁶⁴ Disponível em ⁶⁴ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_6.pdf acesso em 14 out. 2016.

7.2 Descanso Semanal Remunerado e em feriados

O descanso semanal e em feriados está elencado nas situações em que o empregado está legalmente autorizado, sem prejuízo do seu salário, a não prestar serviços. O direito ao descanso semanal e ao descanso em feriados está regulado pela lei nº 605⁶⁵:

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local (BRASIL, 1949).

Ademais, há previsão celetista acerca dos referidos descansos nos arts. 67 e 385:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos (BRASIL, 1943).

Por sua vez a Constituição Federal reforçou o direito ao descanso semanal remunerado e em feriados no seu art. 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (BRASIL, 1988).

Sobre o descanso semanal remunerado, diz Maurício Godinho Delgado:

O descanso semanal (ou repouso semanal) define-se como o lapso temporal de 24 horas consecutiva situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o

⁶⁵ BRASIL. Lei nº 605 de 05 de jan. de 1949. Dispõe sobre o Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política (DELGADO, 2014, p.1005).

Já quanto ao descanso em feriados, o mesmo autor aduz:

Os feriados, por sua vez, definem-se, no Direito do Trabalho, como lapsos temporais de um dia, situados ao longo do ano-calendário, eleitos pela legislação em face de datas comemorativas cívicas e religiosas específicas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. (DELGADO, 2014, p.1005).

Cumprir destacar, que para o gozo e remuneração do descanso semanal o empregado deverá preencher dois importantes requisitos: frequência e pontualidade. Dessa forma, perderá o direito à remuneração o trabalhador que se ausentar ao trabalho, sem fundado motivo, na semana imediatamente anterior à concessão do repouso.

Esses repousos são concedidos ao trabalhador em virtude do seu contrato de trabalho e asseguram ao trabalhador, além da preservação da sua saúde, “liberdade para maior convívio familiar e social, propiciando tempo para as práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas” (BARROS, 2013, p. 570).

Dentro da temática abordada no presente estudo, o fato do trabalhador não prestar serviços, sem prejuízo da sua remuneração, durante um dia na semana ou por ocasião dos feriados lhe permite o maior convívio com a sua família e o cumprimento das suas Responsabilidades Familiares.

7.3 Outras hipóteses de ausências justificadas ao trabalho relacionadas ao exercício das Responsabilidades Familiares

Além dos descansos acima examinados (férias e descanso semanal remunerado e em feriados), o Direito do Trabalho autoriza outros afastamentos do trabalho, sem prejuízo da continuidade da relação de emprego.

Neste sentido:

a) A Constituição prevê que as licenças maternidade e paternidade:

Art. 7º [...]

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei (BRASIL, 1988).

b) A CLT estabelece as hipóteses de afastamento ao trabalho, sem prejuízo do salário:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica (BRASIL, 1943).

Até 2016, a legislação trabalhista reconhecia, como ausências justificadas ao trabalho, diretamente relacionadas ao cumprimento das Responsabilidades Familiares, apenas as licenças por casamento e por falecimento de um familiar, conforme disposto nos incisos I e II do artigo retro colacionado.

Essa situação persistiu até 2016, quando foi editada a Lei nº 13.257/2016⁶⁶ que acrescentou os incisos X e XI ao art. 473 da CLT, ampliando as hipóteses de ausências justificadas do trabalhador.

⁶⁶ BRASIL. Lei 13.275 de 08 de mar.2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do

Antes de 2016, os atestados médicos aceitos como justificativa da ausência do trabalhador, em regra, eram apenas os que se referiam ao próprio indivíduo, ou seja, não havia qualquer previsão legal que reconhecesse a validade de um atestado de terceiros, ainda que fossem filhos, pais idosos ou dependentes com deficiência.

Não obstante a inovação do artigo 473 da CLT, foram reconhecidos como afastamentos autorizados, apenas o acompanhamento referente à uma consulta médica do menor de seis anos e ao pré-natal da esposa ou companheira, limitado a duas consultas.

Apesar da intenção, o legislador foi falho, primeiramente, ao dar tratamento diferenciado às crianças, limitando a idade, ou seja, a lei não atende às crianças maiores de seis anos e sequer aos outros parentes que dependam do cuidado do trabalhador, como os idosos, mulheres com gravidez de risco, que necessitem de acompanhamento em mais de duas consultas, e as pessoas com deficiência.

Em segundo lugar, a previsão legal se mostra insuficiente para o atendimento das necessidades do trabalhador, levando em consideração a ocorrência de situações mais graves, como internações e tratamentos continuados de saúde.

Ao dar um tratamento diferenciado às crianças, a nova lei se mostra discriminatória, porque exclui da proteção as pessoas maiores de seis anos e menores de doze, violando, inclusive as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que dispõe:

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescentes aquela entre doze e dezoito anos de idade (BRASIL, 1990).

Ainda de acordo com ECA, todos os direitos devem ser aplicados às crianças, sem qualquer discriminação, nos termos do que dispõe o parágrafo único do já mencionado artigo 2º:

Parágrafo único. Os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição

que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem (BRASIL, 1990).

Como se vê, a legislação que protege as crianças e adolescentes (ECA) não estabelece qualquer ressalva na proteção dos direitos das crianças até doze anos, sendo, portanto, descabida a distinção feita pela CLT.

Ainda no que se refere às situações de não comparecimento autorizado do trabalhador no cumprimento de suas Obrigações Familiares, além das hipóteses previstas no art. 473 da CLT, existem algumas normas coletivas (acordos e convenções coletivas) que tendem a garantir circunstâncias mais favoráveis ao trabalhador com Responsabilidades Familiares, em complemento às disposições legais. Ilustrativamente, citam-se as seguintes convenções:

- a) CCT da Construção Civil do Ceará: abono de 2 faltas por mês para acompanhamento em consulta ou tratamento médico de filho inválido ou deficiente⁶⁷;
- b) CCT da Informática, internet e similares do Rio de Janeiro: de 1 a 5 dias úteis em caso de internação ou acompanhamento hospitalar do cônjuge, companheiro, ascendente e descendente, sem compensações futuras⁶⁸;
- c) CCT dos Metalúrgicos do Paraná: além do abono em caso de internação do filho, cônjuge ou companheiro, o trabalhador que possui filhos no ensino fundamental e médio, terá abonadas as horas para acompanhamento em reuniões escolares, limitadas a meia jornada a cada semestre letivo⁶⁹;
- d) CCT dos Aeronautas: abono de 1 dia, por semestre, para levar o filho menor ou dependente ao médico, além de folga no dia do aniversário do

⁶⁷ CCT 2015/2016. Sindicato da Construção Civil do Ceará. Disponível em http://www.cletogomes.adv.br/wp-content/uploads/2014/10/Mediador-Extrato-Convencao-Coletiva-2015_2016-registrado.pdf > acesso em 05 de out.2016.

⁶⁸ CCT 2015/2017. Sindicato dos Trabalhadores em empresas e serviços públicos e privados de informática e internet e similares do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em http://www.sindpdrj.org.br/Download/Particulares/Particulares_cct_2015_2017.pdf > acesso em 05 de out.2016

⁶⁹ CCT 2015/2017. Sindicato Trabs. Ind. Met. Mec. Mat. Elet. da Grande Curitiba. Disponível em <http://www.sindimetal.com.br/wp-content/uploads/2015/12/CCT-CURITIBA-2015-2017.pdf> > acesso em 05 de out.2016.

aeronauta e, na medida do possível, no dia do aniversário do cônjuge e filho⁷⁰.

Cumpra observar que, apesar das recentes alterações do art. 473 da CLT, permanece uma lacuna quanto a permissão de afastamento do trabalhador para o atendimento das demandas relacionadas ao cumprimento de suas Responsabilidades Familiares, especialmente quanto aos maiores de seis anos e menores de doze, idosos, mulheres com gravidez de risco, deficientes ou outros membros da família que dependam dos cuidados do trabalhador.

O silêncio do legislador gera ao empregado grande sofrimento, em total desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A questão da dignidade da pessoa humana passa a ser uma necessidade de garantia mínima de direitos.

É neste sentido que se destaca o papel do Estado quanto à regulamentação das questões do trabalho e de sua melhoria. Até mesmo porque a dimensão do valor da dignidade deve ultrapassar a seara individual para materializar-se também quanto ao aspecto social (DELGADO, 2009. p.242).⁷¹

A adequação da legislação brasileira é imprescindível a fim de que possa ser garantido ao trabalhador e sua família o pleno gozo do direito fundamental à saúde, concedendo o afastamento pelo prazo necessário ao integral cumprimento das Obrigações Familiares, nos moldes tratados pela OIT, através de Convenção 156 e Recomendação, tratadas mais adiante neste trabalho.

7.4 Projetos de Lei que preveem licença do trabalhador nos casos de doença

Como abordado no item anterior, a legislação brasileira caminhou pouco quanto à proteção do trabalhador em relação às suas Responsabilidades Familiares.

Existem alguns projetos de lei que se referem a tema. Na Câmara dos Deputados, existem algumas propostas de lei. Dentre as propostas estão o Projeto de Lei nº 3.704/2012⁷², que acrescenta o artigo 476-B à CLT, para conceder ao

⁷⁰ CCT 2015/2016. Sindicato Nacional dos Aeronautas. Disponível em <http://www.aeronautas.org.br/index.php/leis-e-documentos/cct-aviacao-regular/2015-2016.html>> acesso em 05 de out.2016.

⁷¹ DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006.

⁷² Acrescenta art. 476-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para conceder licença

trabalhador licença remunerada para acompanhamento de idoso, membro da família, internado ou em tratamento e, o Projeto de Lei nº 3.327/12⁷³, que prevê a concessão de licença em razão de doença de pessoa da família, por até 30 (trinta) dias, mediante laudo médico.

De acordo com esses projetos de lei, a licença não será concedida se os cuidados com o familiar doente puderem ser exercidos pelo trabalhador simultaneamente com o contrato trabalho ou puder ser realizada a compensação da jornada.

Os mencionados projetos seguem apensados e estão, desde fevereiro de 2016, na Comissão de Finanças e Tributação⁷⁴.

Há, no Senado, outra proposta de lei, o Projeto de Lei nº 286/2014, de autoria da Senadora Ana Amélia⁷⁵. A proposta é acrescentar um artigo à Lei nº 8.213/91, concedendo licença remunerada para acompanhamento de pessoa enferma da família. Os benefícios da nova lei se estenderão a todos os segurados do Regime Geral da Previdência Social.

O Projeto acima referido (nº 286/2014) foi aprovado pelo Senado Federal em 2015 e encaminhado à Câmara dos Deputados, com tramitação em regime de prioridade, tendo recebido o número PL 1876/2015⁷⁶. Este, desde novembro de 2016 encontra-se na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), aguardando parecer.

De fato, o Brasil ainda precisa caminhar muito no que se refere ao respeito e proteção do trabalhador com Responsabilidades Familiares.

remunerada para acompanhamento a idoso internado ou em observação médica: Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=981892&filename=PL+3704/2012 > acesso em 10 ago.2016.

⁷³ Dispõe sobre a licença em razão de doença de pessoa da família para os trabalhadores regidos pela CLT. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=535881> > acesso em 10 de ago. 2016.

⁷⁴ Informação obtida no site: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=535881> > acesso em 22 de out.2016

⁷⁵ Acrescenta o art. 63-A à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, para instituir o auxílio doença parental. Disponível em <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118676/pdf> > acesso em 22 de out.2016

⁷⁶ Acrescenta art. 63-A à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para instituir o auxílio doença parental. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1306679> > acesso em 22 de out.2016.

