

# ENTRE A FAMÍLIA E O TRABALHO: A TUTELA LABORAL E OS IMPACTOS NAS FAMÍLIAS PÓS-MODERNAS

## *BETWEEN FAMILY AND WORK: LABOR PROTECTION AND THE IMPACT ON FAMILIES POST-MODERN*

Vitor Hugo Bueno Fogaça\*

Letícia Gioia Diniz\*\*

RESUMO: tendo em vista a dificuldade dos trabalhadores em conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, a Organização Internacional do Trabalho retratou nas notas do ano de 2011 intituladas “trabalho e família” as possíveis alternativas de equilíbrio entre a vida laboral e familiar na sociedade pós-moderna. Assim, a atuação da OIT visa proteger o trabalhador como unidade familiar, pois se trata de um grande desafio atual, apresentando medidas de conciliação entre trabalho e família, através, por exemplo, de ações de empresas denominadas *family-friendly*, visto que muitas vezes o real empecilho para o equilíbrio laboral e familiar é a falta de consideração dos locais de trabalho em pensar no trabalhador como “pai”, “mãe”, “filho”, e apenas considerá-lo como “empregado”, e, portanto, buscaram-se formas de como o trabalho e as responsabilidades familiares possam andar juntos, sem resultar em desgaste emocional e físico do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador. Conciliação entre Trabalho e Família. *Family-Friendly*. Relações Familiares.

*ABSTRACT: in view of the difficulty of workers to reconcile work and family responsibilities, the International Labor Organization portrayed in the notes of the year 2011 entitled “work and family” the possible alternatives for balancing work and family life in postmodernism. Thus, the role of the ILO is to protect the worker as a family unit, as this is a major current challenge, presenting measures to reconcile work and family through, for example, actions of family-friendly enterprises, the real obstacle to the work and family balance is the lack of consideration of workplaces in thinking of the worker as “father”, “mother”, “son”, and only to consider him as “employee”, and therefore, ways in which work and family responsibilities can go hand in hand, without resulting in emotional and physical wear and tear on the worker.*

KEYWORDS: Worker. Reconciliation between Work and Family. *Family-Friendly*. *Family Relationships*.

---

\* *Doutorando e mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa/Paraná; graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa/Paraná; presidente da Comissão de Saúde da Ordem dos Advogados do Brasil – Subseção de Ponta Grossa/Paraná (2016); professor da Faculdade de Telêmaco Borba – FATEB (2015); professor da Universidade Norte do Paraná – UNOPAR (2017); advogado.*

\*\* *Graduada em Direito na Faculdade de Telêmaco Borba – FATEB.*

## 1 – Introdução

O equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares constitui um grande desafio na sociedade pós-moderna, pois se sabe que as duas esferas, regidas por lógicas distintas (pública e privada) se afetam mutuamente. O uso do tempo é o real problema, pois na maioria das vezes, é escasso, o que gera conflitos, tornando praticamente impossível a relação entre trabalho e família. Nesse sentido, a pesquisa apresenta como problema analisar a dificuldade dos trabalhadores em conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, sejam elas o cuidado dos filhos, cônjuge, pais, idosos, familiar doente ou deficiente.

O presente estudo busca demonstrar a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nas relações entre trabalho e família através de suas Notas, do ano de 2011, intituladas “trabalho e família”, averiguando as possíveis alternativas de conciliação entre a vida laboral e familiar na sociedade pós-moderna, e como a atuação da OIT, ao proteger o(a) trabalhador(a) como unidade familiar é de extrema importância para que este possa conciliar trabalho-família.

A metodologia utilizada é constituída fundamentalmente como um estudo dedutivo, buscando uma conclusão em relação ao equilíbrio entre responsabilidades familiares e laborais, sendo que se realizou levantamento bibliográfico com autores de Direitos Humanos, Direito do Trabalho e Direito das Famílias, seguindo a lógica de análise de todas as Notas da Organização Internacional do Trabalho, do ano de 2011, intituladas “trabalho e família”.

Lembrando que as esferas familiar e do trabalho são protegidas pela OIT, assim como pela Carta Magna Brasileira, resultando em direitos fundamentais do indivíduo. Desse modo, o presente artigo tratará sobre a igualdade de gênero no ambiente de trabalho e familiar através da Convenção nº 156 da OIT, assim como a proteção a maternidade e licença-paternidade, buscando principalmente apresentar medidas de conciliação entre trabalho e família através de empresas denominadas *family-friendly*, sendo que essas empresas buscam apoiar seus funcionários no momento de equilibrar compromissos assumidos na esfera familiar e laboral, resultando em benefícios mútuos para a empresa e seus funcionários.

