

Convenção 156 da OIT sobre responsabilidades familiares – Eventuais impactos da sua ratificação na legislação trabalhista brasileira

José Antonio Martins Lacerda

*Advogado da CAIXA no Distrito Federal
LL.M. em Direito Corporativo pelo Instituto Brasileiro
de Mercado de Capitais – IBMEC*

RESUMO

O desequilíbrio no mercado de trabalho entre homens e mulheres com responsabilidades familiares agrava os inconvenientes decorrentes das desigualdades de gênero. A Convenção 156 da OIT marca o ápice do debate internacional sobre o tema, arrolando, em conjunto com a Recomendação 165, Princípios e Diretrizes a serem observados pelos Estados signatários, no intuito de equalizar a situação. A esperada ratificação dessa convenção pelo Brasil deverá gerar impactos na legislação trabalhista nacional. Atento às condições de trabalho pleiteadas nas negociações coletivas, busca este estudo identificar os prováveis impactos na legislação trabalhista brasileira após a ratificação, bem como indicar os dispositivos legais relativos ao tema que, embora obsoletos, ainda vigem.

Palavras-chave: Responsabilidades familiares. Convenção 156/OIT. Legislação trabalhista. Impactos.

ABSTRACT

Unbalance in the labor market between men and women with family responsibilities exacerbates the adverse effects connected to gender inequalities. The ILO Convention 156 marks the apex of the international discussion on this topic, listing, in combination to ILO Recommendation 165, Principles and Guidelines to be observed by the signatory States in order to equalize the situation. The expected ratification of this Convention by Brazil should have an impact on national labor laws. In attention to working conditions pled in collective bargaining, this study aims to identify likely impacts on the Brazilian labor law after ratification, as well as to indicate legal provisions relating to the issue that, although obsoletes, are still effective.

Keywords: Family responsibilities. ILO Convention 156. Labor legislation. Impacts.

Introdução

A Convenção 156 da OIT versa sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, em esforço complementar às Convenções 100 e 111 como instrumentos jurídicos internacionais erigidos com o fito de eliminar a discriminação entre homens e mulheres em relação aos aspectos da vida laboral e seus reflexos no ambiente familiar e pessoal. Refere-se, pois, a cidadãos responsáveis pelo cuidado de pessoas adultas ou crianças que não têm condições de cuidarem de si mesmas e que, portanto, dependem do apoio e da ajuda de outrem para viver. Nesse intuito, busca proteger o membro da família que ocupa ou deseja ocupar um posto de trabalho e se vê impedido ou limitado devido aos conflitos entre responsabilidades profissionais e familiares.

A despeito da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho produtivo, é ainda verificável que as horas de trabalho dedicadas às atividades domésticas e de cuidado configuram ônus quase exclusivamente por elas suportado. A tensão decorrente do desequilíbrio entre o trabalho e família impacta negativamente e sobremaneira sua inserção no mercado de trabalho numa sociedade historicamente patriarcal como a brasileira. Por tal razão, a moderação dessa questão assume fundamental relevância para a igualdade de gênero no espaço laboral. A necessidade de harmonização dessas esferas de trabalho pública e privada entre homens e mulheres exige ações do Estado no sentido de implementar políticas públicas capazes de provocar as necessárias mudanças culturais e de impulsionar adequadas alterações legislativas, em especial no que tange ao Direito do Trabalho.

Conquanto adotada em 1981, na 67ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em Genebra, o Brasil ainda não ratificou a Convenção 156. Esse ato de Estado representará importante avanço para a conquista da equidade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras no sentido de estabelecer a divisão das responsabilidades familiares. A igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres com encargos familiares é questão fundamental para a concretização do princípio constitucional da isonomia e a efetividade do Capítulo VII da Constituição Federal de 1988, que prevê a proteção da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso, a teor dos dispositivos dos artigos 226 a 230.

O conseqüente à ratificação demandará do Estado a adoção de políticas públicas específicas e a adequação da legislação trabalhista aos princípios enunciados e aos direitos cuja proteção tal norma internacional recomenda. Mediante um diagnóstico dos mais

relevantes pleitos reiterados no contexto das negociações coletivas por trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e uma análise do universo legislativo e do sistema jurídico vigentes no Brasil, este estudo busca evidenciar os principais impactos que a esperada ratificação da Convenção nº 156 da OIT deverá produzir no ramo do Direito do Trabalho.

1 Gênero, trabalho e família

1.1 As desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as responsabilidades familiares

É controvertida a questão da gestão da distribuição das horas dedicadas às atividades produtivas e reprodutivas, havendo, no contexto brasileiro, clara divisão sexual do trabalho¹ e usos diferenciados do tempo entre homens e mulheres. O trabalho produtivo, aquele realizado profissionalmente e de forma remunerada, do qual resulta a produção de bens e serviços com valor econômico, é tradicionalmente associado à figura masculina. Já o trabalho reprodutivo, não remunerado, relacionado às atividades de manutenção do lar e à subsistência, abrangendo a alimentação e o cuidado dedicado aos membros da entidade familiar dependentes de apoio, tais como crianças, idosos e enfermos, tem sido desde sempre concebido como aptidão natural das mulheres. Essa concepção discriminatória tem sido foco determinante de tensão ante o desejo e a necessidade da incorporação da força feminina ao mercado formal de trabalho. Tal desequilíbrio entre as esferas do trabalho e dos cuidados gera danosas consequências, principalmente para as mulheres, a quem histórica e culturalmente é atribuída quase com exclusividade a responsabilidade pelos zelos familiares e domésticos.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada em 2009 sobre as condições das mulheres no mercado de trabalho são reveladores da desigualdade de gênero persistente no Brasil. Naquele ano, a taxa de participação das mulheres na economia formal era de 58,9% em contraste com a taxa de 81,6% para os homens; a taxa de desemprego de 6% para os homens e 11% para

¹ *O conceito de divisão sexual do trabalho utilizado neste estudo está baseado no conceito sociológico proposto por Hirata (2009, p. 67): “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera reprodutiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado”.*

as mulheres também revela cruel discrepância. Ressalte-se que, entre as jovens de 16 a 24 ocupadas, 69,2% dedicavam-se a trabalhos informais.

Recentes mudanças socioculturais nas relações de trabalho e das famílias, especialmente nas últimas três décadas, têm conduzido a um cenário onde as mulheres passaram, cada vez mais, a compartilhar com os homens o papel de prover economicamente o lar. No entanto, não se tem observado equivalente assunção de corresponsabilidade pelas atividades domésticas e de cuidado por parte dos homens. O levantamento de dados sobre essa disparidade realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada em 2011 revela a crescente inserção feminina no mercado de trabalho em contraste com o persistente desequilíbrio no uso do tempo produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres:

A participação das mulheres na renda familiar tem aumentado gradativamente e passa a praticamente representar, na média, metade da renda familiar (4%). Isto se deve tanto ao aumento da participação da mulher no mercado de trabalho (a taxa de participação feminina cresceu 10% no período em análise), como à mudança no perfil dos arranjos familiares (em 2009, 3% das famílias eram chefiadas por mulheres, arranjo que se ampliou 4%, desde 1995). (IPEA, 2011, p. 35).

Observa-se que o uso do tempo como dimensão de análise de desigualdades sociais está relacionado a aspectos da vida cotidiana que não têm sido contemplados nas demais estatísticas. Isso porque, ao analisarem-se e computarem-se as horas da jornada laboral de uma pessoa, não se inclui aí o tempo despendido com o deslocamento casa/trabalho e vice-versa, tampouco se considera a relevância das atividades realizadas no âmbito doméstico sem as quais o trabalho exercido no mercado não seria possível: “O estudo do uso do tempo possibilita, portanto, ter acesso a rotinas sociais muitas vezes ocultas, mas necessárias para que a vida social se produza e reproduza, e permite saber o quanto de trabalho é realizado sem que assim seja considerado e contabilizado” (IPEA, 2011, p. 36).

A pesquisa do IPEA evidencia que é em relação aos quefazeres domésticos, principalmente, que as pressões relativas ao uso do tempo contribuem de maneira mais significativa para revelar desigualdades de gênero mediante uma histórica divisão sexual do trabalho. E as desigualdades são tanto maiores quanto menor a renda das mulheres ocupadas, já que, com o aumento da renda, ocorre a delegação desses afazeres pela contratação de trabalho doméstico

remunerado. Este, aliás, exercido quase exclusivamente por mulheres:

93% das mulheres ocupadas com até 1 salário mínimo se dedicam aos afazeres domésticos em uma média de 2,2 horas por semana. Entre aquelas que recebem mais de 8 salários mínimos, 76,7% fazem o mesmo. [...] nos domicílios em que há trabalhadoras domésticas morando, 7% das mulheres se dedicam a estes afazeres, enquanto, nos domicílios sem estas trabalhadoras, são 89,9% das mulheres realizando estas atividades (IPEA, 2011, p.37).

O tempo utilizado nos afazeres domésticos tem impacto na jornada total de trabalho, que considera a ocupação principal e o trabalho doméstico de homens e mulheres (IPEA, 2001). Logo, essa cultural atribuição do trabalho doméstico às mulheres representa-lhes uma desigual sobrecarga e constitui fator extra a ser considerado quando de seu ingresso no mercado formal de trabalho produtivo e impactante no destino da vida social de homens e mulheres.

Observemos que, no Brasil, as mulheres ocupadas a partir de 16 anos de idade dedicavam, em 2009, mais do que o dobro do tempo despendido pelos homens às atividades domésticas e de cuidado, respectivamente, 22 e 9 horas semanais. As mulheres chefes de família com filhos desempenham as maiores jornadas, já que, além de aportarem renda para o lar, se veem forçadas a dedicar considerável tempo às atividades domésticas e de cuidados. Chegam a realizar uma jornada total média de trabalho de 66,8 horas por semana. Tal situação revela a questão nodal que marca a dinâmica segundo a qual as mulheres em geral acessam, permanecem e se retiram do mercado de trabalho. O crítico desequilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares contribui para a reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

1.2 Novos arranjos familiares, novas necessidades

O tradicional modelo de família predominante até o século XX refletia um cenário sociopolítico hoje modificado por um mercado de trabalho mais dinâmico e com ampla participação feminina, se bem que ainda com grande margem de informalidade. Atualmente se observam notórias alterações das estruturas familiares tradicionais, constituídas das figuras paterna, materna e filhos, para diversificados tipos de composição, como as famílias monoparentais e especialmente os agregados constituídos pela mãe ou pai e des-

cedentes, a redução dos agregados familiares numerosos, o reconhecimento das uniões homoafetivas, socioafetivas, a uniparental, entre outros vários arranjos possíveis. De outro lado, fatores socioeconômicos, culturais e migratórios têm ocasionado mudanças nos hábitos familiares, tudo a gerar necessidades distintas das tradicionais.²

Nesse novo contexto, a renda das mulheres assumiu fundamental relevância para a manutenção das famílias ao mesmo tempo em que gerou crescente conflito de responsabilidades, em razão de que o tempo dedicado à obtenção de proventos furta-lhes as horas que antes eram dedicadas aos cuidados familiares e tarefas domésticas. Por outro lado, os homens ficam mais restritos quanto à participação na vida familiar. E, quando assumem as responsabilidades familiares, passam também a sofrer discriminação, já que deixam de encaixar-se na noção de “trabalhador ideal”, aquele totalmente disponível para o mercado de trabalho.

Esse quadro, aliado à inexistência de políticas públicas que apoiem a realização das atividades domésticas e de cuidado, elevou a questão do equilíbrio entre trabalho e família ao nível de elemento fundamental para a promoção da igualdade de gênero no âmbito sociolaboral. A tensão prejudica também os interesses empresariais, posto que pode ocasionar redução de produtividade e gerar maior rotatividade, absenteísmo, atrasos e desmotivação. Todas, consequências que podem ser evitadas com a implementação de medidas de apoio.