8 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE A CONCILIAÇÃO ENTRE AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES E O CONTRATO DE TRABALHO

O posicionamento da jurisprudência vem demonstrando, gradativamente, que a mãe, o pai ou responsável que precisar faltar ao trabalho para acompanhar um parente (filho, idoso ou pessoa com deficiência) ao médico deve ter reconhecida esta ausência como justificada.

Esclarece-se que, na maior parte dos casos, os pedidos se referem ao abono solicitado pelos pais, para o cuidado dos filhos menores. Por esse motivo, o Poder Judiciário, praticamente, só analisa ações envolvendo crianças, com raras exceções. Isso é, os operadores do Direito ainda não se deram conta da importância do tema, deixando de provocar o Judiciário.

Os fundamentos para reconhecer o abono das faltas se concentram na previsão constitucional que garante o direito de cuidado do filho, sendo considerado, inclusive um dever (pátrio-poder), consubstanciado no dever dos pais de cumprir funções de sustento, educação e assistência aos filhos, conforme define o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Ademais, cumpre ressaltar que a legislação trabalhista somente no início do ano de 2016⁷⁷ passou a reconhecer o abono de faltas decorrentes de acompanhamento de filho menor ao médico.

Ainda, ocorre que a previsão legal se limitou ao abono de apenas 1 (um) dia por ano, sendo, portanto, cabível o desconto no salário do empregado dos dias que ultrapassarem esse período.

Nesse sentido, citam-se alguns julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. FALTA AO TRABALHO. FILHO MENOR DOENTE. DESCONTOS EFETUADOS. RESSARCIMENTO. DEVIDO. Embora a CLT não discipline a matéria e a Lei nº 605/49 disponha apenas sobre o abono de falta em razão de doença do próprio empregado (art. 6º, alínea f), entendo, data venia do entendimento do Exmo. Desembargador Relator, que através de uma interpretação teleológica da legislação pátria, é possível concluir que nos casos de falta ao trabalho em razão de doença de filho menor, esta deve ser abonada. Não se afigura razoável que no caso de doença, os pais não possam cuidar dos seus filhos, por receio de terem seu dia descontado ao final do mês, já que é responsabilidade deles cuidar para que seus filhos recebam o tratamento devido, nos termos do art. 1634 do

⁷⁷ Através da Lei nº 13.257, de 08 mar.2016, que deu nova redação ao artigo 473 da CLT.

CCB. Ignorar tal obrigação poderia, inclusive, comprometer a saúde do menor, bem que se encontra em patamar mais elevado do que as obrigações perante o empregador. (TRT1, Processo RO: 00019231020135010501. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano. Rio de Janeiro, Data de Publicação 03.09.2014) (grifo nosso) ⁷⁸

Citam-se outros julgados, no mesmo sentido, ou seja, determinando o reembolso dos descontos realizados pela ausência do trabalhador para cuidar de filho acometido por doença:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. FALTAS. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR. TRATAMENTO DE SAÚDE. DESCONTOS SALARIAIS. Inviável o processamento do recurso de revista, quando a agravante não consegue demonstrar violação ao art. 5, I, da CF, uma vez que o referido dispositivo não trata especificamente da questão relativa aos descontos salariais em razão das faltas injustificadas da empregada para acompanhamento de filho para tratamento de saúde. Agravo de instrumento não provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA. ART. 384 DA CLT. Inviável o processamento do recurso de revista, quando a decisão que deferiu as horas extras, relativas ao intervalo de 15 minutos, previsto no art. 384 da CLT está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, não havendo que se falar em violação dos dispositivos invocados, nem em divergência jurisprudencial. Incidência do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 17180520115090670, Relator: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, Data de Julgamento: 01/10/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014)

AUSÊNCIA AO TRABALHO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR À CONSULTA MÉDICA - DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS
O art. 473 da CLT, não inclui dentre as ausências justificadas ali previstas as decorrentes de acompanhamento do filho menor à consulta médica. Não obstante, deve ser assegurado à trabalhadora o salário dos dias de ausência por motivo de acompanhamento do filho menor em atendimento médico, com vistas à efetivação do direito fundamental do menor à saúde, previsto no art. 227 da Constituição Federal (Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão) e também no art. 4º, da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Trata-se de direito fundamental a ser garantido, obrigatoriamente e em caráter prioritário, por toda a sociedade. Tendo em conta essa garantia alcançada ao menor, imprescindível que se propicie à mãe (no caso) o direito de ausentar-se do trabalho para acompanhar o atendimento médico do filho menor, que se encontra com saúde debilitada, sem que seja essa penalizada com a perda do salário. Recurso do autor ao qual se dá provimento. ” (TRT 9ª R. - Proc. 11738-2011-664-09-00-2 - (Ac. 55650-2012) - 3ª T. - Rel. Des. Archimedes Castro Campos Júnior - DJe 30.11.2012) ”.

⁷⁸ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo RO: 00019231020135010501. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano. Rio de Janeiro, 03 set.2014.

ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO MÉDICO. NÃO DISCIPLINADO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. A legislação trabalhista não disciplina quanto ao abono de faltas em virtude de atestado de acompanhamento médico (aquele que é fornecido à mãe ou ao pai que acompanha o filho até o médico), tampouco se manifesta quanto à obrigatoriedade das empresas em recepcioná-lo. Não obstante, há que se atentar para o entendimento jurisprudencial que vem demonstrando que a mãe, o pai, tutor ou responsável que, não havendo outra possibilidade, precisar se ausentar do trabalho para acompanhar o filho menor até o médico deve ter esta ausência justificada pela empresa, já que esta garantia de cuidado do filho, além de estar estabelecido na Constituição Federal, é um dever estabelecido no exercício do pátrio - poder, consubstanciado no dever dos pais de cumprir funções de sustento, educação e assistência aos filhos, conforme define o Estatuto da Criança e do Adolescente. 09776/2010 RO 00540-2009-009-12-00-1 -2 (TRT 12ª R.; RO 00540-2009-009-12-00-1; Quinta Câmara; Rel. Juiz Amarildo Carlos de Lima; Julg. 15/09/2010; DOESC 29/09/2010)

(1) CONCILIAÇÃO PRÉVIA. NÃO É CONDIÇÃO OU PRESSUPOSTO DA AÇÃO. NULIDADE REJEITADA. As Comissões de Conciliação são apenas mais um meio de solução de conflitos e não um pressuposto ou condição da ação (Súmula 2/TRT). A finalidade da Lei nº 9958/00 foi a de fazer com que o trabalhador receba mais depressa o que lhe é devido e não, servir de óbice ao exercício do direito constitucional de ação (art. 5º, XXXV, CF). Tampouco se presta a lei a impedir ou retardar o acordo, que bem pode ser celebrado em Juízo, se esta foi a via eleita pelo trabalhador. A pretensão de extinção do processo, já instruído e julgado, obrigando o reclamante a submeter a controvérsia à CCP para depois voltar a esta Justiça, além de afrontar a racionalidade, não realiza os fins sociais a que se destina a norma. Sendo a conciliação o objetivo maior da Lei 9958/00, este escopo resta perfeitamente suprido pelas tentativas infrutíferas de acordo nas audiências judiciais. Indisfarçável o viés procrastinatório das alegações recursais. Preliminar de nulidade rejeitada. (2) FALTAS JUSTIFICADAS. DOENÇA DE FILHO. JUSTA CAUSA INSUBSISTENTE. Mãe que leva filho doente a médico não pode ser punida com justa causa. Ainda que reiteradas as ausências ao trabalho, sendo estas devidamente justificadas por atestados médicos particulares ou emitidos por órgãos públicos não impugnados quanto ao conteúdo ou submetidos à arguição incidental de falsidade, não há que se falar em falta grave. É regra na natureza, que a fêmea não abandona a sua cria. A mãe que relega um filho ao abandono, além de merecer a execração moral está sujeita a ser responsabilizada na esfera penal. Assim, não há como dar guarida à rigorosa e desumana tese patronal da justa causa por desídia, apenas por ter a autora deixado de comparecer ao trabalho algumas vezes para levar o filho enfermo ao médico, mormente sendo este fato sobejamente conhecido pela empresa. (TRT-2 - RO: 1070200403202000 SP 01070-2004-032-02-00-0, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 26/04/2005, 4ª TURMA, Data de Publicação: 06/05/2005)

Em sua grande maioria, as manifestações do Judiciário Trabalhista têm sido apenas para reembolso dos descontos em virtude das ausências e/ou reversão de justa causa. Na presente pesquisa, não foi localizada nenhuma decisão que obrigasse o restabelecimento do vínculo laboral, após a ruptura causada por ausências para atender às necessidades familiares.

JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. FALTAS.

Apesar de as faltas para tratar da saúde de filho não estarem previstas expressamente nos artigos 131e 473 da CLT, as da reclamante são justificadas, pois estava tratando da sua filha que se encontrava em estado de saúde delicado, ou seja, a autora estava cumprindo com suas obrigações relativas ao pátrio poder (artigos 1.634 e 1.635 do Código Civil) e o dever de zelar pela criança com prioridade absoluta, de acordo com o princípio da proteção integral adotado nos artigos 227 da Constituição Federal e 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90). Há precedente neste sentido. Recurso de revista não conhecido. Estabilidade. Gestante. Desconhecimento do estado gravídico pelo empregador à época da demissão. Conversão da ordem de reintegração em indenização. Exaurimento do período estabilitário. Súmula nº 244, item II, e Súmula nº 369, item I, do TST. A jurisprudência desta corte se firmou no sentido de que o desconhecimento do estado gravídica da empregada, por ocasião da sua dispensa, não afasta o seu direito à estabilidade da gestante prevista constitucional. Inteligência do item I da Súmula nº 244 do TST. Contudo, nos termos do item II da Súmula nº 244 do TST, uma vez exaurido o período estabilitário, a empregada não mais tem direito à sua reintegração ao emprego, fazendo jus apenas à indenização correspondente aos salários desse período. Recurso de revista provido. (TST; RR 151608/2005-900-01-00.4; Segunda Turma; Rel. Minº Roberto Pessoa; DEJT 28/05/2010; P. 602)

JUSTA CAUSA - PROPORCIONALIDADE ENTRE A FALTA E A PENALIDADE - ÚLTIMA FALTA NÃO CARACTERIZADA. Fica mantida a r. sentença recorrida que afastou a justa causa aplicada pelo empregador, em face da constatação de que a última falta imputada à reclamante e ensejadora da dispensa motivada foi a de ausentar-se injustificadamente do serviço, quando há nos autos atestado médico comprovando que, naquele dia, a empregada **compareceu ao hospital, levando o seu filho para atendimento, donde não se pode cogitar de falta sem justificativa**. De fato, deve haver correspondência entre a falta praticada pelo empregado e a penalidade imposta pelo empregador. Tratando-se de desídia, a última penalidade há de corresponder a uma transgressão efetiva das normas da empresa, o que não ocorre quando a empregada ausenta-se em razão da necessidade imperiosa de levar seu filho ao hospital para atendimento médico. Recurso desprovido⁷⁹.(TRT-3, 2008)

De fato, muitas ações contêm pedido de condenação do empregador ao pagamento de danos morais. Cita-se, ilustrativamente o seguinte julgado, que determinou o pagamento de indenização por danos morais:

DANO MORAL. DESPEDIDA ABUSIVA. ATESTADOS MÉDICOS. ACOMPANHAMENTO FILHO MENOR. REVELIA DA RECLAMADA.