Ademais, analisará as ações dos sindicatos ao aplicar medidas de conciliação efetivas entre trabalho e vida familiar do trabalhador, e como, de acordo com a OIT, este deve empreender ações para garantir aos trabalhadores o conhecimento dos seus direitos, assim como capacitá-los para exercê-los diariamente.

## 2 – A atuação da OIT e a proteção do trabalhador enquanto unidade familiar: propostas de minimização dos danos

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores (OIT – História).

É responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (OIT – História).

Em 30 de maio de 1946 foi firmado um acordo entre a ONU e a OIT, que passou à condição de organismo especializado das Nações Unidas e a ela vinculado, embora gozando de completa autonomia e personalidade jurídica própria (ABREU; SILVEIRA, 2014). Neste mesmo ano, a OIT passou por uma reforma em sua Constituição, buscando tutelar os direitos humanos fundamentais do trabalhador.

Valerio de Oliveira Mazzuoli e Georgenor de Sousa Franco Filho (2016, p. 171) elucidam sobre a OIT e seu funcionamento: “anualmente, reúne-se a Conferência Internacional do Trabalho, na qual são discutidas e votadas as normas que a OIT edita para padronizar as condições de trabalho ao redor do mundo. Até julho de 2015, haviam sido aprovadas 189 Convenções e 203 Recomendações da OIT”.

A OIT normalmente se utiliza de debates entre os delegados dos Estados-membros, como é o caso do Estado brasileiro, membro fundador da OIT, e através desses debates criam-se as Convenções e Recomendações.

Mazzuoli e Franco Filho (2016, p. 171) trazem o conceito das Convenções e Recomendações:

“As Convenções são fonte formal, sendo tratados internacionais no seu sentido estrito. Ou seja, são normas internacionais que requerem, no plano do direito interno dos Estados, todas as formalidades pertinentes para a entrada em vigor e aplicação. São, de modo geral, tratados abertos, porque os Estados que não são seus signatários originais e a eles podem aderir.

## DOCTRINA

As Recomendações, por sua vez, são fontes materiais, servindo de inspiração para o legislador interno na criação de normas trabalhistas. Não se integram ao direito interno pela via da ratificação, não sendo sequer previamente aprovadas pelo Congresso Nacional, como são as convenções internacionais do trabalho.”

Ou seja, as Convenções são fontes formais havendo a necessidade do controle de convencionalidade pelo direito interno dos Estados, para que vigore e seja aplicado esse tratado internacional.

No Brasil, o controle de convencionalidade<sup>1</sup> é muito parecido com o controle de constitucionalidade<sup>2</sup>, sendo que possui as características de legalidade, validade, e eficácia sobre os tratados internacionais, conforme o art. 5º, § 3º, da Constituição Federal<sup>3</sup>.

Mazzuoli (2011, p. 12) diz que “os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil são também (assim como a Constituição) paradigmas de controle da produção normativa doméstica”. Isto é, os tratados ratificados e em vigor, através da força do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, possuem *status* de norma constitucional.

Flávia Piovesan (2013, p. 30) afirma a importância do controle de convencionalidade ao interpretar as normas internas e a Convenção Americana de Direitos Humanos:

“Como enfatiza a Corte Interamericana de Direitos Humanos: ‘Quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juízes, como parte do aparato do Estado, também estão submetidos a ela, o que lhes obriga a zelar para que os efeitos dos dispositivos da Convenção não se vejam mitigados pela aplicação de leis contrárias a seu objeto (...) o Poder Judiciário deve exercer uma espécie de ‘controle da convencionalidade das leis’ entre as normas internas que aplicam nos casos concretos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesta tarefa, o Poder Judiciário deve ter em conta não somente

---

1 Controle de convencionalidade é o processo de compatibilização vertical (sobretudo material) das normas domésticas com os comandos encontrados nas convenções internacionais de direitos humanos (MAZZUOLI, 2014, p. 165).

2 Deve-se chamar de controle de constitucionalidade apenas o estrito caso de (in)compatibilidade vertical das leis com a Constituição (MAZZUOLI, 2014, p. 165).

3 “Art. 5º (...) § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”

o tratado, mas também a interpretação que do mesmo tem feito a Corte Interamericana, intérprete última da Convenção Americana’.”

Devendo, por analogia, fazer o mesmo controle de convencionalidade quando aplicar uma Convenção da OIT em casos concretos no Brasil envolvendo trabalho e responsabilidades familiares.

Sendo assim, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), nas Notas sobre Trabalho e Família, buscou enfatizar a proteção do trabalhador como unidade familiar na sociedade pós-moderna, que possui responsabilidades fora do âmbito do trabalho.