É relevante destacar que o trabalho reprodutivo gesta e suporta a *cellula mater* da sociedade, promovendo sua perpetuação e a reprodução da força de trabalho, fundamental ao desenvolvimento econômico e social. Por isso, os esforços para a conciliação de interesses e equalização desse problema social assumem evidente relevância para mitigar as consequências negativas desse quadro a médio e longo prazos, tanto na esfera individual quanto na coletiva. É fundamental o papel do Estado como moderador para prevenir que esse cenário continue a gerar custos sociais e impactos econômicos que afetam as trajetórias de crescimento pessoal e de desenvolvimento do país.

Esse cenário demanda que a questão das responsabilidades familiares tenha sua função social reconhecida, de modo a merecer

² ***Ressalte-se que também o aumento percentual da população idosa, que demanda cuidados dos membros mais jovens da família, acrescenta outra variável ao problema. A ONU prevê que, em 2047, o número de pessoas idosas ultrapasse, pela primeira vez, o número de crianças no mundo. A consequência é que as demandas familiares atuais não mais encontram esteio nos agregados obsoletos nem contam com o apoio adequado por parte da estrutura estatal.***

mais atenção do Estado por meio de políticas públicas voltadas à adoção de um modelo social baseado no equilíbrio entre trabalho e família, a partir da noção de corresponsabilidade social. Conforme proposto pela OIT, esse conceito envolve, muito além da mera redistribuição das atividades de cuidado entre homens e mulheres, o fortalecimento do papel da entidade estatal, das empresas e das organizações sindicais e seu efetivo envolvimento com a promoção da conciliação entre trabalho e família (OIT Brasil, 2009b).

Nesse contexto, medidas como a ampliação da licença-paternidade e a implantação de licenças parentais que possam ser usufruídas por pais ou mães indiscriminadamente também contribuem para fortalecer um modelo no qual homens e mulheres aparecem como engajados nas atividades de cuidado. Um modelo no qual a dicotomia mulher-cuidadora/homem-provedor é desestabilizada, abrindo espaço para um novo desenho que revela mulheres cuidadoras-provedoras e homens cuidadores-provedores (VASCONCELOS, 2009).

Buscando cumprir seu papel, cabe ao Estado, além de implementar as políticas públicas de conciliação entre trabalho e família adequadas, criar um marco legal gerador do equilíbrio desejado que estimule transformações na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado promotoras de sua valorização e mensuração. Especificamente quanto à legislação trabalhista, deve incentivar o debate e encaminhar os projetos de lei resultantes, diligenciando esforços por sua aprovação. A começar pela imediata ratificação da Convenção 156 da OIT, incumbirá ao Estado atuar proativamente para que os princípios e as diretrizes nela inscritos tornem-se realidade legal no Brasil.

1.3 A igualdade de gênero no cenário internacional

O tema da igualdade de gênero e das responsabilidades familiares tem sido objeto de debate no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde sua fundação, evoluindo ao passo do tempo em três diferentes fases. Até a década de 1950, com foco principal na proteção às mulheres trabalhadoras especialmente em função da maternidade, foi promulgada a Convenção 03/1919, relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade), revista pelas Convenções 103/1952 e 183/1995, que se referem ao conjunto de direitos estabelecidos, ampliando-se a cobertura destes com consequência para o plano dos cuidados e do equilíbrio entre trabalho e família.

A partir de 1951, a noção de igualdade de oportunidades e tratamento quanto ao acesso ao emprego e à formação e ascensão

profissional tornou-se o foco dos debates. No contexto das discussões iluminadas por essas ideias, foram publicadas a Convenção nº 100, de 1951, Sobre Igualdade de Remuneração, e a Convenção nº 111, de 198, Sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação.

Desde a década de 1970, ocuparam-se os grupos de estudo da perquirição sobre as formas de organização e distribuição dos trabalhos produtivo e reprodutivo nas famílias e nas sociedades. A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, primeiro reconheceu a importância de partilhar as responsabilidades familiares. Considerando que as adversidades quotidianas agravam-se para trabalhadores e trabalhadoras que têm responsabilidades familiares, os membros da OIT acordaram que são necessárias medidas que atendam às demandas específicas ou aquelas destinadas a melhorar as condições dessas pessoas. Desses debates adveio, conjuntamente com a Recomendação 165, a Convenção nº 156, de 1981, Sobre a Igualdade de Oportunidade e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares.

A Convenção nº 156 dedica especial tratamento às discriminações baseadas nas responsabilidades familiares, reconhecendo necessidades e conflitos ocasionados por tal ônus, mormente quando restringem à pessoa a possibilidade de ingressar, participar ou progredir em atividade economicamente rentável. Propõe a adoção de medidas adequadas ao propósito de modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família, de modo a prevenir o conflito entre as responsabilidades profissionais e os encargos familiares. Assim, faz complemento à Convenção nº 111, acrescentando recomendações sobre o tema da igualdade de oportunidades.

Sinteticamente, consta entre suas determinações a sua aplicabilidade aos trabalhadores com responsabilidades para com filhos, idosos ou enfermos a seu cargo, quando essas limitem suas possibilidades de preparar-se para a atividade econômica, nela ingressar e/ou progredir; a determinação de que deverá o Estado fomentar medidas que possibilitem às pessoas com responsabilidades familiares exercerem o direito de trabalhar livres de discriminação e em harmonia com os ônus familiares e profissionais; além de prover meios de assistência à infância e à família e organizar serviços de orientação e formação profissional para possibilitar que homens e mulheres com responsabilidades familiares integrem-se e permaneçam integrados à força de trabalho, assim como nela reingressarem após ausências decorrentes dessas responsabilidades; a consideração de que as responsabilidades familiares não devem constituir, por si só, causa justificada para o fim da relação de tra-

balho; e a de que tanto os homens como as mulheres são responsáveis por seus descendentes, razão pela qual ambos devem ter direito ao uso de uma licença parental em um período posterior à licença-maternidade.

A Recomendação nº 165 lista medidas específicas aptas a garantir às pessoas com responsabilidades familiares o acesso, a permanência e a reintegração ao trabalho. Sugere, ademais, medidas capazes de prover melhores condições de trabalho e gerar benefícios à qualidade de vida desse grupo de trabalhadores, a exemplo das jornadas de trabalho reduzidas e a flexibilidade de horários.

Como tratados internacionais construídos no âmbito de Organizações Internacionais, as Convenções sujeitam-se à ratificação por cada um dos Estados Membros da Organização. Uma vez ratificadas, as normas de uma convenção passam a ser de cumprimento obrigatório pelo Estado signatário, de forma que, ao corroborá-la, este país está confirmando que o conteúdo do respectivo tratado internacional torna-se parte de sua legislação nacional. Já as Recomendações configuram instrumentos não vinculantes, mas que descrevem sugestões de políticas e ações nacionais a serem implementadas para o fim de dar efetividade aos princípios da convenção adotada.

2 A Convenção 156 e o cenário brasileiro

2.1 O debate e os avanços no Brasil sobre a Convenção 156 da OIT e igualdade de gênero

Mediante o Decreto Presidencial de 20 de agosto de 2004, o Poder Executivo brasileiro instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho (CTIO) com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça no emprego e na ocupação. A Comissão é composta por representantes do Estado, dos trabalhadores e dos empregadores e conta com assessoria técnica da OIT.

A CTIO tem debatido o tema da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares desde 2005, na busca da conciliação de interesses para a ratificação da Convenção nº 156. Após a XX Reunião Ordinária da Comissão Tripartite, realizada no dia 10 de dezembro de 2009, a Comissão encaminhou a discussão da ratificação da Convenção 156 para a Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), também presidida pelo MTE. Nesse foro, a despeito do posicionamento contrário da representação dos empregadores, a maioria representada pelo governo e pelo grupo de

trabalhadores emitiu parecer favorável à ratificação, o qual foi encaminhado ao Ministério das Relações Exteriores. Após análise do parecer, o MRE o encaminhou à Casa Civil, em junho de 2010, para encaminhamento ao Congresso Nacional. Mediante a Exposição de Motivos nº 260/2010, o Itamaraty submete à consideração do presidente da República o texto da Convenção 156 ressaltando que o Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República anuíram à ratificação do instrumento conquanto inexistam óbices jurídicos.

O procedimento foi recebido na Casa Civil em 7 de junho de 2010 e cadastrado sob o NUP 00001.005.633/2010-84. Em 18 de janeiro de 2011, retornou ao MRE com despacho para manifestação da nova formação ministerial. Em 31 de janeiro de 2011, o Gabinete ministerial despachou o procedimento, encaminhando-o às áreas pertinentes, para análise e reapresentação. A almejada ratificação ainda aguarda tratamento no MRE, não tendo ainda chegado o parecer ao conhecimento do Poder Legislativo.³

Mas, além do debate acerca da Convenção nº 156, o Poder Público no Brasil já vem adotando algumas medidas no intuito de adequar seu sistema jurídico-normativo e suas políticas públicas às novas realidades econômicas e sociais decorrentes da necessidade de conciliação entre o trabalho e a família. O Congresso Nacional publicou, em 9 de setembro de 2008, a Lei nº 11.770, que ampliou para 180 dias a licença-maternidade para as mulheres servidoras públicas federais ou para trabalhadoras cujas empresas aderiram ao Programa Empresa Cidadã por meio de concessão fiscal. Estão na pauta de discussão do Congresso Nacional a cobertura da ampliação da licença-maternidade a todas as trabalhadoras, bem como a ampliação da licença-paternidade.⁴

No que se refere às políticas públicas federais, destacam-se as ações correlatas ao tema das responsabilidades familiares resultantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, desenvolvido desde 2006 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), que conta com o apoio da OIT e da ONU Mulheres. O principal objetivo consiste em promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. Algumas empresas vêm adotando medidas de conciliação entre trabalho e família no marco

³ *Informações foram fornecidas pelo MRE e pela Casa Civil por meio de ligações telefônicas e correspondência eletrônica realizadas entre o autor e os referidos órgãos em julho de 2013.*

⁴ *Os projetos de lei estão disponíveis em: <<http://www.camara.leg.br/sileg/default.asp>>.*

das ações de promoção da igualdade de gênero desenvolvidas no Programa. Entre essas medidas, estão a capacitação nas temáticas de gênero e responsabilidades familiares, a ampliação da licença-maternidade para seis meses, a criação de espaços adequados para as trabalhadoras lactantes, o reconhecimento de união homoafetiva para efeito de concessão de benefícios a dependentes e a concessão de benefícios para dependentes de empregados do sexo masculino que não estão na condição de viúvos ou que tenham a guarda judicial dos seus filhos. Muitas dessas medidas foram alcançadas por meio da inclusão da temática nas pautas das mesas de negociação coletiva (OIT Brasil, 2009a e OIT Brasil, 2009c).

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), construído mediante cooperação entre diversos ministérios e secretarias de estado com o objetivo de fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais as desigualdades de gênero, tomando como referência os Objetivos do Milênio e as metas da Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, estabeleceu metas visando ao alcance dos resultados esperados relativos às três prioridades planejadas. O PNETD estabeleceu como Prioridade 1 “Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento”. Entre outros objetivos dirigidos a esse escopo, destaca-se o propósito relativo ao “Aumento da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, em consonância com as Convenções da OIT nº 100 e 111 ratificadas pelo Brasil”. Nesse desígnio, estabeleceram-se as METAS para 2011: “1.6.9.a. Concluir o processo de consulta da Convenção da OIT nº 156 sobre trabalhadores/as c/ responsabilidades familiares e submeter ao Congresso Nacional”; as METAS para 2015: “1.6.9.b. Ratificação da Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores/as c/ responsabilidades familiares”; e os INDICADORES: “1.6.9.1. Decreto de promulgação da Convenção 156” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010, p. 33).