Os elementos dos autos não se mostram suficientes a elidir a presunção de veracidade dos fatos alegados na inicial (Súmula nº 74, I, do TST), especialmente em relação à alegada despedida discriminatória, impondo-se reconhecer que a mesma decorreu das ausências da autora ao serviço, para acompanhamento do Filho menor em consulta médica. A vedação de despedida abusiva motivada por discriminação tem fundamento na interpretação conjunta dos arts. 1º, inciso IV, 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º, caput e incisos XLI e XLII, e 7º, inciso XXX, 8º, caput, e 170, inciso VIII da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e Convenção 98 da OIT, subsidiados,

⁷⁹ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo RO: 1450808 01284-2007-005-03-00-1. Relator: Monica Sette Lopes, Primeira Turma. Belo Horizonte, 08 set.2008.

ainda, pela aplicação extensiva do art. 4º, inciso I, da Lei nº 9.029/1995. Ressalta - se, ademais, os direitos fundamentais de proteção à maternidade e à infância (art. 6º da CF) e de proteção à saúde do menor, previstos no art. 227, da Constituição Federal, a ser garantido, obrigatoriamente e em caráter prioritário, por toda a sociedade. Tendo em conta essa garantia alcançada ao menor, imprescindível que se propicie à mãe (no caso) o direito de ausentar -se do trabalho para acompanhar o atendimento médico do filho menor, quando necessário, sem que sofra qualquer penalização. **Resta configurada a atitude discriminatória, passível de ensejar dano moral e, por conseguinte, a responsabilização civil da reclamada.** Recurso ordinário do autor ao qual se dá provimento. (TRT 9ª R.; RO 253-58.2011.5.09.0670; Terceira Turma; Rel. Des. Archimedes Castro Campos; DEJTPR 14/06/2013) (grifo nosso)

Em outros casos, o pedido tem sido indeferido. O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (2015) negou provimento ao pedido de danos morais, face aos constrangimentos sofridos em razão da recusa ao recebimento, pela empresa, dos atestados médicos de acompanhamento do filho de uma empregada. Cita-se abaixo, a ementa da referida decisão:

ABONO DE AUSÊNCIAS. Hipótese em que a cláusula normativa, ao limitar a apresentação de atestados para acompanhamento de filho a médico, afronta os arts. 6º e 227 da Constituição da República, como bem entendeu a sentença. (TRT-4 - RO: 0001600-88.2013.5.04.0511, Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Data de Julgamento: 30/04/2015, décima primeira Turma) ⁸⁰

A obreira, nesse caso, requereu o pagamento de 6 (seis) dias de trabalho que lhe foram descontados nas férias, em razão de ter faltado ao serviço para levar seu filho ao médico. Requereu também a condenação da empresa ao pagamento de danos morais, pelo assédio moral sofrido, sob o argumento que todas as vezes que se ausentava para cuidar de seu filho, quando este estava com problemas de saúde, era impedida de participar de uma reunião matinal, fato que refletia negativamente aos seus colegas.

Nesse caso, havia norma coletiva prevendo o abono de ausências, mas limitado a 6 (seis) turnos, em caso de consulta e 6 (seis) dias, em caso de internação hospitalar. O acórdão determinou o pagamento dos dias descontados sob o fundamento que a limitação dos atestados viola os artigos 6º e 227, ambos da Constituição Federal.

Afora isso, negou provimento ao pedido de reconhecimento do assédio moral, pois, não é razoável considerar a recusa dos atestados como dano moral, uma vez

⁸⁰ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo RO: 0001600-88.2013.5.04.0511, Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Porto Alegre, 30 abr.2015.

que ultrapassado o limite previsto na norma coletiva. Ainda há de se observar que existem alguns julgados que, em razão da omissão legislativa, não reconhecem o direito fundamental à dignidade dos pais e sequer das crianças, nos casos de problemas de saúde:

TRT-PR-30-08-2011 FALTAS AO TRABALHO POR RAZÃO DE DOENÇA DE FILHO. ABONO DE FALTAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. NULIDADE NÃO VERIFICADA. É fato que a Ré não atentou para a situação delicada em que se encontrava seu empregado, com o filho menor internado em hospital, não relevando suas ausências, justificadas por atestado médico. Contudo, em que pese ser de todo aconselhável que o empregador abone as faltas do empregado ao serviço em tais situações, não existe obrigação legal para tanto. Com efeito, a CLT em seus arts. 471 e seguintes, em especial no art. 473, relaciona as situações em que o empregado pode se ausentar do trabalho sem sofrer qualquer desconto salarial, sendo certo que, dentre estas, não se previu a hipótese de ausência por doença em pessoa da família. Por outro lado, não existe qualquer notícia quanto à existência de previsão nesse sentido em sede de norma coletiva ou regulamento interno da empresa, de forma a vincular o empregador à observância da conduta pretendida. Os atestados médicos apresentados pelo Obreiro, portanto, não se apresentam aptos para obrigar o empregador a abonar as faltas, pois tratam-se de ausências não justificadas em lei, servindo, quando muito, em tese, para impedir eventual dispensa por justa causa, sob fundamento de virtual desídia. Rompido o vínculo por iniciativa do Obreiro, mesmo que se possa compreender o estado psicológico que resultou em tal ato, não se encontra autorizado o Julgador a presumir que o pedido de demissão foi ato volitivo viciado, por estado de necessidade ou mesmo coação moral irresistível. Assim, a conversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa, em razão do desconto de faltas justificadas ao trabalho para acompanhar internamento de filho em hospital, não prospera, por ausência de amparo legal. Recurso da Reclamada a que se dá provimento, no particular. (TRT-9 19392010892906 PR 1939-2010-892-9-0-6, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1A. TURMA, Data de Publicação: 30/08/2011)

É sabido que na velhice as pessoas ficam naturalmente mais frágeis e podem apresentar uma combinação de doenças ou limitações funcionais, que reduzam a sua capacidade de necessitem de cuidados dos outros membros da família. Quase não há decisões abordando a responsabilidade familiar do cuidado do idoso. Ilustrativamente, cita-se a seguinte ementa, na qual se reconheceu o abono da falta para acompanhar idoso em tratamento médico:

FALTAS. ACOMPANHAMENTO DE IDOSO. DIREITO. ABONO. A Lei nº 10.741/2003, Estatuto do Idoso, dispõe em seu artigo 16 que o idoso internado para tratamento médico e hospitalar tem direito a um acompanhante. Assim, o trabalhador que comprova que a falta foi em decorrência de acompanhamento de idoso em tratamento médico ou hospitalar, tem direito a ter a ausência abonada. (TRT-1 - RO: 00009062220125010032 RJ, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 21/05/2014, Sexta Turma, Data de Publicação: 02.06.2014)

É necessário salientar que o próprio texto constitucional estabeleceu o dever dos filhos de ajudarem e ampararem os pais na velhice, carência ou enfermidade (art.229 da Constituição Federal). A Jurisprudência pátria tem caminhado no sentido de garantir aos responsáveis pelas pessoas com deficiência, especialmente aos pais, a redução de carga horária para que estes possam acompanhar os vulneráveis em suas necessidades.

Nesse sentido, a seguir apresenta-se a trecho da recente decisão proferida pelo TRT da 10ª Região (2016), nos autos do processo MS 0000143-29.2016.5.10.0000⁸¹, impetrado contra decisão que indeferiu pedido de antecipação dos efeitos da tutela (Reclamação trabalhista nº 0000197-53.2016.5.10.0013), para redução da carga horária, sem redução salarial e sem exigência de compensação horária. O pedido foi fundado na necessidade de acompanhamento de filho portador de Síndrome de Down em terapias estimulativas. *In verbis*:

Diz presente fumus boni iuris o porquanto sabido que a criança, acometida da síndrome mencionada necessita ser submetida a uma intensa rotina de atividades de estimulação, visando à redução dos defeitos genéticos no organismo, em especial nas funções cognitivas.

Afirma que tais atividades envolvem variadas especialidade na área de saúde, tais como fisioterapia, fonoaudiologia, terapia ocupacional, acompanhamento pediátrico, de atividades próprias de sua faixa etária.

Também aduz presente o periculum in mora, porquanto a demora no início dos tratamentos de estimulação implicará evidente retardo no progresso físico e cognitivo da criança, nascida aos 18 dias do mês de dezembro de 2008.

Sustenta, ainda, que o maior empecilho ao desenvolvimento de seu filho deficiente é a dificuldade de se obter tempo suficiente para levá-lo às terapias de estimulação. Inclusive, acrescenta que sua tarefa, como genitora, não se limita a levar a criança às terapias, sendo imprescindível replicar as técnicas no âmbito doméstico.

[...]

Decido.

[...]

Em sintonia com os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fixados no artigo 1º (incisos III e IV), o texto constitucional enumerou direitos sociais conferidos aos trabalhadores brasileiros, sem prejuízo "de outros que visem à melhoria de sua condição social" (artigo 7º).

Nessa perspectiva, é sabido que várias unidades da Federação possuem regramento próprio a garantir a redução de carga horária de seus servidores, sem alteração do patamar remuneratório. A jurisprudência pátria também caminha nesse sentido, tudo com vista a conferir efetividade às

⁸¹ BRASÍLIA, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo MS 0000143-29.2016.5.10.0000. Relator: Grijaldo Fernandes Coutinho. Brasília, 18 mai. 2016.

garantias constitucionais antes referidas, bem como às normas de direito internacional conducentes à proteção da criança portadora de deficiência física e mental.

[...]

Evidenciada a fumaça do bom direito defendida pela impetrante, bem como o perigo da demora, a liminar perseguida para conceder a medida antecipatória dos DEFIRO feitos da tutela e determinar que a litisconsorte passiva necessária promova a redução da carga horária da impetrante para 20 (vinte) horas semanais, mantendo-se íntegro o patamar remuneratório experimentado, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho com deficiência. (TRT10, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo MS 0000143-29.2016.5.10.0000. Relator: Grijaldo Fernandes Coutinho. Brasília, 18.05.2016)

Como é possível perceber, trata-se de analogia realizada pelo Desembargador Relator ao comparar as hipóteses já previstas em estatutos de servidores públicos em vários Estados brasileiros e aplicando a hipótese de redução da jornada às empresas da iniciativa privada, por observância à supremacia do interesse público sobre o privado. No caso em exame, a proteção da criança deve ser tratada como interesse público e, por isso deve se sobrepor ao interesse do empregador.

Nesse contexto, vale citar decisão pronunciada em Mandado de Segurança Impetrado por servidor público, realçando fundamentos que serviram de base para a recente decisão proferida contra uma empresa privada (TRT10, 2016), como apresentada acima.

Ademais, trata-se de decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, nos autos do Mandado de Segurança nº 0000041-80.2014.5.17.0000 (Espírito Santo, 2014), impetrado por uma servidora com o objetivo de ter a redução de sua carga horária em duas horas diárias, tendo em vista o fato de a sua filha ter transtorno de espectro autista, em nível grave, necessitando, portanto, a criança de cuidados de outras pessoas, inclusive para as atividades rotineiras:

MANDADO DE SEGURANÇA. CONCESSÃO DE REGIME DE HORÁRIO ESPECIAL, SEM COMPENSAÇÃO. SERVIDORA MÃE DE MENOR DIAGNOSTICADA COMO PORTADORA DE ESPECTRO AUTISTA, TOTALMENTE DEPENDENTE E REQUERENDO AJUDA FÍSICA ATÉ PARA REALIZAÇÃO DE MÍNIMAS ATIVIDADES CORRIQUEIRAS. Deficiência mental permanente. Relatório da APAE e laudo de junta médica oficial do TRT 17ª região. Laudo de neurologista apontando comprometimento qualitativo da comunicação verbal e não verbal, da reciprocidade social e da presença de estereótipos, com necessidade de cuidados intermitentes e de maior período com os genitores⁸² (TRT17, 2014).

⁸² ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Processo MS 0000041-

A decisão se baseou nos princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, bem como nos direitos fundamentais da criança, dispostos na Constituição Federal (art.227). Além disso, a decisão também utilizou como argumentos favoráveis à concessão da segurança a Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada em 14/09/1990 e na Convenção das Pessoas com Deficiência, ratificada em 2008.