### **3 – A família da pós-modernidade**

A família é o primeiro vínculo social do ser humano, é o local em que este irá aprender os primeiros ensinamentos para a vida, como falar, andar, e, principalmente, irá adquirir sua personalidade e construirá seu caráter através dos exemplos familiares, virtudes e princípios atrelados àquele laço familiar.

Para Maria Berenice Dias (2015), a família é o primeiro agente socializador do ser humano, sendo o núcleo familiar um pilar da sociedade, e é dever do Estado a proteção das famílias, de acordo com o art. 226 da Constituição Federal.

Sobre a família ser a base da sociedade, Maria Berenice Dias (2015, p. 30 e 31) ensina:

“A família é cantada e decantada como a base da sociedade e, por essa razão, recebe especial atenção do Estado (CF, art. 226). A própria Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece (art. 16, III): ‘A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado’. Sempre se considerou que a maior missão do Estado é preservar o organismo familiar sobre o qual repousam suas bases. A família é tanto uma estrutura pública como uma relação privada, pois identifica o indivíduo como integrante do vínculo familiar e também como partícipe do contexto social. O direito das famílias, por dizer respeito a todos os cidadãos, revela-se como o recorte da vida privada que mais se presta às expectativas e mais está sujeito a críticas de toda sorte.”

Desta forma, é possível visualizar a família como resultado de uma estrutura pública, sendo que o Estado possui o papel de preservar as famílias e seus valores, bem como uma relação privada, sendo o indivíduo integrante do elo familiar.

## DOCTRINA

Vale consignar que a instituição “família” apresentou grandes mudanças a partir do século XIX. O matrimônio abre espaço para a união estável, não há diferença entre os filhos adotivos ou biológicos, bem como não há distinção entre as uniões de casais heterossexuais ou homossexuais.

Bauman (2013) define o momento atual como “líquido”, sendo que essa posição foi resultado de uma série de processos que constituíram a transformação da modernidade de sua fase “sólida” para a “líquida”.

Sobre as transformações da modernidade, Zygmunt Bauman (2013, p. 11) ensina:

“Uso aqui a expressão ‘modernidade líquida’ para denominar o formato atual da condição moderna, descrita por outros autores como ‘pós-modernidade’, ‘modernidade tardia’, ‘segunda modernidade’ ou ‘hipermodernidade’. O que torna ‘líquida’ a modernidade, e assim justifica a escolha do nome, é sua ‘modernização’ compulsiva e obsessiva, capaz de impulsionar e intensificar a si mesma, em consequência do que, como ocorre com os líquidos, nenhuma das formas consecutivas de vida social é capaz de manter seu aspecto por muito tempo. ‘Dissolver tudo que é sólido’ tem sido a característica inata e definidora da forma de vida moderna desde o princípio; mas hoje, ao contrário de ontem, as formas dissolvidas não devem ser substituídas (e não o são) por outras formas sólidas – consideradas ‘aperfeiçoadas’, no sentido de serem até mais sólidas e ‘permanentes’ que as anteriores, e portanto até mais resistentes à liquefação. No lugar de formas derretidas, e portanto inconstantes, surgem outras, não menos – se não mais – suscetíveis ao derretimento, e portanto também inconstantes.”

Nesse seguimento, a modernidade passou por duas fases, uma sólida e a outra líquida, sendo que o período atual trata-se da pós-modernidade, também denominada de “modernidade líquida”, isto é, tudo é líquido, veloz e inconstante.

Assim sendo, a família da sociedade contemporânea é ultrapassada pela família da sociedade pós-moderna, com suas famílias indeterminadas, constituídas pelas diversas redes de parentesco. De acordo com Zygmunt Bauman (2004, p. 60):

“Com a nova fragilidade das estruturas familiares, com a expectativa de vida de muitas famílias sendo mais curta do que a de seus membros, com a participação em determinada linhagem familiar tornando-se rapidamente um dos elementos ‘indetermináveis’ da líquida era moderna

e com a adesão a uma das diversas redes de parentesco disponíveis transformando-se, para um crescente número de indivíduos, numa questão de escolha – e uma escolha, até segunda ordem, revogável –, um filho pode ser ainda ‘uma ponte’ para algo mais duradouro. Mas a margem a que essa ponte conduz está coberta por uma neblina que ninguém espera que venha a se dissipar, e portanto é improvável que provoque muita emoção, menos ainda que alimente o desejo inspirados da ação. Se uma súbita rajada de vento viesse a afastar a neblina, ninguém sabe ao certo que tipo de margem iria se revelar, nem se da névoa emergiria uma terra suficientemente firme para sustentar um lar permanente. Pontes que levam a lugar nenhum, ou a nenhum lugar em particular: quem precisa delas? Para quê? Quem perderia seu tempo e seu bom dinheiro para planejá-las e construí-las?”