Também as empresas e sindicatos têm discutido e implementado ações aptas a promover essa conciliação. Surgiram dispositivos resultantes dos acordos e convenções coletivas, como a liberação para acompanhamento de filhos por questões de saúde e educação, garantia de auxílios para gastos com educação de dependentes, assistência à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e de seus dependentes e a garantia de auxílio-dependente. Iniciativas e medidas conciliatórias vêm sendo adotadas no âmbito das empresas, a exemplo da ampliação da licença-maternidade para seis meses, a criação de espaços adequados para as trabalhadoras lactantes, o reconhecimento da união homoafetiva para efeito de concessão

de benefícios aos dependentes dos empregados e a concessão de benefícios para dependentes de empregados do sexo masculino que não estão na condição de viúvos ou que tenham a guarda judicial dos seus filhos, entre outros.

Todavia, tais ações ainda não são suficientes para sanar o problema das desigualdades de gênero, sobretudo com relação ao uso do tempo entre homens e mulheres, persistindo situações de injusta sobrecarga para elas tanto quanto de desaconselhável apartamento dos homens do convívio familiar e das atividades de cuidado. Diante desse quadro, urge a ratificação da Convenção 156, mediante sua aprovação pelo Congresso Nacional e assinatura pelo Poder Executivo. Esse passo representará importantíssimo avanço para a conquista da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e dará impulso formal e cogente ao processo de adequação da legislação nacional a respeito da matéria.

De acordo com a OIT (OIT Brasil, 2009b), as medidas de conciliação trabalho-família são soluções políticas destinadas a facilitar o acesso de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um trabalho digno, abordando e apoiando explícita e sistematicamente as suas responsabilidades familiares não remuneradas. A Convenção (n.º 156) e a Recomendação (n.º 165) da OIT fornecem importantes orientações políticas, constituindo um instrumento flexível para apoiar a definição de políticas que permitam aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares exercer o direito a um emprego e a uma carreira profissional, sem qualquer tipo de discriminação. As medidas de conciliação da vida profissional e familiar podem ser tomadas a nível nacional, local e da empresa, contribuindo para melhor compatibilizar as responsabilidades familiares com o trabalho remunerado e tornar as condições de trabalho mais compatíveis com as responsabilidades familiares não remuneradas.

São necessárias políticas que promovam activamente a participação dos homens nas responsabilidades familiares, algo que dificilmente será alcançado se não se adoptarem medidas que fomentem uma mudança dos comportamentos, como as licenças por paternidade e licenças parentais remuneradas. O governo deve assumir um papel de liderança na definição de orientações políticas e na criação de um ambiente social favorável ao diálogo e à mudança para melhorar a conciliação entre trabalho e vida familiar. Cabe-lhe, em particular, o papel crucial de elaborar cuidadosamente legislação para alcançar os objectivos de igualdade e, desta forma, combater a tradicional divisão do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres (OIT, 2009b).

O processo iniciado com a ratificação da Convenção 156 da OIT deverá gerar um novo arcabouço legal, judicial e doutrinário relativamente às relações de trabalho. A ratificação é apenas o passo inicial no processo formal de sua implantação. Deverão ser implementadas medidas regulamentadoras que garantam a aplicação das determinações da Convenção 156. É certo que depois de ratificada a Convenção, seus princípios passarão a valer imediatamente. No entanto, para ampliar seu alcance, será preciso moldar a legislação vigente aos princípios internalizados. Haverá de advir a pertinente regulamentação.

Assim, caberá ao Estado implementar políticas públicas voltadas a proteção e zelo das pessoas que necessitem de cuidados de modo a compartilhar entre a família, a empresa, a entidade estatal e a sociedade as responsabilidades familiares pelos ascendentes, descendentes e agregados carentes. Igualmente deverá fomentar a formação de rede de serviços de alimentação e de manutenção do lar compatíveis com tais necessidades ao fito de propiciar que seus responsáveis, homens e mulheres, tenham melhores condições de preparação, inserção e manutenção no mercado de trabalho produtivo. Incumbirá ainda ao Estado promover a adequação da legislação trabalhista nacional à nova cultura da conciliação entre trabalho e família e da igualdade de oportunidades.

2.2 Os princípios e diretrizes da Convenção 156 da OIT

Como visto, a Convenção 156 e a Recomendação 165 da OIT estabelecem princípios e diretrizes balizadores das políticas e adequações legislativas a serem adotadas pelos Estados signatários para o fim de gerarem cultura, ambiente e condições legais aptos a proporcionar a efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Assim, segundo a Convenção, deverão os Estados fomentar medidas que possibilitem às pessoas com responsabilidades familiares exercerem o direito de trabalhar livres de discriminação e em harmonia com os ônus familiares e profissionais (Convenção 156, art. 3º). Igualmente, deverão promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família, tendo em conta, quanto ao planejamento comunitário, as necessidades de trabalhadores com encargos de família (art. 5º).

Também é dever do Estado adotar medidas apropriadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com respon-

sabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável à solução desses problemas. Outrossim, deve tomar todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, inclusive medidas no campo da orientação e formação profissionais, para possibilitar que homens e mulheres com responsabilidades familiares integrem-se e permaneçam integrados à força de trabalho, assim como nela reingressarem após ausências decorrentes dessas responsabilidades (arts. 6º e 7º).

Estatui a Convenção que as responsabilidades familiares não devem constituir, por si só, causa justificada para o fim da relação de trabalho (art. 8º). E informa que suas disposições podem ser aplicadas por leis ou regulamentos, contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação desses instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais (art. 9º), podendo ser aplicadas por etapas (art. 10º).

A Recomendação nº 165, que suplementa a Convenção 156, lista medidas específicas aptas a garantir às pessoas com responsabilidades familiares o acesso, a permanência e a reintegração ao trabalho em condições de igualdade. Sugere, ademais, medidas capazes de prover melhores condições de trabalho e gerar benefícios à qualidade de vida desse grupo de trabalhadores. No que se referem às condições de formação e emprego, são elas:

- O Estado deve tomar todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para que os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares possam integrar-se e permanecer na força de trabalho, assim como se reintegrar após uma ausência decorrente dessas responsabilidades;

- Os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares devem gozar das mesmas oportunidades e do mesmo tratamento que os demais trabalhadores de ambos os sexos no que concerne à preparação e ao acesso ao trabalho, à ascensão profissional e à segurança no trabalho;

- A situação conjugal, a situação familiar ou as responsabilidades familiares não devem constituir por si causas justificadas para negar um trabalho a um trabalhador ou trabalhadora ou para terminar a relação de trabalho;

- Deve ser concedida especial atenção às medidas gerais para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, incluindo medidas destinadas a:

- reduzir progressivamente a duração da jornada de trabalho e reduzir as horas extraordinárias;

- introduzir mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de descanso e de férias;

- A organização do trabalho por turnos e a designação de trabalho noturno devem ter em conta as necessidades especiais dos trabalhadores e trabalhadoras, incluídas as derivadas de suas responsabilidades familiares;

- As transferências de localidade devem considerar as responsabilidades familiares dos trabalhadores ou trabalhadoras e fatores tais como a localização do emprego de seu cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos e filhas;

- As condições de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras temporários, a tempo parcial e a domicílio, muitos dos quais têm responsabilidades familiares, devem ser adequadamente regulamentadas e supervisionadas;

- As condições de trabalho, incluída a proteção da seguridade social, desse grupo de trabalhadores e trabalhadoras devem ser equivalentes às dos trabalhadores de ambos os sexos a tempo completo e dos permanentes, respectivamente, calculando-se seus direitos de forma proporcional;

- Os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial devem ter a opção de passar a ocupar empregos a tempo completo ou de regressar a eles quando existam vagas nesses empregos e quando tenham desaparecido as circunstâncias que determinaram sua designação para empregos a tempo parcial;

- Durante um período imediatamente posterior à licença-maternidade, a mãe ou pai devem ter a possibilidade de obter uma licença parental, que pode ser introduzida de forma gradual, sem perder seu emprego e conservando os direitos que dele derivam;

- Um trabalhador – homem ou mulher – com responsabilidades familiares deve ter a possibilidade de obter uma licença para acompanhamento em caso de enfermidade de filhos e filhas ou de outro membro de sua família direta que necessite de seu cuidado ou sustento;

- As responsabilidades familiares de um trabalhador ou trabalhadora devem ser tomadas em conta, entre outros fatores, ao se determinar se o emprego oferecido a esse trabalhador ou trabalhadora é um emprego adequado, nos casos em que sua não aceitação pode acarretar a perda ou a suspensão de seguro-desemprego;

- Em particular, quando o emprego oferecido significar mudança para outra localidade, devem figurar, entre os fatores considerados, a localidade de emprego do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos e filhas.

A implementação de tais medidas terá o condão de criar as condições para que o processo de mudança de cultura a respeito

dos papéis sociais de homens e mulheres bem como de responsabilidades familiares tenha impulso oficial e efetivo no Brasil. Assim também ocorrerá o fomento e manutenção de um ambiente de diálogo entre as instituições da sociedade civil baseado na premissa da corresponsabilidade social.

3 A legislação trabalhista brasileira e os efeitos da Convenção 156 da OIT

3.1 As medidas necessárias à implementação da Convenção 156 da OIT

A promoção da conciliação entre trabalho e família exigirá dos atores sociais a adoção de medidas de apoio às famílias e de adequações do ambiente e jornada laborais. Tais medidas podem, assim, ser categorizadas em dois blocos específicos:

- Medidas orientadas a compatibilizar as responsabilidades familiares com o trabalho;
- Medidas orientadas a compatibilizar as condições de trabalho com as responsabilidades familiares.

No conjunto das medidas voltadas à compatibilização das responsabilidades familiares com o trabalho estão as políticas públicas que deverão ser implementadas ao fito de proporcionar aos responsáveis pelo lar e por entes dependentes as condições de melhor gerir o seu tempo. Seja por oferecer estrutura comunitária de lavanderias, restaurantes e serviços de apoio e acompanhamento de menores, idosos e enfermos, poupando-lhes horas de trabalho doméstico e provendo suporte aos entes dependentes durante a jornada de trabalho produtivo, seja por proporcionar-lhes mais tempo livre para o efetivo convívio familiar, tais medidas estão assentadas entre as principais propostas defendidas pelas representações dos trabalhadores.

As centrais sindicais reivindicam do Estado a implantação de ações aptas a minimizar o conflito gerado entre os deveres profissionais e os encargos familiares, estando entre as principais reivindicações a criação, ampliação e qualificação da rede de creches, restaurantes e lavanderias comunitários, além da redução de jornada semanal, sem perda salarial. A plataforma de ações propostas pela CUT em prol do desenvolvimento com distribuição de renda e valorização do trabalho quando das Eleições de 2010 apresenta diversos itens cuja adoção auxiliará sobremaneira a dar efetividade aos princípios da Convenção 156 e a regulamentar os direitos por ela enunciados.