É importante frisar que o Relator destacou que o direito que estava sendo assistido não era apenas o da mãe (autora do processo), mas também da criança e os seus direitos fundamentais. Nesse sentido, cita-se o trecho da conclusão do iminente Desembargador Gerson Fernando da Silveira Novais:

Pois bem. Ao fim e ao cabo o que se põe neste mandado de segurança não é apenas o direito da servidora de ter meios eficazes de cumprir a obrigação constitucional, como mãe, em relação à filha portadora de autismo em grau severo, sem abdicar de seu meio de subsistência.

O que se põe, principalmente, neste mandado de segurança, é o próprio direito da criança de ter da mãe e do Estado, de forma o mais integral possível, os meios para sua própria sobrevivência, em toda sua dimensão, com dignidade. Na norma constitucional ambas encontram este direito que deve ser assegurado. (TRT da 17ª Região. Processo MS 0000041-80.2014.5.17.0000. Relator: Desembargador Gerson Fernando da Silveira Novais. Vitória, 14.05. 2014).⁸³

Ademais, pode-se citar, ainda, acórdão proferido pela Terceira Turma do TST no qual foi considerado que o rol contido no artigo 473 da CLT é meramente exemplificativo e não taxativo, possibilitando a aplicação da interrupção ao contrato de trabalho às hipóteses não previstas por ele:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIMENTO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Verifica-se que o EG. Tribunal Regional pronunciou-se, considerando o rol do artigo 473 da CLT meramente exemplificativo. Não há falar, portanto, em negativa de prestação jurisdicional, nem em violação ao artigo 93, inciso IX, da Constituição da República. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST; AIRR 25608/2002-900-03-00; Terceira Turma; Relª Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Julg. 28/04/2004; DJU 28 /05/2004)

80.2014.5.17.0000. Relator: Desembargador Gerson Fernando da Silveira Novais. Vitória, 14 mai., 2014.

⁸³ Idem 72.

Já existem precedentes na jurisprudência pátria e projetos de lei que tratam da temática, mas não há nada concreto, devendo - se analisar o caso concreto e ponderar os direitos em conflito. Cita-se o enunciado 95 do TST, que, há mais de vinte anos já previa o abono da falta em caso de doença do filho, cujo texto foi literalmente adotado na nova redação do artigo 473 da CLT, realizada em 2016.

95 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO.

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. (TST, 1992)

Apesar de a legislação ser em alguns casos omissa há diversos outros parâmetros que podem ser utilizados para a fundamentação das decisões, favorecendo as famílias.

Por outro lado, o empregador tem o direito de dispor da mão de obra contratada. Entretanto, sem legislação específica que discipline a matéria deve ser usado o bom senso, observando os casos que exigem tratamentos incomuns, levando-se em consideração, ainda a função social da empresa e o interesse público na proteção dos mais vulneráveis (crianças, idosos e pessoas com deficiência).

No Brasil, a ideia da função social da empresa também deriva da previsão constitucional sobre a função social da propriedade (art. 170, inciso III). Estendida à empresa, a ideia de função social da empresa é talvez uma das noções de mais relevante influência prática e legislativa no direito brasileiro. É o principal princípio norteador da “regulamentação externa” dos interesses envolvidos pela grande empresa. Sua influência pode ser sentida em campos tão díspares como direito antitruste, direito do consumidor e direito ambiental. (COMPARATO, 2008, p. 132)

Por fim, pode-se concluir que o assunto é delicado por envolver a saúde da criança, do idoso e do deficiente a quem os pais, filhos e outros parentes têm o dever de cuidar.

9 RESPONSABILIDADES FAMILIARES, SEGUNDO O PRINCIPIO DA ISONOMIA E AS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO APONTADAS PELA OIT

A década de 1960, marcada pela queda da taxa de fecundidade, coincidiu com a entrada da mulher no mercado de trabalho. A renda da mulher passou a ser fundamental para a família, com a melhoria nas condições de vida da família, desde a alimentação até acesso de serviços à saúde.

Até o ingresso da mulher no mercado laboral, a divisão social relacionava à mulher, exclusivamente, os cuidados com as tarefas domésticas e com os membros da família, ou seja, suas atribuições se limitavam à esfera privada. Por seu turno, o homem relacionava-se à esfera pública, ou seja, deveria estar no mercado de trabalho, gerando renda e sustento para toda a família, ou seja, ele era o exclusivo provedor.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho também representou a necessidade de se reformularem os papéis sociais. Apesar do mercado laboral já ter passado por grandes mudanças, a partir da inserção da figura feminina, o mesmo não ocorreu com na esfera privada, isso é, apesar da mulher ter passado a realizar trabalho remunerado, ou seja, fora do lar, as Responsabilidades Familiares e, por consequência, o trabalho não remunerado permaneceu, quase que exclusivamente, sob sua responsabilidade.

De outro lado, embora a mulher ainda seja percebida como a principal responsável pelas obrigações relacionadas à família, o avanço crescente da participação feminina no mercado de trabalho, tem gerado a iminente necessidade do homem rever o seu papel doméstico. O número de famílias nas quais a mulher tem apenas funções relacionada ao ambiente doméstico está em declínio. Nesse contexto, o homem passa a ser percebido, também, como um sujeito responsável pelo cumprimento das Obrigações Familiares.

Assim, as esferas pública e privada passaram e se inter-relacionar de maneira cada vez mais intensa, fazendo necessário repensar as medidas de conciliação entre o trabalho e as Responsabilidades Familiares. Na verdade, as pessoas (homem e mulher) precisam trabalhar para satisfazer as demandas financeiras de sua família, e, ao mesmo tempo, necessitam de tempo para os cuidados dos familiares e realização das tarefas domésticas.

O equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar gera grande tensão aos trabalhadores, especialmente à mulher, em razão da sobrecarga de tarefas oriundas o mercado de trabalho e da família. Essa sobrecarga de funções pode explicar a discriminação vivenciada pela mulher no trabalho laboral, pois, em muitos casos ela se vê obrigada a escolher entre a família e o trabalho e, ainda, há casos em que a mulher acaba tendo que aceitar empregos precários e mal remunerado, através de jornada parcial ou mesmo no mercado informal.

A implementação de medidas efetivas, que permitam o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar é imperativa na promoção da igualdade de gênero e do trabalho decente.

No atual cenário, as exigências do mercado de trabalho quanto ao desempenho profissional do homem e da mulher não permitem um convívio familiar digno e se transformam em fator de desigualdade de tratamento, especialmente para as mulheres. (OIT, 2009, p. 110⁸⁴)

A partir dos conflitos gerados, foram propostas soluções por diversos países. Segundo SORJ (2007),

Em muitos países industrializados, particularmente no norte da Europa, observa-se o desenvolvimento de políticas públicas que apoiam a conciliação de trabalho e família, atenuando os efeitos negativos das transformações sobre a igualdade de gênero. Em outros, como nos Estados Unidos, o governo desempenha um papel mínimo no suporte às famílias, perpetuando a crença de que os cuidados com a família é um assunto privado e, sobretudo, afeito às mulheres (SORJ; FONTES; MACHADO 2007, p. 574)

Diversas têm sido as medidas adotadas no mundo, com evidência para os países desenvolvidos, dentre as quais se destacam: as licenças do trabalho para cuidar dos filhos, manutenção do emprego e pagamento do salário ou de outros tipos de benefícios equivalentes. A flexibilização do tempo do trabalho, permitindo aos pais modificar a jornada de trabalho nos casos de emergências familiares; o acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral e outras medidas para o cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho.

⁸⁴ Trabalho e família: rumo às novas formas de conciliação com co-responsabilidade social. OIT 2009. Disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf acesso em 05 de out. 2016.

Segundo as autoras Bila Sorj; Adriana Fontes e Danielle Carusi Machado, a legislação trabalhista é pouco efetiva para atender a todas as necessidades familiares dos trabalhadores relacionadas aos diversos ciclos da sua vida familiar, isto é, as medidas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar se restringem apenas ao momento inicial da maternidade/paternidade, não se estende aos momentos subsequentes (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p. 576).

Além disso, cabe ainda destacar que grande parte das medidas para a conciliação entre a vida pessoal e o trabalho enfocam apenas na necessidade da mulher, agravando ainda mais a discriminação entre os gêneros, sendo, ainda, o homem excluído de participar de Obrigações Familiares, porque o desempenho de tais tarefas destoia da noção de trabalhador ideal.

Nesse sentido, citam-se as palavras do Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (2016)⁸⁵

Os direitos de conciliação entre trabalho e família, no ordenamento jurídico brasileiro, não são reconhecidos como direitos; a expressão não existe e não há muitas medidas nesse sentido. Os estudos sobre o tema são ainda muito escassos. Ainda que tenha havido algumas medidas recentes, elas repetem, em regra, o preconceito existente de que a mulher deve conciliar sua responsabilidade familiar com o emprego, mas o homem não. (THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia, p. 148)

De acordo com o Relatório da OIT, sobre Trabalho e família: rumo às novas formas de conciliação com corresponsabilidade social (2009) é necessária uma mudança na mentalidade acerca dos destinatários da aplicação das medidas e benefícios:

É necessária uma mudança de perspectiva que incorpore o conceito de parentalidade. Este conceito se refere ao cuidado que ambos os membros do casal devem assumir com respeito a seus filhos e filhas e, posteriormente, com relação aos seus pais idosos. Isso implica estender a ambos os cônjuges as medidas e benefícios que não estão ligados à função exclusivamente biológica das mulheres (gravidez, parto, recuperação e amamentação); e incorporar os homens nas funções de cuidado dos filhos/as e idosos. (OIT, 2009, p. 110).

⁸⁵ THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de fomento à conciliação entre trabalho e família: precarização das condições de trabalho da mulher. In: Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho II. Encontro Nacional do Conpedi, Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Desse modo, a aplicação das medidas aos trabalhadores, de forma geral, sem consideração de gênero, é medida que se impõe a fim de adequar a norma à sua função, garantindo, deste modo, a sua eficácia.

9.1 Principais Medidas de Conciliação

De acordo com dados do Relatório da OIT sobre Trabalho e família (2009) podem-se citar as boas práticas adotadas por empresas na América Latina e Caribe no que se refere ao equilíbrio entre trabalho e vida familiar:

- Política de trabalho com tempo flexível: horário flexível, trabalho parcial, trabalho à distância para empregados/as.
- Política de licença especial de maternidade e paternidade, que estabelece a possibilidade de trabalhar à distância depois do nascimento ou adoção de um/a menino/a.
- Permissão especial de ausência sem e com salários.
- Licenças para atenção de emergências relacionadas aos filhos/as dos trabalhadores/as.
- Centros para realização de tarefas escolares dos filhos/as de trabalhadores/as.
- Colônia de férias para os filhos/as de trabalhadores/as, que trabalham em companhia de seus/suas filhos/as.
- Apoio aos/às trabalhadores/as para serviços de cuidados dos filhos/as durante período de férias escolares.
- Serviços para trabalhadores/as e familiares em instalações da empresa: tinturaria, ópticas ou serviços de compras em lojas de roupa.
- Auxílios: seguros de gastos médicos menores e maiores para trabalhadores/as, seguro de vida, campanhas de saúde, campanhas de prevenção de doenças para homens e mulheres.
- Sala de amamentação onde as mães podem amamentar seus/suas filhos/as. (OIT, 2009, p.139)

Gornick e Meyers⁸⁶ destacam as três espécies de políticas mais comuns, utilizadas pelos países desenvolvidos para a conciliação entre trabalho e vida familiar: regulação do tempo, licenças do trabalho e acesso a creches.