Com a pós-modernidade, surge uma nova fragilidade das estruturas familiares, como, por exemplo, a expectativa de vida da entidade familiar, sendo os elementos de uma família “indeterminável”, seja através de escolhas positivas ou negativas. Nesse sentido, a família é deslocada para um segundo plano, pois o primeiro plano é ter tempo e dinheiro, deixando a construção familiar para outro momento.

Nesse viés, há a família que opta por não ter filhos, pois as condições sociais da pós-modernidade, entre elas a exigência de sucesso profissional, fazem com que os casais prefiram optar pelos métodos contraceptivos (PIATO; ALVES; MARTINS, 2012).

Assim sendo, evidencia-se a superação da maternidade como natureza feminina, deixando de ser destino e passando a ser opção (PIATO; ALVES; MARTINS, 2012). Isto é, os casais preferem se dedicar em obter sucesso profissional, investindo em si mesmos, do que construir uma família.

Por outro lado, vale mencionar que a família já formada esteja em um processo de resfriamento, em que a privacidade se sobrepõe ao afeto e amor. Zygmunt Bauman (2004, p. 85) elucida:

“Os lares não são mais ilhas de intimidade em meio aos mares, em rápido resfriamento, da privacidade. Transformaram-se de compartilhados *playgrounds* do amor e da amizade em locais de escaramuças territoriais, e de canteiros de obras onde se constrói o convívio em conjuntos de *bunkers* fortificados. Nós entramos em nossas casas separadas e fechamos a porta, e então entramos em nossos quartos separados e fechamos a porta. A casa torna-se um centro de lazer multiuso em que

## DOCTRINA

os membros da família podem viver, por assim dizer, separadamente lado a lado.”

Nesse sentido, as famílias da pós-modernidade podem morar na mesma casa, estando lado a lado, contudo vivendo separadamente. Sendo que a “falta de relações profundas e confiáveis criou uma situação de fronteira dentro de casa, pois o outro é como um estranho ou um estrangeiro das alfândegas estatais” (COSTA, 2015).

Desse modo, a família da pós-modernidade apresenta o individualismo, implicando no isolamento das “fam-ilhas”, que começaram a construir verdadeiras ilhas na sociedade, com menor integração junto às comunidades (ARRUDA *apud* JABLONSKI, 2015).

Flávia Renata Bertão (2011) afirma que para o mundo contemporâneo, como parâmetros norteadores da constituição do sujeito, a cultura do individualismo e do narcisismo, não há mais investimentos afetivos entre os indivíduos, não havendo mais sensibilidade.

Assim, a instituição familiar sofre rupturas com essa nova maneira de encarar a própria sexualidade e a própria relação amorosa. A família enquanto uma instituição social está sendo ressignificada (RAMOS; NASCIMENTO, 2008).

Ademais, o mundo, com as suas alterações, exigiu do sujeito que se adequasse a essa velocidade (BERTÃO, 2011). As pessoas possuem desejos imediatos e o indivíduo pós-moderno está em busca desses objetivos instantâneos na vida profissional, por exemplo, deixando para “depois” sua vida familiar. Nesse sentido é a “vida líquida” apresentada por Bauman (2005), sendo esta um modo de viver que tende a ser levado em frente em uma sociedade “líquido-moderna”.

A sociedade “líquido-moderna” é aquela que as condições sob as quais agem seus membros mudam num tempo mais curto do que aquele necessário para a consolidação, em hábitos e rotinas (BAUMAN, 2005).

Sendo assim, a sociedade cria preocupações no que concerne ao tempo, ou até a falta deste. Zygmunt Bauman (2005, p. 8) ensina:

“As preocupações mais intensas e obstinadas que assombram esse tipo de vida são os temores de ser pego tirando uma soneca, não conseguir acompanhar a rapidez dos eventos, ficar para trás, deixar passar as datas de vencimento, ficar sobrecarregado de bens agora indesejáveis, perder o momento que pede mudança e mudar de rumo antes de tomar

## DOCTRINA

um caminho sem volta. A vida líquida é uma sucessão de reinícios, e precisamente por isso é que os finais são rápidos e indolores, sem os quais reiniciar seria inimaginável, tendem a ser os momentos mais desafiadores e as dores de cabeça mais inquietantes. Entre as artes da vida líquido-moderna e as habilidades necessárias para praticá-las, livrar-se das coisas tem prioridade sobre adquiri-las.”