Entre as medidas de igualdade entre homens e mulheres, e no concernente ao grupo de medidas destinadas a gerar har-

monia entre as condições de trabalho e as prementes necessidades domésticas e de cuidados familiares, as propostas daquela Central Sindical releva a análise da adequação legislativa no ramo do direito do trabalho. Com efeito, haverá de advir normas cogentes que imponham à classe patronal a adoção de novos paradigmas quanto à gestão de recursos humanos e da cultura organizacional, especialmente em relação ao ambiente de trabalho e à flexibilização da jornada laboral. Serão imperativas as ações de suporte às empregadas lactantes, a criação de espaços destinados ao acolhimento e proteção dos menores em fase de amamentação durante a jornada da mãe, a adoção e regulamentação de licença parental, entre outras várias medidas que poderão ser criadas.⁵

O diálogo social realizado entre as entidades representativas de patrões e empregados é importante indicador das condições de trabalho mais reivindicadas e reflexo mais claro das prementes necessidades humanas ainda geradoras de tensão na relação trabalho-família, conquanto não satisfeitas. Por isso mesmo, agrega as mais relevantes informações acerca das alterações na legislação trabalhista necessárias ao pleno acolhimento do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, na sua vertente que abarca as relações juslaborais e a proteção da família. As negociações coletivas representam de fato uma valiosa e efetiva ferramenta para a promoção dos avanços dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras, permitindo até mesmo a ampliação de direitos já garantidos pela lei ou a instituição de novos direitos ainda não contemplados em legislação.

As negociações coletivas têm alcançado avanços na legislação em matéria de proteção da maternidade e responsabilidades familiares. Em muitos países, os sindicatos têm negociado diversas medidas nesse sentido e, em alguns casos, direitos inicialmente garantidos por meio de negociações coletivas foram posteriormente incorporados a legislações nacionais, como ocorreu no caso da licença-paternidade no Brasil (OIT, 2009b).

A fim de identificar no universo justrabalhista brasileiro os dispositivos vigentes que já se encontram em conformidade com os princípios da Convenção 156 da OIT, bem como os que com ela não se conformam e, portanto, demandam adequações, um olhar atento às interações entre os sindicatos de empregados e as organizações de empregadores descobre um rol de pleitos relativos

⁵ *Central Única dos Trabalhadores. Plataforma da CUT para as Eleições 2010: Jornada pelo desenvolvimento com distribuição de renda e valorização do trabalho, 2010.*

às necessidades nascidas das responsabilidades familiares. Tais pleitos configuram, sem dúvida, os conflitos cujo saneamento caberá à lei.

A par da universalidade do direito à licença-maternidade, por exemplo, negociações coletivas em diversos países lograram ampliação de sua duração e dos benefícios pecuniários correspondentes. São também valiosas as conquistas relativas aos horários flexíveis de entrada e saída ou licenças curtas remuneradas por motivo de emergências familiares. Na Europa, a exemplo da Islândia, alguns países pagam 80% do salário nos três meses de licença-paternidade. Na Dinamarca, a licença tem duração de um ano e é compartilhada entre pai e mãe. Na Suécia, dura 18 meses, com 80% do salário, podendo ser dividida como desejarem mãe e pai, desde que este goze ao menos três meses em companhia da criança (FONSECA, [2008]). A licença parental inicial é também realidade em Cuba e Portugal.

No Brasil⁶, sindicatos e empresas têm colhido importantes avanços mediante acordos e convenções coletivas sobre temas não abrangidos pela legislação, a exemplo da estabilidade provisória de emprego e/ou salário ao trabalhador que se tornou pai, além dos benefícios referidos no item 2.1 deste artigo.

Com grande relevância para a equalização da questão do compartilhamento das responsabilidades familiares, propugna a CUT, em sua plataforma de propostas para as eleições de 2010, pela ampliação da licença-paternidade. Alternativamente, recomenda a instituição da Licença Parental sugerindo a alteração do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal para que contemple a licença-paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 180 dias, a ser gozada após a licença-maternidade. Sob a diretriz da valorização do trabalho e no intuito de gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento na perspectiva do pleno emprego, propõe ao Estado o acolhimento do trabalho informal, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais como mecanismo de geração de emprego, qualidade de vida e inclusão social, com aprovação da PEC 231/95⁷, garantia de concessão de licença remunerada aos trabalhadores/as para fins de estudos e qualificação profissional. Sugere ainda o estabelecimento de mecanismos de prevenção, fiscalização, denúncia, apuração e punição das práticas de assédio moral e assédio sexual (CUT, 2010).

⁶ *As informações referentes às cláusulas resultantes das negociações coletivas no Brasil foram extraídas de DIEESE (2011).*

3.1.1 As condições de trabalho pleiteadas nas negociações coletivas

Uma acurada análise dos acordos e convenções coletivas que resultaram das negociações coletivas de trabalho realizadas no Brasil e registradas no SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), nos períodos compreendidos entre 1993/1995, 1996/2000, 2001/2006 e 2007/2009, aponta um rol de garantias pleiteadas relativas a sete temas relacionados à igualdade de oportunidades de gênero e raça no trabalho: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde e equidade de gênero.

É fato que a grande maioria dessas cláusulas observadas reforça matérias já previstas em lei e guarda predisposição para direcionar as atividades e cuidados à trabalhadora mãe. Não obstante, alguns avanços foram observados para além dos direitos já garantidos pela legislação nacional.

Relativamente à gestação, a preocupação é premente no sentido de assegurar direitos relativos à preservação da saúde da mulher e do nascituro durante o período de gravidez. Igualmente, busca-se a coibição de práticas impeditivas para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora em razão do estado gravídico. As cláusulas foram classificadas em sete tipos:

- Estabilidade da gestante;
- Função compatível com a gravidez;
- Horário de trabalho da gestante;
- Exames pré-natal;
- Atestado médico de gravidez;
- Primeiros socorros para o parto;
- Informações sobre risco à gestante.

Quanto à maternidade e à paternidade, as cláusulas negociadas visam facilitar a conciliação entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e ao acompanhamento dos filhos, compreendendo garantias a pais e mães desde o momento do nascimento da criança. Estão classificadas conforme os tipos seguintes:

- Licença-maternidade;
- Licença-paternidade;
- Estabilidade no emprego do pai;
- Licença-amamentação;

⁷ *Proposta de Emenda à Constituição n.º 231/95 - propõe a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem o ajuste correspondente no salário, e aumenta o valor do adicional da hora extra de 50% para 75% sobre o valor da hora trabalhada.*

- Intervalos para amamentação;
- Jornada de trabalho da lactante;
- Creche;
- Acompanhamento de filhos no que se refere às questões de saúde e desempenho escolar;
- Garantias a trabalhadores que têm dependentes com deficiência;
- Licença à mãe adotante;
- Licença ao pai adotante;
- Estabilidade para adotantes;
- Creche para filhos adotivos;
- Intervalo para amamentação de filhos adotivos.

Já quanto às responsabilidades familiares classificaram-se cláusulas que estabeleceram garantias relativas à vida familiar, assim como para possibilitar ao trabalhador ou trabalhadora a presença no lar quando circunstâncias demandarem, bem como para estender a seus dependentes benefícios a que tenham direito. Assumiram quatro tipos:

- Acompanhamento de familiares;
- Auxílios para gastos com a educação de dependentes;
- Assistência à saúde;
- Auxílio-dependente.

Em consideração às necessidades específicas das mulheres no ambiente de trabalho, têm sido negociadas cláusulas visando mitigar situações penosas decorrentes do exercício da atividade profissional, atentas à constituição fisiológica da mulher. Também têm sido debatidas as exigências das empresas em relação à aparência das trabalhadoras e as que procuram coibir abusos sexuais e morais nas relações de trabalho. É importante observar, relativamente ao assédio moral e sexual, que as garantias alcançadas não se referem exclusivamente às mulheres. Destinam-se à proteção de trabalhadores e trabalhadoras. Listaram-se as seguintes garantias concernentes às condições de trabalho:

- Jornada de trabalho;
- Direito de trabalhar sentada;
- Revista de pessoal;
- Assédio moral e sexual;
- Fornecimento de absorventes;
- Fornecimento de sapatos e meias.

Em relação ao direito de acesso e exercício do trabalho, verificou-se a garantia de formação profissional da mulher e/ou melhores condições para o aprendizado das mulheres no Serviço Nacional da Indústria (SENAI). E no tocante à saúde da mulher foram analisadas cláusulas que estabeleceram garantias relacionadas à

saúde física e/ou psicológica da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva:

- Prevenção ao câncer ginecológico;
- AIDS;
- Licença-aborto;
- Estabilidade-aborto;
- Retorno da licença-maternidade.

Finalmente, no debate acerca da equidade de gênero, verificou-se que a maior parte das cláusulas destinadas a criar garantias contra a discriminação segue o padrão de reforçar as determinações legais, todavia não especifica quais seriam as situações de *discrimen*, tampouco as ferramentas aptas à efetiva atuação em favor da isonomia.

- Vedação de desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço;

- Igualdade de oportunidade em processos seletivos;
- Política de transparência com relação aos direitos das mulheres;

- Garantia de acesso da mulher ao trabalho, independentemente de sua idade;

- Política de compensação em favor de mulheres e negros em situação de empate em processo seletivo interno para cargo de confiança.

3.1.2 A igualdade de gênero na legislação brasileira positivada

Conquanto ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, a legislação nacional já apresenta importantes pontos de contato com os princípios e diretrizes da Convenção 156 e da Recomendação 165. A revogada Constituição de 1967, anterior ao nascimento da convenção analisada, já dispunha acerca da igualdade entre homens e mulheres perante a lei, com proibição de diferenças salariais e de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil e instituição de descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo de seu emprego e salário. Mas o advento da Constituição Cidadã em 1988 ocasionou expressivos avanços no que tange à promoção da igualdade, influenciando a edição de leis específicas referentes à família e à equidade de gênero.

O texto constitucional vigente no Brasil estabelece a isonomia de direitos e obrigações entre homens e mulheres já no *caput* e no inciso primeiro do art. 5º, que relaciona os direitos e deveres individuais e coletivos entendidos como Garantias Fundamentais pelo legislador constituinte. Ao estatuir que todos são iguais perante a

lei, sem distinção de qualquer natureza, e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição, eleva à categoria de cláusula pétrea a inadmissibilidade da discriminação em razão do gênero com propósito de desnivelar materialmente homens e mulheres. *Contrario sensu*, a distinção atenderá ao Princípio da Isonomia quando evocada para mitigar eventuais desníveis decorrentes de diferenças biopsicossociais.

Ao tratar dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, no capítulo dos Direitos Sociais, no que concerne à conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo, instituiu importantes direitos:

- Salário-família (art. 7º, XII);
- Jornada diária não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII);
- Licença de 120 dias à gestante – licença-maternidade (art. 7º, XVIII);
- Licença-paternidade de cinco dias (art. 7º, XIX, c/c art. 10, § 1º, do ADCT);
- Proteção para as mulheres no mercado de trabalho, conforme incentivos específicos definidos em lei (art. 7º, XX);
- Oferta de assistência gratuita por meio de creches e pré-escolas aos/às filhos/as e dependentes, desde o nascimento até os cinco anos de idade (art. 7º, XXV);
- Proibição da diferenciação salarial e de critérios discriminatórios para o exercício de funções ou admissão com base em sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX).

Já no capítulo dedicado especialmente à proteção da família, da criança, do adolescente, do jovem e do idoso, a Constituição Federal define que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (art. 226, § 5º), estabelecendo a isonomia entre gêneros nas relações domésticas. Tomando a família por base da sociedade, busca também ampliar o conceito de entidade familiar ao reconhecer como sujeitos da proteção estatal a união estável entre homem e mulher (§ 3º) e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes (§ 4º). As responsabilidades familiares são evidenciadas no art. 229, que decreta que 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.

O art. 227 já abordava a noção de corresponsabilidade social, ao dispor que 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. Essa proteção especial inclui a limitação de idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho, a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas e a garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola (§ 3º). Tal corresponsabilidade é reforçada e estendida às pessoas idosas, que têm direito de amparo, de participação na comunidade, de defesa da sua dignidade e bem-estar e garantia do direito à vida (art. 230).