A seguir, serão apresentadas considerações acerca destas políticas e práticas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

⁸⁶ GORNICK e MEYERS apud SORJ, Bila.; Fontes, Adriana; Machado, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. Cadernos de Pesquisa. Minas Gerais, v.37, n.132, set./ dez. 2007, p. 574.

9.1.1 Trabalho com tempo flexível

Nos termos do artigo 4º da Recomendação nº 165⁸⁷ sugere-se aos Estados-Membros a adequação da jornada de trabalho dos empregados com Responsabilidades Familiares, seja quanto às horas efetivamente trabalhadas, seja quanto às horas extraordinárias.

IV. TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO

17. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos.

18. Especial atenção deve ser dispensada a medidas gerais para melhoraras condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, inclusive medidas que visem:

a) reduzir progressivamente a jornada de trabalho e reduzir as horas extraordinárias;

b) adotar mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de repouso e das férias, levando-se em consideração o estágio de desenvolvimento e as peculiares necessidades do país e de diferentes setores de atividade. (OIT, 1981)

Como se percebe, a redução da jornada de trabalho tem sido preconizada pela OIT como medida auxiliar na conciliação entre trabalho e família. Contudo, diversos países acabam não adotando a medida, pois encontram obstáculos na sua implementação, especialmente pela falta de conhecimento do instituto.

A flexibilidade da jornada é a possibilidade de modulação do tempo de trabalho, de forma que a jornada contratual seja ultrapassada a fim de que o trabalhador possa sair mais cedo em outro.

Pesquisas, baseadas em casos práticos, vêm mostrando diversos problemas nos países que adotaram a jornada parcial, pois, a jornada reduzida, de forma quase que exclusiva, é praticada pelas mulheres, mais uma vez, agravando ainda mais a desigualdade de gênero e, por consequência impedindo o trabalho decente.

A aplicação da jornada parcial tem gerado como consequências, a redução do salário, dos benefícios previdenciários e das promoções na carreira das mulheres, potencializando a discriminação de gênero, impondo a estas as piores condições de trabalho. (THOMÉ e SCHWARZ, 2016).

⁸⁷ Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, OIT, 1981.

A insegurança no trabalho, associada à redução de benefícios sociais, com baixa remuneração e descontinuidade nos tempos de trabalho, conforme lição de SÁ (2010)⁸⁸ estão associados ao conceito de trabalho precário.

Segundo a autora acima referida a expressão trabalho precário “corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade que se opõe ao contrato de trabalho tradicional” com jornada integral e benefícios sociais. (SÁ, 2010, p. 2)

Por seu lado, os autores THOMÉ e SCHWARZ (2016, p.143)⁸⁹destacam que por ser a contratação de mulheres maior que a de homens, em razão de ser uma medida de conciliação entre trabalho e Obrigações Familiares, há o reforço da divisão de tarefas por gênero, ou seja, mulher cuidadora e homem provedor e, por consequência, reforço da discriminação.

Muitos países têm defendido a ideia de trabalho flexível como forma de permitir o crescimento econômico, em razão do mercado globalizado, mas essa medida é criticada por alguns autores, como Teresa Sá (2010):

A aposta no “trabalho precário/trabalho flexível” em detrimento do contrato de trabalho tradicional está cada vez mais presente nos mercados de trabalho da Europa, o que pode provocar um crescimento econômico mais rápido e uma maior adaptação à lógica de mercado da sociedade globalizada, seguindo uma concepção de justiça social que assenta na sociedade de oportunidades (Dubet, 2010), mas que não cria uma sociedade mais igualitária. (SÁ, Teresa, 2010, p. 12)

No mesmo sentido, Jacques Freyssinet (2009) aborda o tema afirmando que o trabalho flexível tem reforçado a precariedade do emprego:

Já as iniciativas de flexibilização do tempo de trabalho e de determinação dos salários tiveram um impacto sobre diferentes categorias de assalariados, não necessariamente entre os mais desfavorecidos. Esses movimentos têm ampliado consideravelmente a insegurança e as desigualdades. De há muito denunciadas em nome da justiça social, eles são hoje reconhecidos também por seus efeitos perversos no que concerne às performances econômicas. Inflexões começam a ser notadas, não no sentido de um retorno ao passado, mas na busca ainda hesitante e conflituosa, de novos compromissos.⁹⁰

⁸⁸ SÁ, Teresa. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. Configurações, 7 | 2010, 91-105.

⁸⁹ THOMÉ, C.F.; SCHWARZ, R.G, O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de fomento à conciliação entre trabalho e família: precarização das condições de trabalho da mulher, CONPEDI, 2016, p. 143.

⁹⁰ FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilização da relação salarial. In. GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; SUGITA, Kurumi. (Org.). Trabalho flexível, empregos precários? São Paulo: Editora da USP, 2009. Cap. 1, p.25-48.

A flexibilização da jornada é uma das medidas, apontada pela OIT como forma de equilibrar a relação labora e familiar, mas tal instituto deve ser repensado, especialmente diante das evidências apontadas pelos estudos práticos.

No Brasil, há previsão legal da flexibilização da jornada, denominada de banco de horas. Contudo, essa prorrogação ou modulação do horário do trabalhador não leva em conta os interesses deste, mas apenas a conveniência do empregador. A legislação brasileira prevê a possibilidade de contratação por tempo parcial, conforme disposto no artigo 58-A da CLT.

O citado dispositivo legal não faz qualquer menção às Responsabilidades Familiares, ou seja, a medida não foi implementada com o intuito de primar pela conciliação entre o trabalho e a família. Todavia, segundo Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2009, p. 829) “[...] como um modo de abrir novas políticas de emprego e a necessidade de assegurar a proteção aos trabalhadores a tempo parcial nos campos do acesso ao emprego, das condições de trabalho e seguridade social”.

Assim, na prática brasileira, apesar de implementada, não é possível relacionar a compensação da jornada a uma medida que tenha o objetivo principal de conciliar o trabalho e a família.

9.1.2 Licenças maternidade, paternidade e licença parental

Apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho de forma crescente, não significa que se tenha atingido a plena igualdade entre o trabalho feminino e masculino, especialmente no que se refere aos salários e ascensão profissional e ocupação de cargos de maior responsabilidade.

Indubitavelmente, um dos fatores que impedem a melhoria das condições de trabalho da mulher é a gravidez, ou a iminência desta. Diversas alterações legislativas foram realizadas com o intuito de proteger o trabalho feminino, contudo, em muitos casos o efeito percebido foi de desproteção, afastando a mulher do mercado e, por consequência, degradando ainda mais as suas condições de trabalho. (TEODORO e SOUZA, 2015⁹¹).

⁹¹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA, Mirian Parreiras. Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de. Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho: reflexões e críticas, vol.I. São Paulo: LTR, 2015, cap. 11, p. 110-120.

Segundo TEODORO e SOUZA (2015), o fato do legislador criar normas visando à proteção de direitos, sem ter a precaução de criar os mecanismos para sua efetividade é chamado por Harald Kindermann de legislação simbólica.

Com a Constituição de 1988 foram asseguradas aos pais as licenças-paternidade e maternidade. Sendo a primeira de 5 (cinco) dias e a segunda de 120 (cento e vinte) dias.

Os períodos concedidos aos pais não são harmônicos entre si, protegendo, por um lado a mulher e, por outro ampliando sua discriminação, pois, os empregadores acabam preferindo a contratação da mão-de-obra masculina. E mais, fato do período de licença-paternidade ser tão reduzido também implica em impedimento ao homem de participar de forma ativa na criação e cuidados de seu filho.

Diante da queda dos referenciais simbólicos e estáveis, aliada à diminuição da desigualdade de gênero, o conceito de família e, por consequência a parentalidade não está necessariamente ligada a um elo biológico, como é o caso dos pais adotivos.

A própria Constituição Federal, em seu artigo 226, §5º, prevê a igualdade de direitos e obrigações entre os pais quanto à educação, assistência e criação dos filhos. O objetivo das licenças maternidade e paternidade é a proteção da família (trabalhador e filhos). A partir da evolução do conceito tradicional de família e da participação ativa da mulher no mercado de trabalho as licenças precisam ser repensadas.

De fato, visando atingir os reais objetivos das licenças, alguns países concedem o benefício de forma compartilhada entre os pais, o que, sem dúvida, contribui para a redução da discriminação entre os gêneros.

9.1.3 Acesso às creches

Nos últimos anos o acesso ao serviço de creches e pré-escolas teve um crescimento significativo. Segundo Sorj, Fontes e Machado (2007), a oferta dos serviços de creches e pré-escola tem sido bastante eficaz no equilíbrio das relações laborais e familiares, impactando, inclusive “no aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na renda e na ampliação da jornada de trabalho”

(SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p.756). Os resultados são ainda mais expressivos para as famílias mais pobres.

Apesar de ser uma medida muito eficaz, há ainda alguns obstáculos. Esses serviços são ofertados, em geral, em tempo parcial, o que implica na dependência de outros recursos para a plena participação dos adultos no mercado de trabalho.

As classes com melhor poder aquisitivo se utilizam de trabalhadores domésticos para os cuidados da criança enquanto os pais ainda não retornaram do trabalho. Em contrapartida, as classes menos favorecidas dependem de parentes, vizinhos, irmãos mais velhos para os cuidados da criança, quando esta não permanece sozinha em casa até que os pais retornem do trabalho. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 577).

9.2 O papel dos atores sociais (empresa, sindicato, governo)

O equilíbrio entre o trabalho e as Responsabilidades Familiares somente pode ser plenamente alcançado a partir do esforço comum entre os diversos atores sociais, sejam eles, a própria família, a empresa, o Estado e a comunidade, o que é denominado pela OIT como corresponsabilidade.

As Responsabilidades Familiares envolvem tarefas de cuidado direto, como alimentação e limpeza, além do cuidado indireto, através da supervisão e serviços de suporte. Dentre os familiares com maiores necessidades de cuidado estão as crianças, os idosos com limitada capacidade funcional e autonomia e, as pessoas com deficiências e variados tipos de doenças e incapacidades. (MOREIRA, 2014)⁹².

Afora isso, a proteção da família, através do direito ao convívio diário, sem restrições em razão de sobrecarga de trabalho é uma necessidade crescente. Deve-se ter em mente a preocupação quanto ao desenvolvimento de medidas que garantam a inserção e permanência das mães no mercado de trabalho, após o período gestacional e, do bem como a necessidade de criação de políticas para garantir aos pais o direito à convivência familiar e participação nos cuidados e educação dos filhos, a assistência aos idosos e a outras pessoas dependentes da família.

⁹² MOREIRA, Tassiane Antunes. Trabalho e Responsabilidades Familiares: Um estudo sobre as medidas legais de proteção e conciliação no Brasil. 2014. 77 f. Monografia (graduação), Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

Ao se considerar tais obrigações, torna-se fundamental a adoção de medidas para facilitar a conciliação entre vida laboral e familiar, para a promoção da igualdade de gênero. A Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com Responsabilidades Familiares e a Recomendação nº 165, ambas de 1981, consideram a igualdade de oportunidades como escopo principal das medidas de conciliação. Segundo a referida Convenção, o Estado deve desempenhar a função central na conformação de políticas públicas que gerem o equilíbrio entre trabalho e família. Deve, ainda, promover a adoção de um marco legal que colabore para a igualdade, além de estimular mudanças na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado.

Segundo Thomé e Schwarz *apud* Molina (2016) a Convenção 156 deixa claro, desde o seu título que a igualdade de tratamento que se busca possui dois lados. De um lado buscam-se medidas para promover a igualdade entre homens e mulheres e, de outro, medidas para a igualdade entre trabalhadores com e sem Responsabilidades Familiares.