Ou seja, o indivíduo da sociedade pós-moderna não quer se estender em atividades duradouras, buscando apenas meios de não “perder tempo”, preferindo sempre o “mais rápido”, o “mais eficiente”, o “mais”. No mesmo viés é o ensinamento de Bauman (1998, p. 113):

“Manter o jogo curto significa tomar cuidado com os compromissos a longo prazo. Recusar-se a ‘se fixar’ de uma forma ou de outra. Não se prender a um lugar, por mais agradável que a escala presente possa parecer. Não se ligar a vida a uma vocação apenas. Não jurar coerência e lealdade a nada ou a ninguém. Não controlar o futuro, mas se recusar a empenhá-lo: tomar cuidado para que as consequências do jogo não sobrevivam ao próprio jogo e para renunciar à responsabilidade pelo que produzam tais consequências. Proibir o passado de se relacionar com o presente. Em suma, cortar o presente nas duas extremidades, separar o presente da história. Abolir o tempo em qualquer outra forma que não a de um ajuntamento solto, ou uma sequência arbitrária, de momentos presentes: aplanar o frouxo do tempo num presente contínuo.”

Isto é, a velocidade dos acontecimentos, das notícias, das descobertas tecnológicas, do tempo, fazem com que o indivíduo pós-moderno evite compromissos a longo prazo, como é o caso de formar uma família, e simplesmente busque o “jogo curto” ensinado por Bauman, ou seja, o imediato, com relações passageiras e sem visão de um futuro, apenas um presente sucessivo.

Portanto, a família pós-moderna tem “pouco tempo” realizando escolhas constantes, em vista de economizar suas horas diárias, vivendo em instabilidade diante da rapidez dos acontecimentos. Em contrapartida, é visível que nesse cenário da pós-modernidade a única coisa que não se perde é a força de trabalho. Sendo assim, é preciso que seja efetiva a proteção de todas as modalidades de núcleos familiares, buscando principalmente enxergar a família como sendo a comunhão de vivências, de afetividade, de felicidade e amor, buscando conciliar, em meio à velocidade dos eventos momentâneos, a vida laboral e familiar do indivíduo.

#### **4 – Meio ambiente de trabalho e familiar enquanto direitos fundamentais**

O meio ambiente familiar e do trabalho devem ser protegidos pelo Estado, a fim de, respectivamente, garantir a formação do indivíduo na infância e adolescência, e seu futuro no mercado de trabalho.

Sabe-se que é comum que se tenha muitos conflitos entre a vida laboral e vida familiar, sendo que se tratam de duas esferas (pública e privada) distintas. E cada vez mais se reconhece que esses conflitos têm efeito negativo sobre a qualidade de vida dos indivíduos (MOREIRA, 2014, p. 15).

A Constituição Federal de 1988 é totalmente voltada aos Direitos Humanos no Brasil, tratando do Direito ao Trabalho no Capítulo II “Dos Direitos Sociais”, nos arts. 6º ao 11º da Constituição. E tratando da família nos arts. 226 a 230, denominados “Da Família, da Criança e do Adolescente e do Idoso”. Desse modo, o trabalho e a família possuem proteção do Estado e são considerados Direitos Fundamentais do indivíduo.

O equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares constitui um imenso desafio na sociedade pós-moderna, pois as duas esferas são regidas por lógicas distintas – uma pública e outra privada – se afetam mutuamente. Sendo que o uso do tempo é o maior problema, pois, na maioria das vezes, é insuficiente, o que gera conflitos, tornando praticamente impossível a relação entre trabalho e família (MOREIRA, 2014).

A OIT em 2011 fez um grande avanço nos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares, em que em suas oito notas apresentaram significativas mudanças para efetivar a conciliação entre trabalho e família, como será analisado a seguir.

#### **5 – Convenção nº 156 e sua influência na igualdade de gênero entre trabalhadores e trabalhadoras: Notas 1 e 2 da OIT**

A Convenção nº 156 trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Em seu art. 1º versa na busca da igualdade de gênero entre homens e mulheres que trabalham e possuem responsabilidades familiares:

“1. A presente Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos e filhas dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.”

Historicamente, a família possuía ideologia patriarcal e somente era reconhecida a família matrimonializada, hierarquizada, patrimonializada e heterossexual, atendendo à moral conservadora de outra época, há muito superada pelo tempo (DIAS, 2015, p. 56).