A Constituição ainda prevê que a adoção será assistida pelo Poder Público e proíbe designações discriminatórias relativas à filiação ao estatuir que os filhos, sejam havidos ou não da relação do casamento, sejam adotivos, gozarão idênticos direitos e qualificações (§§ 5º e 6º). E no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, seu último capítulo, a Constituição guardou linhas para estabelecer a estabilidade durante e após o período gestacional, ao dispor que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b).

A estabilidade da gestante, além da previsão constitucional, alcançou recentemente importante reforço legal com a sanção presidencial da lei que garante estabilidade no emprego a gestantes que cumprem aviso prévio. A Lei nº 12.812/2013, publicada no Diário Oficial da União de 17 de maio de 2013, veio a acrescentar o art. 391-A à CLT para tratar sobre a estabilidade provisória da gestante. Dispõe que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Durante a gestação, é garantida à empregada, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (CLT, art. 392, § 4, II, incluído pela Lei nº 9.799/99). Configura abono de faltas para a realização sistemática de exames pré-natal.

A Lei nº 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização ou qualquer outra prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º). Tipifica criminalmente a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez. Igualmente quanto à adoção de quaisquer medidas de indução ou instigamento à esterilização genética, bem como quanto à promo-

ção do controle de natalidade. Tais práticas discriminatórias são apenas com detenção de um a dois anos e multa (art. 2º).

A licença-maternidade de 120 dias, já assegurada pelo art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, é também tratada e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 392 da CLT especifica que a licença deve ter início 28 dias antes e término 92 dias depois do parto. Já o art. 393 garante a percepção de salário integral durante a licença-maternidade e o retorno à função anteriormente ocupada, ao fim do afastamento. O prazo total de gozo da licença-maternidade foi ampliado em 2008 para 180 dias em favor das servidoras públicas federais ou trabalhadoras de empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, que, mediante incentivos fiscais, estabeleceu a prorrogação do benefício por 60 dias. A Lei nº 8.213/91 determina que o salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica e deve ser pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários.

A obrigatoriedade da licença-paternidade, como visto, tem fundamento apenas em dispositivo constitucional (art. 7º, XIX), com o prazo de cinco dias fixado no § 1º, do art. 10, do ADCT. A despeito de estar em discussão no âmbito do Poder Legislativo brasileiro, a ampliação do exíguo prazo do benefício ainda não encontra regulamentação em lei ordinária.

Ao cabo da licença-maternidade, a trabalhadora que regressa ao trabalho pode continuar a amamentar seu filho, contando, para tanto, com dois intervalos diários de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, até que a criança complete seis meses de idade (CLT, art. 396). Tais pausas podem ser utilizadas nos horários de entrada e saída e, quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses poderá ser aumentado. Ademais, conforme dispõe o art. 389, § 1º da CLT, as empresas que contem mais de 30 empregadas devem manter espaço adequado para guarda, sob vigilância, e assistência aos seus filhos durante o período de amamentação. A proporção de leitos no berçário deve ser de 1/30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade (art. 1º, § 2º, Portaria DNSHT nº 1 de 15/01/69).

Poderão as empresas, no entanto, optar por suprir tal dever por meio de creches distritais mantidas diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas como SESI, SESC, LBA, ou mesmo com as entidades sindicais (art. 389, § 2º, c/c art. 397 da CLT). Podem, alternativamente, adotar sistema de reembolso-creche, mediante prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva, que cubra integralmente as despesas efetuadas

com o pagamento da creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até os seis meses de idade da criança, independente do número de mulheres do estabelecimento e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade (Portaria nº 3.296/86, art. 1º e 2º).

A Lei nº 10.421/2002 estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, ao introduzir na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 392-A, dispondo que à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. Os parágrafos 1º a 3º do artigo introduzido estabeleceram escalonamento do período da licença, concedendo 120 dias, no caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade (§ 1º), 60 dias para crianças com idade entre um e quatro anos de idade (§ 2º) e 30 dias se a idade da criança estiver entre os quatro e os oito anos (§ 3º). Introduziu ainda o art. 71-A na Lei nº 8.213/91, de modo a garantir à adotante segurada da Previdência Social o salário-maternidade durante o período proporcional à licença.

Posteriormente, a Lei nº 12.010/2009 veio a dispor sobre adoção, modificando substancialmente o Estatuto da Criança e do Adolescente, instituído pela Lei nº 8.069/90, para adequá-lo à nova diretriz relativa à intervenção estatal prevista no art. 226 da Constituição Federal. Assim, promoveu aperfeiçoamento da sistemática prevista para garantia do direito de todas as crianças e adolescentes à convivência familiar prevista naquele estatuto. Estabeleceu que é dever do Estado atuar prioritariamente na orientação, apoio e promoção social da família natural, junto à qual a criança e o adolescente devem permanecer. Somente em ocorrendo absoluta impossibilidade de permanência na família natural, demonstrada por decisão judicial fundamentada, a criança ou o adolescente serão colocados sob adoção, tutela ou guarda.

Mas, além das alterações promovidas no Estatuto da Criança e do Adolescente, a referida lei revogou expressamente os §§ 1º a 3º do art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Com isso, deixou de existir o escalonamento de período de licença por adoção em razão da idade da criança adotada. Em consequência, restou vigente o quadro legislativo que estabelece que a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção faz jus à licença-maternidade nas mesmas condições em que a goza a mãe biológica, nos termos do art. 392 da CLT, independentemente da idade do menor. Igualmente, fará jus ao salário-maternidade durante todo o período da licença.

A Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 dias a duração da licença-mater-

nidade, garante que a prorrogação será assegurada, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança (§ 2º).

O salário-educação é uma contribuição social prevista no art. 212, § 5º, da Constituição Federal, que dispõe que o ensino fundamental público o terá como fonte adicional de financiamento. Foi instituído pelo Decreto-Lei nº 1.422/75, que estabeleceu contribuição mensal das empresas vinculadas à previdência social com mais de dez empregados. A contribuição é destinada ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação e aos programas em favor do ensino de 1º grau, regular e supletivo, nos estados ou no Distrito Federal, em cotas de 1/3 e 2/3 respectivamente (Lei nº 9.424/96, art. 15).

A Lei nº 9.766/98 alterou a legislação de regência da matéria esclarecendo que o salário-educação não tem caráter remuneratório na relação de emprego e não se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelos empregados das empresas contribuintes (art. 3º). Possibilitou ainda que a contribuição seja recolhida ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou ao FNDE (art. 4º). O Decreto nº 6.003/2006 produziu novas regulamentações acerca da arrecadação e aplicação dos recursos do salário-educação, estatuinto que o montante da arrecadação deste é estipulado com base no custo de 1º grau, cabendo a todas as empresas vinculadas à previdência urbana e rural, respectivamente, recolher:

- 2% sobre a folha de salário de contribuição, definido na legislação previdenciária, e sobre a soma dos salários-base dos titulares, sócios e diretores, constante dos carnês de contribuições individuais;
- 0,8% sobre o valor comercial dos produtos rurais (art. 3º do Decreto nº 87.043/82).

As empresas poderão deduzir da contribuição os valores aplicados no ensino fundamental de seus empregados e dependentes. Ou mesmo poderão deixar de recolher a contribuição do salário-educação quando optarem por uma das seguintes modalidades de apoio:

- a) manutenção do ensino de 1º grau, quer regular, quer supletivo, através de escola gratuita para os empregados ou seus filhos;
- b) programa de bolsas tendo em vista a aquisição de vagas na rede de ensino particular de 1º grau para seus empregados ou filhos destes, recolhendo, para esse efeito, no FNDE, a importância correspondente ao valor mensal devido a título de salário-educação;
- c) indenização das despesas realizadas pelo próprio empregado com sua educação de 1º grau, pela via supletiva, fixada nos

limites estabelecidos no § 1º, art. 10 e comprovada por meio de apresentação do respectivo certificado;

d) indenização para os filhos de seus empregados entre sete e 14 anos, mediante comprovação de frequência em estabelecimentos pagos, nos mesmos limites da alínea anterior;

e) esquema misto, usando combinações das alternativas anteriores.

Com relação à jornada normal de trabalho, além da limitação constitucional de duração diária e semanal (CF, art. 7º, XIII), a CLT regula sua duração dispondo que não excederá oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite, para os empregados em qualquer atividade privada (art. 8), podendo ser acrescida de até duas horas suplementares (art. 9). Não obstante, ao tratar da proteção do trabalho da mulher, repete a mesma limitação à jornada diária de oito horas. Todavia acomoda exceção somente para casos nos quais for fixada duração inferior (art. 373).

A CLT dispõe ainda acerca da obrigação de toda empresa de prover os seus estabelecimentos de cadeiras ou bancos em números suficientes para que as mulheres possam trabalhar sem grande esgotamento físico (art. 389, I). Além disso, prevê o direito de repouso remunerado de duas semanas e de retorno à função ocupada, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico (art. 395). Esse direito é fundamental para contribuir para a recuperação física e psicológica da mulher em um período difícil de sua vida. O exame médico no retorno ao trabalho após o parto tem regulamentação na NR7, segundo a qual deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto (NR7 – item 7.4.3.3).

Também dispõe a CLT, na esteira da proibição constitucional (art. 7º, XXX), sobre a vedação de diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Estatui a Consolidação que a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, sendo idêntica a função (art. 5º c/c 461). Esclarece ainda que trabalho de igual valor é aquele realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos (art. 461, § 1º).

No tocante à questão do assédio sexual, o Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/40) o conceitua no artigo 216-A como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou

favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Além de defini-lo, o dispositivo legal estipula pena de detenção de um a dois anos para aqueles que infringirem o código.

O auxílio-natalidade, devido à servidora pública federal por motivo de nascimento de filho, é previsto na Lei nº 8.112/90 (art. 196, §§ 1º e 2º) e destina-se a auxiliar nas despesas do parto e outras resultantes do nascimento de filhos. É pago inclusive no caso de natimorto e tem valor equivalente ao menor vencimento do serviço público, sendo acrescido de 50% por nascituro na hipótese de parto múltiplo. Tal benefício será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

Alguns estados contam com disposição semelhante em favor de seus servidores. Todavia, não há previsão legal que abarque os trabalhadores e trabalhadoras em regime celetista, posto que o benefício, anteriormente previsto e pago no Regime Geral da Previdência Social (Lei nº 8.213/91, art. 140), foi revogado pela Lei nº 9.528/97, representando lamentável retrocesso quanto à proteção da família.

A Lei nº 8.213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e prevê ainda o benefício do salário-família (arts. 65 a 70). Igualmente o faz o Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social (arts. 81 a 92). O salário-família é um benefício pago aos segurados empregados e aos trabalhadores avulsos, ativos ou aposentados, considerados de baixa renda, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. São equiparados aos filhos os enteados e os tutelados que não possuam bens suficientes para o próprio sustento. A despeito de a lei ordinária excepcionar os domésticos, a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, estendendo-lhes o benefício previsto no inciso XII: “salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei”. Quando o pai e a mãe forem segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos terão direito ao salário-família.

Os valores base e de benefícios são determinados de tempos em tempos, em razão de fatores inflacionários e de política assistencial. Atualmente, vige a Portaria Interministerial MF/MPS nº 15, de 10 de janeiro de 2013, que dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e

dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social (RPS) estabelecendo que o benefício do salário-família será de valor igual a R\$ 33,16, para salários de até R\$ 646,00. Para os trabalhadores com salário entre R\$ 646,60 e R\$ 971,78, o benefício será de R\$ 23,36.