As empresas também têm contribuído de forma positiva para a maior igualdade entre homens e mulheres.

No âmbito internacional algumas empresas têm se destacado no sentido de concederem medidas, para além da lei, que contribuam para o trabalho produtivo. Mas a implantação de tais medidas pela empresa, muitas vezes, esbarra nos custos. Estes podem variar de acordo com o tamanho da empresa, setor de atuação e nível de qualificação da força de trabalho.

Segundo dados da OIT (2009), o conflito entre o trabalho e a vida familiar gera maior rotatividade de mão de obra, bem como problemas na contratação e retenção dos trabalhadores, o que se torna mais expressivo nas empresas que exigem maior nível de especialização dos trabalhadores. Nesses casos, as empresas ainda acabam tendo outras despesas com o processo de recrutamento e seleção, bem como na motivação dos colaboradores.

Dentre as vantagens para as empresas na introdução das referidas medidas pode-se destacar a maior retenção de talentos, menor rotatividade, menos absenteísmo e atrasos, aumento da produção e da motivação, desenvolvimento de uma imagem positiva perante o mercado.

Por outro lado, podem ser contabilizados como efeitos da não aplicação das políticas conciliatórias o estresse, problemas de variação de humor, absenteísmo, menor satisfação e comprometimento com o trabalho, dentre outras.

Cada empresa terá uma necessidade diferente e para que as medidas possam ser implantadas de forma satisfatória, é necessário o diálogo entre a diretoria da empresa e funcionários. Os sindicatos podem ser ótimos parceiros na negociação das medidas, através de acordos coletivos de trabalho.

A OIT reconhece também a importância da participação do sindicato nas questões relativas ao equilíbrio entre as relações de trabalho e família, destacando a sua responsabilidade. De acordo com relatório da OIT sobre Trabalho e família (2009):

O objetivo das organizações de trabalhadores é proteger e melhorar, mediante a ação coletiva, a situação econômica e social dos trabalhadores e trabalhadoras. Devem, portanto, zelar para que a igualdade de oportunidades e de tratamento seja respeitada e promovida. Assim, como as organizações de empregadores, os sindicatos têm a responsabilidade de detectar e reconhecer práticas discriminatórias e combatê-las em suas atividades, partindo do interior de suas próprias organizações⁹³.

As organizações sindicais, em todo o mundo têm realizado um papel muito importante na igualdade de gênero e no equilíbrio entre trabalho e família. Apesar dos desafios, há uma tendência geral na ampliação das normas protetivas.

Nesse sentido, a seguir, serão apresentadas algumas conquistas dos sindicatos no Brasil. Não há previsão legal acerca da garantia de emprego provisória ao pai, em razão do nascimento do filho, contudo, tal benefício, tem sido concedido por meio de algumas negociações coletivas. De acordo com o estudo sobre Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil, produzido pelo DIEESE em 2008⁹⁴, algumas convenções coletivas preveem a estabilidade, variando de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias.

Destaca-se, ainda, com base nas informações do referido estudo, a Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciantes do Recife, que prevê a garantia de emprego ao pai por 120 (cento e vinte) dias, mediante a apresentação da

⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho e família: rumo às novas formas de conciliação com co-responsabilidade social, Brasília: OIT, 2009, p. 32-33.

⁹⁴ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). Relatório final do estudo: Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil. 2008.

certidão de nascimento da criança ao empregador, cláusula esta que vem sendo renovada nos anos seguintes.⁹⁵

O acompanhamento dos filhos, seja quanto ao desempenho escolar ou em razão de problemas de saúde constituem árdua tarefa para os trabalhadores, tendo em vista a dificuldade de conciliar estas situações com a sua vida profissional. O Estudo do DIEESE apontou que, em 2008, já havia 51 convenções coletivas prevendo a liberação dos trabalhadores para acompanhamento dos filhos. Desse número, a grande maioria prevê apenas o abono da falta em casos de doença do filho.

O direito de acompanhar os filhos se estende a todos os trabalhadores, sem distinção de gênero.

Como exemplos, destacam-se algumas convenções e sua contribuição para o equilíbrio da vida laboral e familiar:

- a) CCT da Construção Civil do Ceará: abono de 2 faltas por mês para acompanhamento em consulta ou tratamento médico de filho inválido ou deficiente⁹⁶;
- b) CCT da Informática, internet e similares do Rio de Janeiro: de 1 a 5 dias úteis em caso de internação ou acompanhamento hospitalar do cônjuge, companheiro, ascendente e descendente, sem compensações futuras⁹⁷;
- c) CCT dos Metalúrgicos do Paraná: além do abono em caso de internação do filho, cônjuge ou companheiro, o trabalhador que possui filhos no ensino fundamental e médio, terá abonadas as horas para acompanhamento em reuniões escolares, limitadas a meia jornada a cada semestre letivo⁹⁸;

⁹⁵ CCT 2015/2016. Sindicato dos Comerciantes com abrangência territorial em Recife/PE . Disponível em <http://www.trabalheira.com/2016/05/cct-20152016-sindicato-comerciantes-com.html> > acesso em 05 de out. 2016.

⁹⁶ CCT 2015/2016. Sindicato da Construção Civil do Ceará. Disponível em http://www.cletogomes.adv.br/wp-content/uploads/2014/10/Mediador-Extrato-Convencao-Coletiva-2015_2016-registrado.pdf >acesso em 05 de out.2016.

⁹⁷ CCT 2015/2017. Sindicato dos Trabalhadores em empresas e serviços públicos e privados de informática e internet e similares do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em http://www.sindpdrj.org.br/Download/Particulares/Particulares_cct_2015_2017.pdf > acesso em 05 de out.2016

⁹⁸ CCT 2015/2017. Sindicato Trabs. Ind. Met. Mec. Mat. Elet. da Grande Curitiba. Disponível em <http://www.sindimetal.com.br/wp-content/uploads/2015/12/CCT-CURITIBA-2015-2017.pdf> > acesso em 05 de out.2016.

- d) CCT dos Aeronautas: abono de 1 dia, por semestre, para levar o filho menor ou dependente ao médico, além de folga no dia do aniversário do aeronauta e, na medida do possível, no dia do aniversário do cônjuge e filho⁹⁹.

Assim, percebe-se que os sindicatos, através da negociação coletiva, têm contribuído para reforçar o cumprimento dos direitos trabalhistas, bem como para o avanço na legislação em matéria igualdade de gênero e de conciliação da vida laboral e as Responsabilidades Familiares.

Por sua vez, a sociedade civil e suas organizações igualmente possuem papel de destaque na luta pela igualdade de gênero e no equilíbrio entre o trabalho e a família. De acordo com o relatório da OIT (2009):

Os compromissos assumidos pelos governos com relação ao trabalho decente e à equidade de gênero constituem ferramentas para o conjunto da sociedade, pois todas as pessoas, direta ou indiretamente, dependem do trabalho e sofrem as consequências de viver em contextos de grandes desigualdades. (OIT, 2009, p.35).

Enfim, diversas organizações têm desenvolvido estudos apontando os problemas e soluções sobre o tema, contribuindo para a articulação de ações e interesses para a constituição de parcerias com o Estado, com as empresas e os sindicatos.

⁹⁹ CCT 2015/2016. Sindicato Nacional dos Aeronautas. Disponível em <http://www.aeronautas.org.br/index.php/leis-e-documentos/cct-aviacao-regular/2015-2016.html>> acesso em 05 de out.2016.

10 CONCLUSÃO

A presente dissertação versou sobre o equilíbrio entre as Responsabilidades Familiares e o trabalho, analisado, principalmente, sob a luz das diretrizes estabelecidas pela OIT.

Foi mostrado que as Responsabilidades Familiares consistem nas obrigações de cuidado e sustento entre os membros da família (entre os cônjuges reciprocamente, dos cônjuges para com os filhos e dos cônjuges em relação aos seus pais).

E ainda, antes da entrada da mulher no mercado de trabalho, o cumprimento destas obrigações era a ela atribuído. Contudo, após a inserção da mulher, surge a necessidade de repensar a responsabilidade pelo cumprimento das Obrigações Familiares, porque a mulher passa a compartilhar com o homem a função de provedora do lar, fazendo-se necessária, da mesma forma, a análoga divisão de tarefas que envolvem a família e a casa.

Embora a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho tenha se modificado nos últimos anos, seja em relação aos salários e funções, as mulheres ainda se sentem mais sobrecarregadas que os homens, principalmente pelo fato de desempenharem uma parte maior (e, às vezes, exclusiva) das tarefas domésticas e de cuidados com os entes familiares. Especialmente, no que se refere aos filhos, a mulher tem a maior responsabilidade, o que pode explicar a discriminação vivenciada pela mulher no mercado laboral, pois, em muitos casos ela se vê obrigada a escolher entre a família e o trabalho e, ainda, há casos em que a mulher acaba tendo que aceitar empregos precários e mal remunerados, para que possa conciliar a vida familiar com a profissional.

Assim, os reflexos desse desequilíbrio impactam diretamente no desempenho profissional feminino, causando-lhe ainda estresse e outros males e, por consequência, fomento da discriminação.

Para esse fato tem chamado à atenção a OIT, que preconiza que os problemas com Responsabilidades Familiares não são problemas exclusivos das mulheres trabalhadoras, mas de toda a família e da sociedade como um todo, sendo necessária a ampliação das medidas conciliatórias também ao homem.

Sobre o tema "Trabalho e Família", a OIT, além das Convenções nº 123 e nº 156 e Recomendação nº 165, vem realizando diversos estudos e programas,

ressaltando a sua grande preocupação com importância do equilíbrio das Responsabilidades Familiares e o trabalho, bem como com a necessidade de adoção de medidas conciliatórias.

Até o momento, o Brasil não ratificou a Convenção nº 156, mas a ratificação de seus termos e, a consequente adequação das normas internas, poderia, sem dúvida, auxiliar na divulgação e implantação de medidas que propiciassem o equilíbrio entre a vida laboral e a vida familiar de trabalhadores e trabalhadoras.

Dentre as principais medidas conciliatórias apontadas pela OIT e indicadas no presente estudo, estão o trabalho com tempo flexível, as licenças ao trabalho e o acesso às creches.

Apesar de indicada como uma medida capaz de auxiliar no equilíbrio entre a vida privada e o trabalho, a presente pesquisa demonstrou que, na prática, a flexibilização da jornada, nos países que a adotaram, não se mostrou eficaz quanto à efetiva conciliação da vida familiar e trabalho, pois, sua aplicação tem gerado a redução do salário, dos benefícios previdenciários e das promoções na carreira, especialmente das mulheres, potencializando a discriminação de gênero, impondo a estas as piores condições de trabalho (THOMÉ e SCHWARZ, 2016).

As licenças também foram apontadas pela OIT como fundamentais na conciliação do trabalho e as Responsabilidades Familiares. Dentre as licenças concedidas ao trabalhador e utilizadas para o exercício das Obrigações Familiares, destacam-se a licença-maternidade e a licença paternidade. Contudo, o fato do período de licença-paternidade bem menor que a licença-maternidade acaba implicando no impedimento ao homem de participar de forma ativa da criação e cuidados de seu filho.

Uma solução ao referido problema gerado pela diferença entre a licença-maternidade e a licença-paternidade tem sido a concessão, em diversos países, da licença-parental. Esta se caracteriza pela concessão da licença compartilhada por ambos os pais, logo após o parto, adoção ou guarda judicial, o que, sem dúvida, poderá contribuir para a redução da discriminação entre os gêneros.

A concessão da licença-parental é medida extremamente acertada, além de ser relevante na promoção do equilíbrio entre a vida familiar e a vida laboral.