O núcleo familiar dispunha de perfil hierarquizado e patriarcal, contudo, após a Revolução Industrial, com o aumento da necessidade de mão de obra, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho, iniciando a mudança do conceito de família, e sobre esse quadro Maria Berenice Dias (2015, p. 30) afirma:

“Esse quadro não resistiu à revolução industrial, que fez aumentar a necessidade de mão de obra, principalmente para desempenhar atividades terciárias. Foi assim que a mulher ingressou no mercado de trabalho, deixando o homem de ser a única fonte de subsistência da família. A estrutura da família se alterou, tornou-se nuclear, restrita ao casal e a sua prole. Acabou a prevalência do seu caráter produtivo e reprodutivo. A família migrou do campo para as cidades e passou a conviver em espaços menores. Isso levou à aproximação dos seus membros, sendo mais prestigiado o vínculo afetivo que envolve seus integrantes. Surge a concepção da família formada por laços afetivos de carinho, de amor. A valorização do afeto nas relações familiares deixou de se limitar apenas ao momento de celebração do matrimônio, devendo perdurar por toda a relação. Disso resulta que, cessado o afeto, está ruída a base de sustentação da família, e a dissolução do vínculo do casamento é o único modo de garantir a dignidade da pessoa.”

Após revoluções históricas, o pátrio poder – termo que remonta ao direito romano: *pater potestas* – direito absoluto e ilimitado conferido ao chefe da organização familiar sobre a pessoa dos filhos – (DIAS, 2015, p. 460), foi substituído pelo chamado poder familiar, resultando em liberdade na relação familiar e redimensionando a autoridade parental entre homens e mulheres para com sua prole, alcançando a igualdade entre os cônjuges no exercício conjunto do poder familiar voltado ao melhor interesse dos filhos (DIAS, 2015, p. 460).

Isto é, a revolução surgida com o advento da Constituição Federal de 1988 retirou de sua gênese o caráter autoritário da prevalência da função masculina quando tratou de eliminar as relações de subordinação até então existentes entre os integrantes do grupo familiar (MADALENO, 2013, p. 47).

Sendo que foi a Constituição Federal de 1988 que impôs a igualdade entre homem e mulher em seu art. 5º, inciso I<sup>4</sup>. Assim, todas as normas da legislação

---

4 “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”

infraconstitucional que afrontavam o desígnio do constituinte, acabaram letra morta (DIAS, 2015, p. 166).

Na realidade, a igualdade de gênero não foi alcançada em sua totalidade, principalmente no âmbito do trabalho e relações familiares. Berenice Dias (2013, p. 359) elucida: “infelizmente, a tão proclamada igualdade de gênero ainda não chegou no âmbito das relações familiares. De um modo geral, ainda existe a divisão tarifada de papéis. O homem cuida dos negócios e a mulher da casa e dos filhos”.

Desse modo, em 2011, após mais de 20 anos da promulgação da Carta Magna Brasileira, a OIT se preocupou, em suas Notas 1 e 2 (2011), tituladas, respectivamente, “Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques” e “Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e família”, com a busca por igualdade de gênero entre homens e mulheres que possuam responsabilidades familiares.

A OIT em sua Nota 1 (2011) apresentou a Convenção nº 156, que estabelece a obrigação dos Estados de incluir, entre os objetivos da sua política nacional, medidas para permitir que pessoas com responsabilidades familiares possam exercer seu direito de assumir um emprego sem serem discriminadas e sem conflitos com suas responsabilidades familiares e profissionais.

Ademais, a Convenção nº 156 prevê também que os Estados devem implementar medidas para permitir às pessoas a livre escolha de ocupações, o acesso à educação e a reintegração à força de trabalho após uma ausência em função de responsabilidades familiares.

Entretanto, a igualdade entre homens e mulheres não é efetiva nos aspectos família e trabalho, e historicamente a mulher sempre esteve em desigualdade em relação aos homens. O trabalho feminino foi totalmente desgastante e sem nenhuma proteção na Revolução Industrial, as mulheres se submetiam a altas horas de jornada e a baixa remuneração, resultando em elevada produtividade e lucro para as indústrias. Sobre o assunto, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 615) afirma:

“No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém, faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes

## DOCTRINA

eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos.”

Entende-se, portanto, que através da história, a posição social das mulheres foi de submissão aos homens no quesito pátrio poder. Contudo, o sistema capitalista através da Revolução Industrial legitimou a entrada da mulher no âmbito do trabalho, entretanto, a situação de desigualdade permaneceu e aumentou, por meio do argumento “natural” que a mulher possui seus afazeres da casa, e o homem, o trabalho para sustento da família. Segundo Claudia Mazzei Nogueira (2008, p. 78):

“(…) historicamente as mulheres sempre estiveram em situação de desigualdade. As relações sociais capitalistas legitimam uma relação de subordinação das mulheres em relação aos homens, imprimindo uma conotação considerada ‘natural’ à mulher, dada pela subordinação.