3.1.3 Os pleitos relativos à conciliação das condições de trabalho e as responsabilidades familiares ainda não contempladas em lei – impactos na legislação trabalhista brasileira

As disposições constitucionais e legais elencadas representam importantes progressos no cenário brasileiro, especialmente por reconhecer não apenas o homem como força de trabalho relevante e por tomar em consideração as necessidades familiares como importante componente do desenvolvimento econômico-social. A despeito, porém, dos importantes institutos jurídicos e direitos abrangidos pela legislação em vigor no que diz respeito à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, observa-se um extenso quadro de pleitos relativos à conciliação entre trabalho e família carentes de proteção e regulamentação legal.

O conjunto legislativo vigente não se mostra suficiente à completa equalização do problema do desequilíbrio no uso do tempo entre homens e mulheres e a desejável partilha balanceada das responsabilidades familiares, conquanto perdurem as condições de iníqua sobrecarga feminina e o nocivo distanciamento dos homens da convivência e das atividades de cuidados no ambiente familiar. A efetiva conquista da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens demanda urgente adequação da legislação nacional. No aspecto juslaboral, requer o reconhecimento e estatização legislativa dos direitos e condições constantes dos avanços negociais coletivos, bem como dos pleitos advogados pelas entidades representativas dos trabalhadores, a fim de estendê-los a toda a sociedade brasileira.

Quanto aos direitos na gestação, além da previsão constitucional e celetista relativa à estabilidade da gestante, pleiteia-se a garantia de emprego e salário às trabalhadoras gestantes por até 180 dias, após o término da licença-maternidade, sem prejuízo de aviso prévio ou férias vencidas, mesmo em caso de natimorto. Além disso, há pleito de prazo de até 120 dias para comunicação da gravidez em caso de dispensa imotivada. No tocante à compatibilidade da função com a gravidez, buscam-se garantias de mudança de função da trabalhadora gestante quando represente

riscos, tais como local insalubre ou prejudicial à gestação, atividade de risco, limitações de ordem física, a exemplo da garantia de dispensa de voos para as aeronautas. Deseja-se a flexibilização do horário de trabalho, com liberação da gestante antes do término do expediente em até 30 minutos a partir do sexto mês de gestação; o abono de falta do pai para que possa acompanhar a esposa ou companheira gestante durante o tratamento pré-natal; ressarcimento de gastos efetuados com exames de gravidez para fins de gozo de estabilidade; transporte de urgência a locais apropriados para a trabalhadora que entrar em trabalho de parto durante a jornada de trabalho; e campanhas de informações sobre risco à gestante.

No tocante à maternidade e à paternidade, aspiram os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares que a licença-maternidade não coincida com as férias; o recebimento, durante o período de licença, de todos os benefícios adquiridos; a contagem do período de licença-maternidade para recebimento de PLR e para efeitos de promoção. Anseiam ainda pela ampliação da licença-paternidade, sem prejuízo de férias e de licença médica e estabilidade do emprego do pai. Almejam licença-amamentação, por até 90 dias, após o término da licença-maternidade, ainda que sem remuneração; ampliação do direito de intervalos para amamentação para período de até 12 meses, com possibilidade de cumulação dos intervalos em um único diário coincidente com o início ou o final da jornada de trabalho; extensão do intervalo para amamentação às mães adotivas. A garantia de intervalo para amamentação de filhos adotivos é exemplar que representa grande avanço no reconhecimento da importância da igualdade de direitos entre filhos naturais e adotivos em observância ao Princípio da Proteção Integral da Criança.

Desejam em relação à jornada de trabalho da lactante a limitação em oito horas diárias, com transferência para período diurno quando for o caso; folga semanal extra e, para aeronautas, a dispensa de reserva, sobreaviso ou pernoite fora da base. Cobriam auxílio-babá ou auxílio-creche devido a cada filho, extensivo a todos os trabalhadores mães e pais, independentemente do estado civil, inclusive aos que vivam em união estável com parceiros do mesmo sexo, com duração de até os 84 meses de idade da criança e sem limite de idade para filho deficiente, devido ainda que durante as férias e mesmo a despeito da morte da empregada, durante a licença-maternidade, em caso de afastamento por auxílio-doença ou por acidente de trabalho. Intentam acessibilidade às creches conveniadas com relação ao local e horário de funcionamento; extensão da creche por mais um ano; indeniza-

ção do valor respectivo em caso de rescisão injustificada antes do período previsto para a duração do benefício. Exigem abono de até oito dias de falta por ano aos trabalhadores pais ou mães para acompanhamento por questões de saúde (internação hospitalar, consulta médica, tratamento médico) de filhos menores, ou de qualquer idade se excepcionais, deficientes ou inválidos; abono das horas de ausência de mães e pais trabalhadores que tenham filhos cursando o 1º e 2º graus, quando convocados para reuniões escolares coincidentes com o horário de trabalho; coincidência de folga com dia do aniversário dos filhos. Pretendem auxílio para despesas com tratamento e/ou medicamento de dependentes excepcionais ou com deficiência; reembolso de gastos com educação de dependentes deficientes, sem limite de idade (creche e educação especializada); horário flexível para o trabalhador que tiver filho deficiente; e compromisso de desenvolvimento de formas de auxílio às entidades especializadas no tratamento de deficientes.

Os pleitos concernentes às garantias desejadas nas hipóteses de adoção incluem licença ao pai adotante; estabilidade para todos os trabalhadores adotantes, por até 120 dias a partir do retorno da licença-maternidade, sem limitação de idade da criança; garantia, aos filhos adotivos, dos mesmos direitos à creche concedidos aos filhos biológicos; garantia de dois intervalos de trinta minutos cada para mães adotantes de crianças com idade inferior a 12 meses e, em caso de gêmeos, dois intervalos de uma hora cada.

A respeito das responsabilidades familiares, ambicionam o abono de faltas e saídas, ou permissão de ausência não remunerada com possibilidade de compensação posterior, para acompanhamento de cônjuge ou dependentes em atendimento, consulta ou tratamento médico, internação hospitalar ou alta médica; coincidência de folgas e férias entre cônjuges que trabalhem na mesma empresa; concessão de folga no dia do aniversário do trabalhador, do cônjuge e dos filhos. Desejam auxílios para gastos com a educação de dependentes, como empréstimo ou reembolso de despesas efetuadas com matrícula, uniforme, taxas e material escolar dos filhos e dependentes dos trabalhadores, da pré-escola até o ensino médio, com periodicidade anual; desconto ou gratuidade das mensalidades para filhos de professores, nos estabelecimentos de ensino em que lecionam; compromisso das empresas em estabelecer convênio com fornecedores para compra de material escolar, fornecimento de kit material escolar; benefícios diretos de "salário-educação". Requerem assistência médico-hospitalar, odontológica e psicológica, com ou sem

coparticipação; extensão da assistência médico-hospitalar aos dependentes de trabalhadores em situações adversas, como afastamento pelo INSS, demissão ou falecimento; concessão de subsídios para despesas com medicamentos e aparelhos corretivos ortodônticos, oftalmológicos e próteses aos dependentes dos trabalhadores. Suspiram auxílio-dependente ao trabalhador casado, extensivo às viúvas, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas com dependentes de até 18 anos e garantia de pagamento do auxílio-natalidade, quando devido.

No que diz com as necessidades específicas das mulheres no ambiente de trabalho, debatem a limitação da prorrogação da jornada de gestantes e de mães com filhos em creche ou com idade inferior a sete anos. Desejam também a igualdade de condições e direitos entre o trabalho noturno feminino e masculino. Exigem o direito feminino de exercer sua atividade sentada, quando tal for compatível com as tarefas a serem realizadas; que as empresas que adotarem sistema de revista aos empregados disponham de local adequado e pessoa do mesmo sexo para tanto; a coibição de práticas de assédio moral e sexual mediante criação de instâncias internas para apuração de denúncias e a efetiva punição de empregados que comprovadamente o praticarem, além de orientação psicológica às vítimas e promoção regular de palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio sexual e moral. Ambicionam, ademais, a manutenção em enfermaria ou em caixa de primeiros socorros de absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais nas empresas que empregam mão de obra feminina e o fornecimento ou substituição, sempre que necessário, de sapatos e meias por parte das empresas que exigirem das trabalhadoras o uso desses itens específicos.

Não abrem mão as trabalhadoras do direito de acesso e exercício do trabalho mediante a garantia de formação e aperfeiçoamento profissional com investimentos e melhoras nas condições para o aprendizado e no nível dos conteúdos e programas de formação especializada nas entidades do Sistema S (SESI, SENAI, IEL, SESC, SENAC, SEST, SENAT, SENAR e SESCOOP).⁸

⁸ *SESI (Serviço Social da Indústria) – promove a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes por meio de ações em educação, saúde e lazer. SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) – educação profissional e aprendizagem industrial; prestação de serviços de assistência técnica e tecnológica às empresas industriais. IEL (Instituto Euvaldo Lodi) – capacitação empresarial e do apoio à pesquisa e à inovação tecnológica para o desenvolvimento da indústria. SESC (Serviço Social do Comércio) – promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor de comércio e serviços.*

Atinente à saúde da mulher pugnam por apoio à prevenção da neoplasia mediante custeio de consultas e/ou exames preventivos de câncer ginecológico e de mama e a liberação de um dia por ano, sem prejuízo do salário, para realização desses exames, além de institucionalização da Semana da Saúde da Mulher organizada pelas empresas em conjunto com os sindicatos. Lutam pela estabilidade no emprego para trabalhadoras que vivem com HIV; reembolso das despesas com aquisição de medicamentos de uso continuado para tratamento de AIDS; remanejamento ou a reinserção de trabalhadoras soropositivas; vedação à empresa de exigência da realização de exames para detecção do vírus, assim como a inclusão do tema na Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT); compromisso da empresa e do sindicato laboral em contribuir com recursos bastantes para promoção de campanhas educativas e política global de prevenção à síndrome e acompanhamento de trabalhadores vivendo com HIV/AIDS. Postulam ampliação do período da licença-aborto prevista em lei para até 30 dias e estabilidade de até 180 dias no emprego para trabalhadoras que tenham sofrido aborto não criminoso.

Especificamente referente à equidade de gênero, solicitam igualdade de oportunidade em processos seletivos; garantia de acesso da mulher ao trabalho, independentemente de sua idade; política de transparência com relação aos direitos das mulheres; e política de compensação em favor de mulheres e negros em situação de empate em processo seletivo interno para cargo de confiança.

4 Obsolescência legal e novos paradigmas. A parentalidade

4.1 A obsolescência da lei brasileira frente aos novos paradigmas mundiais sobre os direitos e deveres de homens e mulheres

Hoje contando 70 anos desde sua promulgação, a consolidação da legislação trabalhista brasileira – CLT “adotou, desde sua formulação, uma posição protecionista em relação às mulheres

SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) – educação profissional para trabalhadores do setor de comércio e serviços.

SEST (Serviço Social de Transportes) – promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor dos transportes.

SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes) – educação profissional para trabalhadores do setor de transportes.

SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural) – educação profissional para trabalhadores rurais.

SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo) – aprimoramento e desenvolvimento das cooperativas e capacitação profissional dos cooperados para exercerem funções técnicas e administrativas.

trabalhadoras" (BRUSCHINI, 2008, p. 47). Fundamentada no ideal de família patriarcal chefiada pelo homem e objetivando proteger o papel de mãe da mulher trabalhadora, baseava-se em princípios como a fragilidade feminina e a natural vocação da mulher para os afazeres do lar. Com tais premissas, impôs uma série de restrições ao trabalho feminino, a exemplo da proibição do trabalho noturno e do insalubre, não obstante tenha sido inovadora ao instituir a licença-maternidade sem prejuízo do emprego e do salário integral, o direito de mudar de função durante a gestação e voltar à mesma função após o parto, o direito a um local adequado e a intervalos para a amamentação do recém-nascido e a obrigatoriedade de instalação de creche no local de trabalho.