Ao homem deve ser dado o direito de participar de forma ativa no cuidado dos filhos, pois tem as mesmas condições que a mulher. O chamado "instinto maternal" é mera construção cultural, não tendo nenhum fundamento biológico que o sustente,

logo instinto maternal é, na verdade, amor e, como tal, pode ser sentido tanto pelo homem, como pela mulher.

Como medida conciliatória, o serviço de creches, por um lado, é muito eficaz, possibilitando, inclusive o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na renda e na ampliação da jornada. Mas, de outro lado, o serviço ainda precisa de aprimoramento. Esse serviço é ofertado, em geral, em tempo parcial, o que implica na dependência de outros recursos para a plena participação dos adultos no mercado de trabalho, ou seja, é preciso recorrer a um terceiro para o cuidado da criança no período que ela não pode estar na creche. Desse modo, uma da solução seria a oferta do serviço de creche em período integral.

De qualquer forma, as medidas que asseguram o cumprimento das Obrigações Familiares, por mais benéficas que sejam, merecem revisão, na medida em que grande parte enfoca apenas na necessidade da mulher, agravando ainda a discriminação entre os gêneros.

Demonstrou-se, através do presente estudo, que a maioria das medidas conciliatórias, também, não atendem a todos os ciclos da vida familiar, isto é, as medidas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar se restringem apenas ao momento inicial da maternidade/paternidade, não se estendendo aos momentos subsequentes ao nascimento e, sequer, envolvem outros membros da família, como os idosos e o cônjuge.

Outra consideração que deve ser feita é que as medidas conciliatórias apontam apenas para as necessidades relacionadas à mulher, o que é muito sério, pois acaba agravando ainda mais a discriminação entre os gêneros, além, de impedir que o homem participe das Obrigações Familiares. Para se alcançar a plena igualdade de gêneros é preciso que as obrigações domésticas sejam, de fato, compartilhadas, a fim de que a mulher deixe o papel de única responsável pelos encargos familiares e, ainda que as medidas conciliatórias possam ser usufruídas por ambos os sexos.

A legislação trabalhista brasileira é incipiente quanto ao tema ora analisado. Não há previsão de muitas medidas que permitam, de forma eficaz, o cumprimento das Responsabilidades Familiares e, as medidas que existem, se limitam quase exclusivamente à mulher, se atendo ao momento inicial da maternidade/paternidade.

A partir da evolução da família e da participação ativa da mulher no mercado de trabalho, as licenças maternidade e paternidade, precisam ser repensadas, no

Brasil, principalmente, levando-se em consideração a diferença do tempo de concessão entre ambos, isto, é o período da licença-maternidade é muito superior ao da licença-paternidade. Desse modo a lei protege, por um lado a mulher e, por outro amplia sua discriminação, pois, os empregadores acabam preferindo a contratação da mão-de-obra masculina.

Afora isso, de acordo com a pesquisa jurisprudencial, também realizada nesta dissertação, verificou-se que as manifestações do Judiciário Trabalhista brasileiro, quanto aos casos que envolvem os conflitos entre as Responsabilidades Familiares e o trabalho, se limitam à reversão de justa causa ou reembolso dos descontos em virtude das ausências causadas pela necessidade de cuidado com os membros da família.

Ainda, analisando as decisões judiciais, é possível afirmar que há diversos casos em que o trabalhador tem o seu contrato de trabalho rescindido, em função de ausências motivadas pelo cumprimento de suas Obrigações Familiares, como por exemplo, acompanhamento do filho menor em uma internação hospitalar. As decisões, nesses casos, são omissas quanto à importância das Responsabilidades Familiares e quanto ao restabelecimento do vínculo, deixando a família sem qualquer proteção, especialmente no momento que se enfrentam graves problemas com doenças e que requerem do trabalhador atenção e dedicação especial, por exemplo.

No Brasil, embora existam normas que visem à conciliação entre trabalho e Responsabilidades Familiares ainda existem muitas lacunas, tanto na legislação, quanto nas políticas públicas, o que acaba dificultando o acesso e permanência no trabalho remunerado, especialmente das mulheres, impedindo, desta forma, o alcance do trabalho decente e a igualdade de gênero.

O combate à discriminação, no Brasil, exige uma política integrada que inclua as convenções internacionais do trabalho, a legislação nacional e seu desenvolvimento, as instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento, as políticas ativas de mercado de trabalho, o papel da Justiça do Trabalho e da inspeção do trabalho, políticas de contratos e compras governamentais, bem como o papel dos sindicatos, organizações de empregadores e do diálogo social (ABRAMO apud THOMÉ, 2009, p.47).

Uma importante ação do legislador brasileiro, quanto às deficiências normativas aqui debatidas, seria a ratificação da Convenção nº 156, com a

consequente adequação das normas internas, o que, certamente, seria um importante passo na implantação e divulgação de medidas que propiciem o equilíbrio entre a vida laboral e a vida familiar de trabalhadores e trabalhadoras.

De fato, a partir desta pesquisa conclui-se que adoção de medidas conciliatórias efetivas e que atendam a todas as necessidades dos trabalhadores (independente do gênero e não limitadas ao início da maternidade/paternidade), no desempenho de suas Obrigações Familiares é urgente, pois o tema, além de muito relevante, afeta todos os atores sociais: família, empresa e Estado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Licenças-Maternidade, Paternidade e Parental: Direito voltado à proteção da família, à dignidade da pessoa humana e como instrumento de igualdade no trabalho. MÁXIMO, Maria Cecília; MELLO, Teodoro Roberta Dantas de (Coords). **Tópicos contemporâneos do Direito: Reflexões e críticas**. São Paulo: Ltr, 2015, p. 121-130.

ARAUJO, Clara; SCALON, Maria Celi. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4. ed. Rev. ampl. atual. Brasília: Secretaria Nacional de Direitos, 2011. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitu-cional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf>. Acesso em: 10 ago.2016.

BARHAM. Elizabeth Joan; BARHAM; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis** , v. 12, nº 1, p. 47-59, abr. 2012 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 28 jan. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR,1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 9.ed. São Paulo:LTr,2013.

BELTRAN, Ary Possidônio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 5 out.1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 01out. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1º mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01 out. 2016.

BRASIL.Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990.Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em 01 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 01 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.146/15 de 06 de jul. 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 10 out. 2016

BRASIL. Lei nº 8.212 de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em 01 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.275 de 08 de mar. 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art37>. Acesso em 3 nov. 2016.

BRASIL. Previdência Social. **Salário maternidade**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-maternidade>>. Acesso em: 27 fev. 2016

BRASIL. Previdência Social. **Legislação Trabalhista e Previdenciária**: licença remunerada e não remunerada. 10ª Ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2014. Coleção manual de procedimento. Disponível em <http://www.iob.com.br/bol_on/CT/CAPAS/CCT21_14.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2016

BRASIL. Senado Federal. **Parecer nº 3 de 2016**, Redação final do Projeto de Lei da Câmara nº 14, de 2015 (nº 6.998, de 2013, na Casa de origem. Brasília, 2016. Disponível em <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=186550&tp=1>>. Acesso em 3 de nov. 2016

BRASIL. **Decreto 3.048 de 6 de mai. 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 06 mai. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em 26 de out. 2016.

BRASIL. Decreto 186 de 10 jul. 2008. **Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo**, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em 10 out.2016.

BRASIL. Decreto nº 6.949 de 25 ago. 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York**, em 30 de março de 2007. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm>. Acesso em 10 out. 2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Processo MS 0000143-29.2016.5.10.0000**. Relator: Grijaldo Fernandes Coutinho. Brasília, 18 mai. 2016. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=15155&p_grau_pje=2&popup=0&dt_autuacao=&cid=142995>. Acesso em 05 out.2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de Revista nº 1516086.63.2005.5.01.0900.2ªTurma. Justa causa. Abandono de emprego. Faltas. Relator Ministro Roberto Pessoa.DEJT, Brasília, 24 de abr. 2010. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal>>. Acesso em 16 set.2016.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Precedente normativos TST**.(s/d). Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Prec_Norm.html>. Acesso em: 16 set.2016

BRINGEL, Elder Paes Barreto; FERRAZ, Maria Carolina Monteiro. **A OIT e sua função normativa: convenções não ratificadas pelo Brasil e implementação de direitos fundamentais**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=40bd33b35dfb6a76>>. Acesso em 26 out.2016

BRUMATTI Carvalhal, T. (2011). A inserção da mulher no mercado de trabalho e a questão de gênero. **Revista Pegada**, 3(1). Acesso em 11/09/2016, de <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/805/828>>. Acesso em 20 out. 2016

BRUSCHINI, Maria Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez. **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras**. Relatório de Pesquisa. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2008. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/textosfcc/article/viewFile/2446/2401>>. Acesso em 20 out.2016.

CABRERA, Carlos Cabral; WAGNER JUNIOR, Luiz Guilherme da Costa; FREITAS JUNIOR, Roberto Mendes de. **Direitos da criança, do adolescente e do idoso: doutrina e legislação**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARBONERA, Silvana Maria. **Guarda de Filhos na Família constitucionalizada**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2000.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. rev. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

CAVALCANTI, Ana Elizabeth Lapa Wanderlei *et al.* **Direitos da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência**. São Paulo: Atlas 2014.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2010.

CENTRO DE DIREITO INTERNACIONAL (CEDIN). DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA, realizada na **Conferência Mundial sobre Direitos Humanos**, nos dias 14-25 de junho de 1993. Disponível em <http://www.cedin.com.br/wp-content/uploads/2014/05/Declara%C3%A7%C3%A3o-e-Programa-de-A%C3%A7%C3%A3o-de-Viena-Confer%C3%Aancia-Mundial-sobre-DH.pdf>. >acesso em 05 out. 2016

COMPARATO, Fábio Konder. O poder de controle na sociedade anônima. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). **Relatório final do estudo**: Negociação Coletiva de Trabalho e Eqüidade de Gênero e Raça no Brasil. 2008. Disponível em https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2008/NegociacaoColetivaTrabalho_relatorioFinal.pdf> acesso em 26 out.2016.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 8.ed. rev. E atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

DICIONÁRIO *ON LINE* DE PORTUGUÊS. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/subordinacao/>>. Acesso em 10 ago.2016

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Processo MS 0000041-80.2014.5.17.0000**. Relator: Desembargador Gerson Fernando da Silveira Novais. Vitória, 14 mai., 2014. Disponível em <<http://www.trt17.jus.br/principal/processos/judiciarios/0000041-80.2014.5.17.0000>>. Acesso em 05 out.2016

FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson. **Direito civil**. Teoria Geral. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

FERRAJOLI, Luigi, *et. al.* **Los fundamentos de los derechos fundamentales.** Madrid: Editorial Trotta, 2001.

FILHO, Georgenor de Souza Franco; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. In. FILHO, Georgenor de Souza Franco; MAZZUOLI (org.). **Direito Internacional do Trabalho: O estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil.** São Paulo:LTR, 2016.

FIUZA, César. **Direito Civil.** 11ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilização da relação salarial. In. GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko; SUGITA, Kurumi. (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Editora da USP, 2009.

GARCIA, Maria (2014). O direito do idoso à educação na sociedade contemporânea. In: Cavalcanti, Ana Elizabeth L. W.; Leite, Flávia P. A.; Lisboa, Roberto S., coord. (2014). **Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência.** São Paulo: Atlas.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** Vol. I. Rio de Janeiro: Forense. 1981.