Vale mencionar que no âmbito familiar e do trabalho, conjuntamente, as mulheres ainda são as mais prejudicadas, por consequência da chamada dupla jornada.”

Para Cláudia Mazzei Nogueira (2010 p. 60), as jornadas podem ser até triplas, afirma:

“(…) a responsabilidade da realização das tarefas domésticas pelas mulheres que desempenham um trabalho assalariado no mundo da produção caracteriza a dupla (e às vezes tripla) jornada de trabalho com todas as implicações decorrentes dela, entre as quais destacamos a presença de uma forte opressão de gênero e também de exploração do capital.”

A mulher enfrenta a jornada de trabalho fora de casa, que muitas vezes é de maneira informal, para atender as necessidades e cuidados da família. E mesmo as mulheres que trabalham formalmente, em sua maioria, precisam enfrentar a dupla jornada ao voltar para casa com os afazeres domésticos e cuidar da família, podendo resultar em uma barreira importante ao acesso e/ou permanência ao mercado de trabalho.

Lembrando que atualmente ainda há a divisão sexual do trabalho, e esta é um fenômeno histórico, pois se metamorfoseia de acordo com a sociedade da qual fez parte. Mas, na sociedade capitalista, segundo essa divisão, o trabalho doméstico permanece predominantemente sob a responsabilidade das mulheres, estejam elas inseridas no espaço produtivo ou não (NOGUEIRA, 2008).

A mulher luta contra uma sobrecarga intensa ao afrontar essa dupla jornada, e nesse sentido é a busca de igualdade de gênero no âmbito do trabalho

e familiar, pois não existem mais “homens” sem responsabilidades familiares e totalmente disponíveis para o trabalho formal e “mulheres” dedicadas apenas para as responsabilidades familiares.

Faz-se necessário criar medidas de conciliação entre trabalho e família, sendo essas indispensáveis para o alcance dos avanços na promoção da igualdade de gênero e do trabalho decente para homens e mulheres, e na equidade na distribuição de responsabilidades familiares e responsabilidades domésticas.

Destaca-se que a Convenção nº 156 da OIT traz claramente que as responsabilidades familiares não devem constituir, por si só, uma causa para demissão, devendo prevalecer o princípio da continuidade da relação de emprego. Portanto, conforme a Convenção nº 156, em seu artigo 3º<sup>5</sup>, o Estado-Membro da OIT deve tornar efetiva a igualdade de oportunidade e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras, assim como possibilitar a permanência ou oportunidade de trabalho àquelas pessoas com responsabilidades familiares.

### **6 – Proteção à maternidade e licença-paternidade: o caso das Notas 4 e 6 da OIT**

A OIT, ao trazer a Nota 4, intitulada “Proteção a maternidade”, teve como objetivo resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, assim como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação por ser “mãe”.

A proteção à maternidade, de acordo com a Nota 4 (2011), contribui para a consecução de três Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados pelos países-membros das Nações Unidas, sendo eles: promoção da igualdade de gênero e autonomia das mulheres (ODM 3), redução da mortalidade infantil (ODM 4) e melhorias na saúde materna (ODM 5).

A OIT adotou três Convenções sobre a proteção da maternidade: nº 3 (1919), nº 103 (1952) e nº 183 (2000), sendo que a Convenção de nº 183 e sua Recomendação de nº 191 estendem a cobertura a todas as mulheres empregadas, inclusive as que desempenham atividades atípicas e não possuem proteção.

A licença-maternidade é de extrema importância para o núcleo familiar, esse momento de descanso da genitora é essencial para a proteção da saúde da mesma e de seu bebê. E por isso, a Convenção nº 183 da OIT, visando

---

5 “Artigo 3º – 1. Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares.”

complementar a Convenção nº 103 da OIT, estende o período de licença para um período mínimo de 14 semanas, conforme seu artigo 4<sup>6</sup>, além de licença adicional no caso de doença, complicações ou riscos relacionados à gravidez, previstos em seu artigo 5<sup>07</sup>.

Sendo assim, a proteção à maternidade é um direito da gestante e do filho(a) e possui previsão na Constituição Federal de 1988 em seu art. 6º: “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Trata-se, portanto, de um direito fundamental da trabalhadora gestante. Que, além da proteção à maternidade no sentido de “descanso e cuidado”, deve haver proteção em relação a prestações pecuniárias e médicas, que de acordo com a Convenção nº 183, em seu artigo 6<sup>08</sup>, estas prestações deverão ser suficientes para garantir que a mulher possa manter a si e seu filho em condições adequadas de saúde e nível de vida conveniente. Do mesmo modo, a Convenção em seu artigo 4º, item 3, prevê prestações médicas para a mãe e seu filho, devendo compreender os cuidados pré-natais, os relativos ao parto, os posteriores ao parto e a hospitalização, se for necessária.