Além disso, é importante destacar que, ao proteger o papel de mãe exercido pela mulher trabalhadora, a legislação trabalhista tem reforçado os papéis de gênero homem/provedor e mulher/cuidadora, contribuindo, assim, para que a carga dos cuidados seja atribuída exclusivamente às mulheres. Desse modo, opera por perpetuar a nociva divisão sexual do trabalho.

Eliminado o protecionismo que impunha restrições ao trabalho das mulheres, a CLT teve ratificada pela Constituição Federal de 1988 a maior parte dos direitos. Outros foram incluídos, tais como a licença-paternidade e a assistência aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas. Atualmente, a legislação trabalhista brasileira dispõe de uma série de dispositivos que protegem as mulheres contra a discriminação no mercado de trabalho, além de lhes garantir direitos específicos às suas condições biológicas.

Acolhendo reivindicações das mulheres e movimentos sociais feministas, a Constituição de 1988 eliminou em parte o exacerbado protecionismo que impunha restrições ao trabalho feminino, como a proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Por outro lado, abrigando as evidentes diferenças biológicas entre os sexos e elevando a maternidade ao status de função social, propôs-se a tentar contrabalancear o desequilíbrio a fim de promover a necessária isonomia, inspirando o processo legislativo. Desde então, algumas alterações foram introduzidas na CLT, visando adequá-la aos novos paradigmas constitucionais e às exigências do mercado de trabalho. Vale aqui destacar a Lei nº 7.855/89, que revogou o art. 387 da CLT, o qual proibia o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular ou nas atividades especificadas como perigosas ou insalubres, e cassou o art. 446, que facultava ao marido pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher sob argumento de constituir-se em ameaça aos vín-

culos da família; a Lei nº 9.799/99, que introduziu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho; e a Lei nº 10.421/2002, que incorporou adequações relativas às regras de proteção à maternidade.

Outra modificação inserida decorreu da Lei nº 10.244/2001, que veio a assegurar às mulheres o direito à realização de horas extras, revogando assim o artigo 376 da CLT, que proibia discriminatoriamente essa prática, embora na prática ela já ocorresse. Quanto a esse ponto, é de se questionar se essa lei representa efetivo avanço ou retrocesso no que respeita à conciliação entre o trabalho produtivo e os encargos familiares. É evidente que o tratamento igualitário configura prestígio ao Princípio da Isonomia. Todavia, na medida em que foi expressamente revogada a proibição da jornada extraordinária das mulheres, resta-lhes o correlato dever de cumpri-las, quando exigidas pelo empregador, na forma prevista nos artigos 59 e 61 da consolidação.⁹ E, nessas circunstâncias, a alteração legislativa acaba por contrariar as expressas indicações da Convenção 156 e da Recomendação 165 da OIT no sentido de buscar continuamente a redução progressiva da duração da jornada de trabalho e redução das horas extraordinárias.

No entanto, ainda persistem na CLT algumas disposições que não guardam coerência com as premissas dos novos tempos e, portanto, necessitam de correção para melhor conformação aos ditames da Constituição Federal. O parágrafo único do art. 372 mantém conteúdo altamente discriminatório por excluir do labor feminino a especial proteção do trabalho da mulher prevista no Título III, Capítulo III da consolidação, ao dispor que o trabalho nas oficinas onde laborem exclusivamente pessoas da família da mulher não é regido pelos dispositivos a que se refere esse artigo, estando ela sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. Convém que seja revogado nessa parte. O art. 388 abre exceções à proibição prevista no art. 387 da CLT de trabalho da mulher em ambientes subterrâneos, pedreiras e obras de construção ou em condições perigosas/insalubres. Todavia, como vimos, o art. 387 foi expressamente revogado pela Lei nº 7.855/89, não subsistindo razão para a permanência das disposições do art. 388.

⁹ *“Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.”*

“Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.”

Outro artigo da CLT que mantém disposição extremamente discriminatória e absolutamente ultrapassada e desconforme aos atuais paradigmas de isonomia é o de nº 792, que, no título dedicado ao processo judiciário do trabalho, estabelece que os empregados com idade entre 18 e 21 anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos. Apesar de fixar a faculdade feminina de recorrer livremente ao Poder Judiciário, tão só a existência de tal dispositivo revela um contexto de diferença de tratamento entre homens e mulheres já sem razão frente ao princípio constitucional da isonomia. Nem mesmo em relação aos jovens maiores de 18 anos se justifica a existência de tal disposição, posto que a partir dessa faixa etária cessa a menoridade, ficando a pessoa habilitada à prática de todos os atos da vida civil, conforme art. 5º da Lei nº 10.406/2002.

Grande discussão verifica-se atualmente acerca da constitucionalidade e da extensão da previsão contida no art. 384 da CLT, segundo o qual, em caso de prorrogação do horário normal, é obrigatória a concessão de período mínimo de 15 minutos para antes do início do trabalho extraordinário. Inserido no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher, parece direcionar seu amparo somente à trabalhadora, não abrangendo o universo dos empregados homens. Seu descumprimento impõe ao empregador o pagamento da jornada extraordinária realizada acrescida do tempo correspondente, segundo o majoritário entendimento jurisprudencial.

Todavia, ainda vacilam tanto a jurisprudência quanto a doutrina acerca da constitucionalidade dessa disposição, ante os princípios da isonomia e da não discriminação de gênero insculpidos nos arts. 5º, I, e 7º, XXX, da CF/88. Ora o têm por tacitamente revogado em face das disposições constitucionais que asseguram igualdade de direitos e deveres entre homem e mulher, ora declaram sua recepção pela ordem constitucional vigente em consideração à inquestionável diferença física entre eles existente. É este, aliás, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que afirmou que o art. 384 da CLT possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho e, portanto, indisponível.

A resolução final acerca da constitucionalidade pende de julgamento no STF. Entretanto, a par dessa discussão, perquire-se se efetivamente o referido dispositivo encerra benefício ou discriminação para elas, eis que capaz de gerar para o empregador desinteresse na contratação de mulheres ante os custos decorrentes.

O artigo 384 da CLT, visto nos dias atuais, discrimina uma diferença onde ela não mais existe. Pelo contrário, com o intuito de inclusão, o artigo pode voltar a segregar a contratação de mulhe-

res no mercado de trabalho, já que na visão do empregador a existência de intervalo exclusivo às trabalhadoras, não extensivo aos empregados homens, pode representar um inconveniente e um gasto extra na contratação daquelas (OLIVEIRA, 2013, p. 60).

A solução parece estar na extensão do alcance da regra também aos homens. Ora, se ao limitar a jornada de trabalho em oito horas diárias ou 44 semanais o fez a CLT com o objetivo de preservar a saúde, a segurança e a higidez física dos trabalhadores, evidenciou que o trabalho torna-se desgastante ao ponto de afetar a saúde do trabalhador, quando ultrapassado esse turno. Assim para o homem como para a mulher. Daí a instituição do gozo obrigatório de intervalo intrajornada visando proporcionar ao obreiro condições físicas e psíquicas de concluir salubremente sua obrigação laboral diária. De modo análogo, se a extensão da jornada para o sobrelabor requer dedicação extra dos trabalhadores de ambos os sexos e pressupõe a realização prévia de semijornada em carga de tempo máximo limitado por lei, resta inarredável a conclusão pela necessidade de novo intervalo intrajornada, por imperativo de saúde ocupacional.

Logo, em lugar de revogar o art. 384 da CLT, o que prejudicaria direitos de toda a classe trabalhadora, ou de declará-lo específico para a trabalhadora mulher, o que culminaria em censurável discriminação de gênero, melhor logro seria a ampliação de sua abrangência de modo a deferir o tempo de descanso para o trabalhador homem que necessite realizar horas extras. Ao julgar o tema no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o ministro Barros Levenhagen consignou entendimento nesse sentido aduzindo que, em face do necessário prestígio ao Princípio Constitucional da Isonomia, é preciso estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres, e não o usar como fundamento para extinguir ou negar o direito previsto no artigo 384 da CLT.

A própria Constituição Federal apresenta pontos que carecem de evolução conceitual para albergar outras formas de arranjo familiar igualmente merecedoras da proteção estatal, a exemplo das uniões homoafetivas, socioafetivas, entre outras. O problema está em que o art. 226 que concede a especial proteção do Estado à família, assumida como a base da sociedade, parte da premissa do agrupamento familiar decorrente do casamento oficial. Não obstante, reconhece a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, para efeito da proteção do Estado (§ 3º). E mais, acolhe também como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes (§ 4º).

Porém, é inegável que são numerosos e vastamente verificados em nossa sociedade os novos arranjos familiares decorrentes

de uniões entre cidadãos de mesmo sexo ou da associação paternal ou maternal com dependentes que não lhes são ligados por laços biológicos, tampouco por adoção formal. Esses grupos representam, como todos os demais, força de trabalho com responsabilidades familiares que, igualmente, carecem de apoio e condições de conciliação de suas responsabilidades produtivas e reprodutivas. Merece, pois, a própria Carta Magna adequação ao cenário social atual de modo a abrigar essas formas de composição familiar.

Sem dúvidas, o fato de o casamento formal deixar de ser o critério legal de reconhecimento da família para abarcar os núcleos familiares formados por união estável entre homem e mulher e as comunidades formadas por quaisquer dos pais e seus descendentes configura avanço em matéria de proteção social dos agregados formados por pessoas que voluntária e afetivamente decidiram coabitar e compartilhar sua vida privada. E, em coerência a essa mesma diretriz, não há razão para não expandir a noção de família para além do casal heterossexual com filhos e agasalhar sob o manto da proteção estatal as múltiplas estruturas e arranjos familiares, como os lares monoparentais, os formados por casais homossexuais, os resultantes de uniões socioafetivas, entre outros arranjos.

4.2 Parentalidade

A ampliação do período das licenças maternidade e paternidade configura um dos mais relevantes aspectos para a promoção da conciliação entre trabalho e família, especialmente nos lares onde as responsabilidades familiares fundamentais mais impactantes estão relacionadas à prole de natividade recente. É o instrumento apto a aproximar pais e mães de seus bebês, oportunizando o exercício do direito e do dever de cuidado. A Recomendação 165 traz consignação no sentido de que é salutar que a mãe ou pai tenham a possibilidade de obter uma licença parental durante um período imediatamente posterior à licença-maternidade, conservando seu emprego e os direitos que dele derivam. Para tanto, é necessária uma mudança de perspectiva que incorpore o conceito de parentalidade, com a adoção e regulamentação da licença parental.

Parentalidade é um conceito que se refere ao direito e ao dever de ambos os membros do casal em relação ao convívio e aos cuidados para com seus filhos e filhas, bem como em relação aos seus pais idosos. Essa noção gera a oportunidade aos pais de assumirem, conjuntamente com as mães, maiores responsabilidades na criação dos filhos e com eles construir uma relação afetiva mais estreita e saudável, de tal modo que promova melhor integração

familiar e permita que homens e mulheres possam ter iguais oportunidades em todos os aspectos da vida pública e privada. De maneira ainda mais abrangente, o conceito de relações compartilhadas busca superar a artificial divisão de papéis de gênero imposta por uma cultura arraigada a antigos paradigmas sociais já não condizentes com o atual estágio de autocompreensão humana enquanto indivíduos e enquanto sociedade, propondo que homens e mulheres compartilhem a responsabilidade pelos cuidados e educação dos filhos, bem como pelos encargos domésticos.