GUTIER, Murilo Sapia. **Introdução ao Direito Internacional Público.** P. 21/22 Disponível em <http://murillogutier.com.br/wp-content/uploads/2012/02/INTRODU%C3%87%C3%83O-AO-DIREITO-INTERNACIONAL-MURILLO-SAPIA-GUTIER.pdf>. Acesso em 05 out.2016.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. Licença parental – direito de o trabalhado ter licença para cuidar do filho. GAASP: 2006. Disponível em: <http://www.gaasp.net/noticias/noticia_53.html>. Acesso em 07 mai.2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, tomo I, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

LACERDA, José Antonio Martins. Convenção 156 da OIT sobre Responsabilidades Familiares –Eventuais impactos da sua ratificação na legislação trabalhista brasileira. **Revista de Direito da ADVOCEF.** n. 18, ano IX, maio 2014, p.319p3622. disponível em <<http://www.advocef.org.br/wp-content/uploads/2015/01/18-maio-2014.pdf>>. Acesso em 26 out.2016.

LAMENZA, Francismar. Licença-adoção: um direito da criança e do adolescente. Revista trimestral do centro de Apoio Operacional das Promotorias da Criança e do Adolescente do Paraná: Igualdade. Vol. 10. n. 34. Curitiba. Janeiro/Março de 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Direito da Criança e do Adolescente**. Comentários. Brasília – DF, Instituto Brasileiro de Pedagogia Social, 1991.

LIMA, Nadege Alves de Souza Lima. A orientação Constitucional de Igualdade de Gênero em vãos de Licença- maternidade e Licença- paternidade. In. DELGADO, Gabriela Neves *et al.* **Direito constitucional do trabalho** : princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo : LTr, 2015, p. 118-130.

LOUREIRO E SILVA, André Filipe. A Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade: uma necessidade social e legal para igualdade de gêneros. In. MÁXIMO, Maria Cecília; MELLO, Teodoro Roberta Dantas de (Coords). **Tópicos contemporâneos do Direito**: Reflexões e críticas. São Paulo: Ltr, 2015, p. 131-142.

LUZ, Valdemar P. da. Curso de Direito de família. 2ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2002.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A Criança, o Idoso e o Deficiente na Constituição Federal. In: Cavalcanti, Ana Elizabeth Lapa Wanderley; Leite, Flávia Piva Almeida; Lisboa, Roberto Senise Lisboa. (coord) . **Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 7-26.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014. 990 p.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. Edição. São Paulo, Saraiva, 2012.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Tratados Internacionais de Direitos Humanos e Direito Interno**. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/981902/a-tese-da-supralegalidade-dos-tratados-de-direitos-humanos-valerio-de-oliveira-mazzuoli>>. Acesso em 26 out.2016.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **A tese da Supralegalidade dos Tratados de Direitos Humanos** . Disponível em <http://www.lfg.com.br>. 03 abr. 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 43, 2013. Disponível em <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35> . Acesso em 26 out.2016.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. – 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MELLO, Roberta Dantas de. Licenças-maternidade, paternidade e parental: direito voltado à proteção da família, à dignidade da pessoa humana e como instrumento de igualdade no trabalho. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta

Dantas de. (Coords.). **Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho**: reflexões e críticas, vol.I. São Paulo: LTR, 2015. São Paulo: LTR, 2015, p. 121-128.

MELO, Assis. **Projeto de lei nº 3327 de 2012**. Dispõe sobre a licença em razão de doença de pessoa da família para os trabalhadores regidos pela CLT. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=535881> acesso em 27 fev.2016.

MERCOSUL. **Ratificação do convênio nº 156 da organização internacional do trabalho**. Disponível em: http://www.mercosur.int/msweb/portal%20intermediario/Normas/normas_web/Recomendaciones/PT/REC%2003-05-Ratific.Conv.%20N%C2%BA%20156%20OIT-PT.PDF>. Acesso em 26 out.2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo RO: 1450808 01284-2007-005-03-00-1**. Relator: Monica Sette Lopes, Primeira Turma. Belo Horizonte, 08 set.2008. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546751/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1450808-01284-2007-005-03-00-1/inteiro-teor-129546761>>. Acesso em 05 out.2016

MORAES, Patricia Maccarini; ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serviço Social e Saúde**, Campinas, SP, v. 14, n. 1, p. 106-118, jul. 2015. Disponível em: <http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/sss/article/view/8638904/6507>>. Acesso em: 09 fev. 2017.

MOREIRA, Tassiane Antunes. **Trabalho e Responsabilidades Familiares**: Um estudo sobre as medidas legais de proteção e conciliação no Brasil. 2014. 77 f. Monografia (graduação), Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/133052/TCC%20-%20Tassiane%20A%20Moreira.pdf?sequence=1>>. Acesso em 26 out.2016.

MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges. **Direitos Sociais na Constituição de 1988**: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTR, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. rev. Atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: LTr., 2001.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher**: das proibições para o direito promocional. São Paulo:LTR, 1996.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa, **Direito do Trabalho**, tomo I e II, 2010. 5ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pequim+20**. Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/pequim20/>>. Acesso em 16 set.2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dez.1948. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em 10 set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O desafio do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal**, Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/desafio_trabalho_familila_260.pdf>. Acesso em 05 out.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Proteção dos Trabalhadores num mundo do trabalho em transformação**: Debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (Proteção Dos Trabalhadores), Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf>. Acesso em 05 out.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho e família**: rumo às novas formas de conciliação com co-responsabilidade social, Brasília: OIT, 2009, 150 p. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/275>>. Acesso em 13 out.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perspectivas sociales y de empleo e el mundo: tendencias 2016**. OIT.2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/WCMS_443505/lang-es/index.htm>. Acesso em 01 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Brasília, s/ano. acesso em: 13 out.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego**, Brasília, s/ano. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/genero-e-raca>>. Acesso em: 13 out.2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores**: Trabalhadores com Encargos de Família, OIT, 1981. <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recomenda%C3%A7%C3%A3o-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalh>> Acesso em 13 out.2016.

PAGANI, Marcela; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; FINELLI, Lília Carvalho. **Direito do Trabalho simplificado**. Belo Horizonte: RTM, 2016.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão. **Recurso Ordinário nº 253-58.2011.5.09.0670**. 3ªTurma. Dano moral. Despedida abusiva. Atestados

médicos. Acompanhamento filho menor. Revelia da reclamada. Relator Desembargador. Archimedes Castro Campos Júnior; DJPR, Curitiba, 14 jun. 2013.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 22ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha, **Princípios fundamentais norteadores do Direito de Família**, 2ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social/Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf>. Acesso em 02. Abr.2015.

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**, 2007. Monografia. (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos). Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em 15 jan.2017.

RENAULT, Luiz Otávio ; MEDEIROS, Dárlen Priestsch. A subordinação sem derivações semânticas. In: Luiz Otávio Linhares Renault; Paula Oliveira Cantelli; Lorena Vasconcelos Porto; Fernanda Nigri. (Org.). **Parassubordinação**. São Paulo: LTR, 2011, p.183-198.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo RO: 00019231020135010501**. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano. Rio de Janeiro, 03 set.2014. Disponível em:< <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/140260073/recurso-ordinario-ro-19231020135010501-rj/inteiro-teor-140260134>>. Acesso em 05 out.2016.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo RO: 0001600-88.2013.5.04.0511**, Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Porto Alegre, 30 abr.2015. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessual?svc=consultaBean&nroprocesso=0001600-88.2013.5.04.0511&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 05 out.2016.

ROUDINESCO, Elisabeth. **A família em desordem**. Tradução de André Telles. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. V. I e II, 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SÁ, Teresa. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, 7 | 2010, 91-105.

SANTOS, Petter Diego Souza dos. Salário maternidade ao pai face à morte de parto da genitora. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 119, dez 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13910>. Acesso em 20 jan.2017.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão**. Recurso Ordinário nº 1070200403202000 SP 01070-2004-032-02-00-0. 4ª Turma. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, São Paulo, 06 mai. 2005. Disponível em: ><http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7571559/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-record-1070200403202000-sp-01070-2004-032-02-00-0>>. Acesso em: 19 jul.2014

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6 ed. Ver. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça . Breves Anotações sobre as Convenções Fundamentais da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba - PR, v. 55, p. 99-124, 2005. Disponível em: <www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download >. Acesso em 05 out.2016.

SERRANO, Mônica de A. Magalhaes; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. Direito ao Envelhecimento saudável. In: Cavalcanti, Ana Elizabeth Lapa Wanderley; Leite, Flávia Piva Almeida; Lisboa, Roberto Senise Lisboa. (Coords) . **Direito da infância, juventude, idoso e pessoas com deficiência**. São Paulo: Atlas, 20014, p. 205-215.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS COM ABRANGÊNCIA TERRITORIAL EM RECIFE/PE. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016**. Recife, 2015. Disponível em: <<http://www.trabalheira.com/2016/05/cct-20152016-sindicato-comerciarior-com.html>>. Acesso em 05 out. 2016.

SINDICATO DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO CEARÁ. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016**. Ceará, 2015 Disponível em: <http://www.cletogomes.adv.br/wp-content/uploads/2014/10/Mediador-Extrato-Convencao-Coletiva-2015_2016-registrado.pdf >. Acesso em 05 out.2016.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE INFORMÁTICA E INTERNET E SIMILARES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017**. Rio de janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.sindpdrj.org.br/Download/Particulares/Particulares_cct_2015_2017.pdf>. Acesso em 05 out.2016.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da *et al* . A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro , v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005 . Disponível em

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582005000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 set. 2016.

SORJ, Bila.; Fontes, Adriana; Machado, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**. Minas Gerais, v.37, n.132, set./ dez. 2007, p. 576-580.

SOUSA, Antonio Rodrigo Machado de. Licença paternidade: 120 dias para o pai adotante único. *Ius Navegandi*: 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19841/licenca-paternidade-120-dias-para-o-pai-adotante-unico> (<<http://jus.com.br/revista/texto/19841/licenca-paternidade-120-dias-para-o-pai-adotante-unico>) >. Acesso em: 06 mai.2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA, Mirian Parreiras. Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de (coord). **Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho**: reflexões e críticas, vol.I. São Paulo: LTR, 2015, p 110-120.

TEODORO, Maria Cecília Máximo, et al (org). In. II Congresso Latino-americano De Direito Material e Processual do Trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de. (coord). **Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho**: reflexões e críticas, vol.I. São Paulo: LTR, 2015.

TERRA, Osmar *et al*. **Projeto de lei nº 14 de 2015**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância, altera a lei nº 8.069, de 13 de Julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de Outubro de 1941 - Código de Processo Penal, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de Junho de 2012. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-materia/120182>>. Acesso em 26 fev. 2016.

THOMÉ, Candy Florêncio. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. **Rev.Trib. Reg.Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/candy_flarencio_thome.pdf>. Acesso em 26 nov. 2016.

THOMÉ, Candy Florencio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família:licença-maternidade e licença-paternidade**. Ebook. São Paulo: LTR, 2009.

THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de fomento à conciliação entre trabalho e família: precarização das condições de trabalho da mulher. In.**Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho II**. Encontro Nacional do Conpedi, Florianópolis:CONPEDI,

2016. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/od9961w9/KzDaa2APu62mw238.pdf>>. Acesso em 05 out.2016

THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A concretização dos direitos sociais como direitos Humanos fundamentais: alguns elementos para um pensar e um agir garantistas e democráticos. **Revista Julgar Online**. Dezembro 2015.

Disponível em: <<http://julgar.pt/wp-content/uploads/2015/12/20151206-ARTIGO-JULGAR-Direitos-sociais-como-direitos-humanos-fundamentais-Rodrigo-Schwarz.pdf>>. Acesso em 03 de out.2016

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito de Família**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ZORNIG, Silvia Maria Abu-Jamra. Tornar-se pai, tornar-se mãe: o processo de construção da parentalidade. **Tempo psicanal.**, Rio de Janeiro , v. 42, n. 2, p. 453-470, jun. 2010 . Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-48382010000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 fev. 2016.