Atentos aos evidentes benefícios que a adoção dessa ideia é capaz de gerar para as famílias e para a sociedade, os movimentos sindicais têm reivindicado a ampliação da licença-paternidade para seis meses a iniciar após o retorno da mãe ao trabalho (CUT, 2010). Esse benefício seria capaz de garantir mais longo período de cuidados parentais exclusivos com o bebê em um estágio especial de sua formação biopsicossocial, além de proporcionar condições para o exercício compartilhado das responsabilidades familiares. É fundamental compreender que as licenças maternidade e paternidade são direitos fundamentais da criança. Nesse sentido, a ampliação da licença-paternidade com equiparidade em relação à licença-maternidade configura garantia de igualdade de direitos entre homens e mulheres no campo reprodutivo e garantia à criança do direito à proteção integral prevista na Constituição e preconizada no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90).

É certo que as Convenções são implementadas nos países por meio de sua ratificação e conseqüente adaptação da legislação nacional. Todavia, além de ensejar processos de adequação da legislação, as normas internacionais, ainda que não tenham sido ratificadas, fornecem orientações para a formulação de políticas públicas e servem como fonte de inspiração para práticas inovadoras no âmbito da gestão das empresas e como modelos para os acordos coletivos. Vimos que vários foram os avanços alcançados no Brasil por meio das negociações coletivas inspiradas nos preceitos da Convenção 156 da OIT. Também motivado no princípio da Igualdade de Oportunidade e de Tratamento entre Gêneros, o processo legislativo nacional tem apresentado avanços, como a já citada Lei nº 11.770/2008, que ampliou a licença-maternidade para 180 dias. Assim, igualmente, há outros projetos de lei movidos pelo intuito de proporcionar no cenário brasileiro a almejada igualdade no que tange ao universo produtivo.

Os anseios da sociedade a esse respeito têm alcançado os representantes do povo nas casas legislativas onde algumas propostas tramitam com desiderato de ampliar as licenças maternidade e

paternidade. O Projeto de Lei nº 3.831, de 2012, intenta alterar o inciso II do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para ampliar o prazo da licença-paternidade e estender os mesmos benefícios aos casos de adoção. Propõe que o benefício do alargamento da licença-maternidade previsto no Programa Empresa Cidadã seja concedido ao pai, a título de licença-paternidade, no caso de falecimento da mãe em decorrência de complicações ocorridas durante o parto. Também, pretende a licença-paternidade ao pai adotivo solteiro por período de 120 dias se a criança tiver até seis meses de idade. Todavia, a despeito de considerar que a licença parental é relevante instituto que merece ser inserido em nosso ordenamento jurídico, demonstra resistência a sua plena implantação por sopesar que sua concessão possa representar proteção excessiva que pode implicar estímulo à informalidade, em prejuízo ao próprio trabalhador, além de elevação do Custo Brasil, redução da competitividade das empresas, contribuindo para a diminuição dos postos de trabalho.

De modo semelhante, o Projeto de Lei nº 3.445, de 2012, propõe o gozo da licença-paternidade nos termos do art. 392 da CLT, em caso de morte ou incapacidade física ou mental da mãe. Justifica-se no princípio da isonomia, tendo em conta que ambos os genitores são responsáveis pela concretização do direito fundamental à proteção da infância e do princípio da dignidade humana insculpidos na Constituição Federal. Ainda no mesmo sentido labora o PL 3.431/2012, que planeia a ampliação da licença-paternidade para 120 dias, quando o adotante único for homem. A Proposta de Emenda Constitucional nº 30 de 2007 (PEC 30/07) labora no intuito de dar nova redação ao inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal com a finalidade de ampliar o período de licença-maternidade para 180 dias em favor de toda trabalhadora vinculada à iniciativa privada.

Entre tantas outras, uma importante proposta encaminhada ao Congresso Nacional pela Secretaria de Políticas para as Mulheres em dezembro de 2009 apresenta mecanismos destinados a garantir a igualdade entre mulheres e homens e coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural de iniciativa pública ou privada. Intitulado "Lei da Igualdade", o Projeto de Lei nº 6.653/2009 enfatiza o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, cria medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero e propõe medidas de fiscalização, penalidades e sanções econômicas. Dedicar-se a estabelecer direitos, normas, mecanismos e sanções destinados a conferir efetividade ao princípio da igualdade de cidadania estabelecido na Constituição da República.

Amparando-se na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), 1966, na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001), na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho e demais normas pertinentes à igualdade de cidadania, ratificadas pelo Brasil, o projeto de “Lei da Igualdade” tem por objetivo efetivar na esfera das relações de trabalho o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens, orientando-se pela ideia de traduzir a declaração de igualdade consagrada nos dispositivos constitucionais em normas infraconstitucionais destinadas a prevenir e coibir quaisquer práticas discriminatórias lesivas à dignidade das mulheres.

Com o presente Projeto de Lei propõem-se regras consideradas fundamentais às garantias de igualdade no mercado de trabalho. Enfatizam-se as medidas pertinentes ao equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, sem o que a igualdade de cidadania jamais se realiza. Criam-se medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero. Estabelecem-se regras específicas de prevenção e de punição do assédio sexual e do assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Cria-se a Comissão Interna Pró-Igualdade (CIP), aproveitando-se a experiência da CIPA prevista na CLT de 1943. Outras medidas não menos importantes integram a presente proposição tais como as que garantem e ampliam a assistência às trabalhadoras e trabalhadores com relação aos menores sob sua guarda, bem como com relação às pessoas idosas pelas quais respondem, questões da vida familiar que repercutem sobre a vida profissional, dificultando seu pleno desenvolvimento. As medidas de fiscalização, de penalidades e de sanções econômicas justificam-se, pois são fundamentais à garantia de cumprimento das normas propostas.¹⁰

A proposta apresenta louvável avanço em relação ao conceito de família, no capítulo que trata do equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, dispondo que para efeito do previsto no referido capítulo será considerada unidade familiar o conjunto de pessoas que habitam o mesmo domicílio, independentemente dos laços de casamento ou de união estável, bem como de parentesco em linha reta, colateral ou transversal ou por afinidade (art. 13). Com isso amplia a noção constitucional de família, abrangendo todo e qualquer tipo de agregado em coabitação.

¹⁰ Projeto de Lei nº 6.653, de 2009 - excerto da Justificação.

Entre os dispositivos de natureza eminentemente trabalhista propostos pelo PL 6.653/2009 (arts. 20, 21, 24, 31, 32, 33, 34, 37, 38 e 39), destacam-se especialmente a instituição do Cadastro de Empregadores Responsáveis por Atos Discriminatórios (CERAD), que sob poder fiscalizador do Ministério do Trabalho e Emprego apresentará rol de empresas que não tenham erradicado práticas discriminatórias detectadas pela fiscalização (art. 24); a determinação para a criação de creches e de instituições destinadas à guarda temporária de pessoas idosas que vivam sob responsabilidade de trabalhadoras e de trabalhadores a serem instaladas e mantidas em corresponsabilidade entre o Estado e os empregadores, visando permitir às empregadas e aos empregados o exercício compartilhado e em igualdade de condições da responsabilidade e do dever de amparo previstos nos artigos 229 e 230 da Constituição da República (arts. 31 e 32); a instituição de Comissão Interna Pró-Igualdade (CIPI) nas empresas de médio e grande porte, composta de representantes da empresa e das empregadas e empregados, que conte no mínimo 50% de mulheres, com competência para promover a igualdade de gênero, o combate às práticas e políticas discriminatórias nas relações e no ambiente de trabalho (art. 34).

As propostas do PL 6.653 representam em grande parte as diretrizes da Convenção 156 e da Recomendação 165 da OIT, embora não sejam essas normas internacionais referências expressas em sua justificação. Peca o projeto apenas em não introduzir proposta objetiva quanto à licença parental.

Não obstante os louváveis esforços parlamentares, o tema da igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho entre homens e mulheres com encargos reprodutivos merece melhor atenção, seja por tomar em consideração os direitos familiares, em especial das crianças e idosos que fazem jus à especial proteção estatal, seja por imprimir a desejável celeridade na tramitação dos projetos que incorporem benefícios aptos a concretizar o Princípio da Isonomia.

Conclusão

O escopo do presente estudo, no sentido de avaliar o cenário justrabalista nacional à luz do princípio constitucional da isonomia e da igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres a fim de identificar os avanços socioculturais brasileiros no que tange à igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, revelou a convergência parcial da legislação vigente com os princípios e diretrizes erigidos pela Convenção nº 156 e pela Recomendação 165 da OIT.

Por outro lado, descortinou-se um longo rol de pleitos relativos às condições de trabalho almejadas por esse grupo de empregados e empregadas que ainda não encontram amparo em nossa legislação. Anseiam por melhor estrutura de apoio a seus dependentes, mais flexibilidade e disponibilidade de tempo para conciliar as responsabilidades produtivas com a atenção demandada no âmbito familiar e doméstico, proteção contra o esgotamento físico, o assédio e a discriminação. Igualmente aspiram à preservação da saúde da mulher e do nascituro durante a gestação e à conciliação entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e ao acompanhamento dos filhos, sejam a maternidade e a paternidade biológicas, sejam adotivas. Desejam políticas direcionadas à formação profissional da mulher, à prevenção da saúde física e psicológica feminina e à promoção da efetiva equidade de gênero, com vedação de desigualdade salarial e igualdade de oportunidade em processos seletivos.

A ratificação da Convenção nº 156 da OIT pode configurar relevante impulso à adequação legislativa necessária ao acolhimento dos anseios da classe trabalhadora e promover significativo avanço em relação à efetividade dos Direitos Humanos e Sociais em nosso país. Todavia, a despeito do empenho dos grupos representantes da classe trabalhadora e dos órgãos governamentais dedicados à redução das desigualdades no sentido de buscar a ratificação da Convenção nº 156 da OIT, o procedimento respectivo aguarda ainda encaminhamento formal ao Congresso Nacional.

Urge a retomada do debate e do apoio ao prosseguimento do processo de ratificação da Convenção a fim de que sejam implementadas no Brasil as adaptações da legislação que atendam aos clamores da comunidade por uma sociedade realmente justa, fraterna e igualitária.

Referências

- BRUSCHINI, Maria Cristina A. et al.** *Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras.* São Paulo: FCC/DPE, 2008.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES DO BRASIL.** *Plataforma da CUT para as Eleições 2010: Jornada pelo desenvolvimento com distribuição de renda e valorização do trabalho.* São Paulo: Bangraf, 2010.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS.** *Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009.* Brasília: OIT, 2011.
- FONSECA, Neide A.** *O governo Lula e a Convenção 156 da OIT.* São Paulo: FETEC-CUT, [2008]. Disponível em: <http://www.fetecsp.org.br/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=38823>. Acesso em: 20 mai. 2013.

HIRATA, Helena *et al.* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EEE99A2C81F7/Plano%20Nacional%20de%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas OIT sobre trabalho y familia**. Hoja 7. OIT, 2009a. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/-americas/-rolima/documents/publication/wcms_184716.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2013.

_____. **Notas da OIT: Trabalho e família. Nota 1 Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques**. Brasília: OIT Brasil, 2009a. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_1_695.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2013.

_____. **Notas da OIT: Trabalho e família. Nota 2 - Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família**. OIT Brasil, 2009b. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_2_696.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2013.

_____. **Notas da OIT: Trabalho e família. Nota 3 - Melhores empresas: locais de trabalho que apoiam a conciliação trabalho-família**. OIT Brasil, 2009c. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_3_697.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2013.

_____. **Trabalho e Família: Partilhar é a melhor forma de cuidar**. OIT, 2009b. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_10618.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2013.

OLIVEIRA, Fernanda Valadares de. Interpretação do artigo 384 da CLT e o tratamento igualitário entre homens e mulheres. **Revista de Direito da ADVOCEF**, Porto Alegre, ano VIII, n. 16, p. 59-69, mai. 2013.

VASCONCELOS, Márcia. Responsabilidades Familiares. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**, Brasília, 1ª Impressão, p. 36-45, dez. 2009.