No Brasil, os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal tratam da licença à gestante e licença-paternidade seguidamente:

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

(...)

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

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei.”

Ou seja, a licença à gestante não deverá acarretar prejuízo do seu emprego e salário, deve ter duração de cento e vinte dias, sendo um direito das

---

6 “Artigo 4º – 1. Qualquer mulher abrangida pela presente Convenção tem direito a uma licença por maternidade de pelo menos 14 semanas de duração, mediante apresentação de um certificado médico ou outra declaração apropriada indicando a data provável do parto, tal como for determinado pela legislação e a prática nacionais.”

7 “Artigo 5º Deve ser concedida uma licença antes ou depois do período de licença por maternidade em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto mediante apresentação de um certificado médico. A natureza e a duração máxima dessa licença podem ser precisadas de acordo com a legislação e a prática nacionais.”

8 “Artigo 6º – 2. As prestações pecuniárias devem ter um valor que permita à mulher prover ao seu sustento e ao do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente.”

trabalhadoras urbanas e rurais. Assim como a licença-paternidade, este é um direito de trabalhadores urbanos e rurais, com prazo fixado em cinco dias (art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), provisoriamente, até que haja previsão em lei complementar.

Em 2008, o Brasil, em sua legislação nacional, ampliou a licença-maternidade para 180 dias para as mulheres servidoras públicas federais ou trabalhadoras de empresas, incluindo as mães adotantes através do Decreto nº 6.990/08 e da Lei nº 11.770/08. Essa ampliação consta na pauta de discussão do Congresso Nacional, sendo que a Proposta de Emenda Constitucional (PEC nº 64/07) já foi aprovada pelo Senado Federal em agosto de 2010, e encontra-se aguardando aprovação pela Câmara dos Deputados.

Em relação à licença-paternidade, esta não possui previsão normativa internacional ou por lei complementar para todos os trabalhadores, apenas há previsão na Carta Magna, como já demonstrado acima. Sendo que seu prazo possui previsão no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias<sup>9</sup>, sendo de 5 (cinco) dias. Contudo, essa licença está sendo cada vez mais reconhecida em legislações nacionais e em práticas empresariais através de acordos coletivos.

Nesse sentido é a alteração normativa que regula o Programa Empresa Cidadã (Lei nº 13.257/2016<sup>10</sup>), definindo um novo prazo de licença-paternidade àquelas empresas participantes do programa. Isto é, findo o prazo de 5 (cinco) dias estabelecido constitucionalmente, inicia-se, automaticamente, os 15 (quinze) dias para os participantes do programa.

Referente à licença-paternidade, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 357) afirma:

“A licença-paternidade tem, porém, por objetivo, que o empregado possa manter contato com seu filho e ajudar sua esposa nos primeiros dias de vida da criança, ou seja, tem a finalidade de fazer com que o marido faça companhia à esposa nos dias subsequentes ao parto, para ajudar a cuidar da criança, e, também, do convívio com esta. A ideia do constituinte foi fazer com que os cuidados com o filho não fossem apenas da mulher e, até, de certa forma, de preservar o mercado de trabalho

---

9 “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.”

10 “Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (...) II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

## DOCTRINA

da mulher, pois o homem também se afastará do emprego para ajudar a cuidar de seu filho.”

Desse modo, a licença-paternidade é um meio de alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, modificando o papel tradicional do homem cuidador dos negócios e a mulher, da casa e dos filhos. Realmente gera uma mudança cultural e social a criação da licença-paternidade, pois, através desta, há uma modificação do núcleo familiar, reconhecendo o homem como sujeito de direitos e deveres no exercício de responsabilidades familiares em pé de igualdade para com as mulheres, possibilitando uma melhor equidade na conciliação entre trabalho e família.

A licença-maternidade tem remuneração, e esta teve sua previsão na Convenção nº 3 da OIT, assim como na Carta Magna Brasileira, como já analisado acima. Sobre o assunto, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 622) alega que:

“O Decreto nº 51.627, de 18.12.62, promulgou a Convenção nº 3 da OIT, de 1919, que prevê o pagamento das prestações para a manutenção da empregada e de seu filho, que serão pagas pelo Estado ou por sistema de seguro. O Brasil ratificou também a Convenção nº 103 da OIT, de 1952, promulgada pelo Decreto nº 58.020, de 14.06.66, que reviu a Convenção nº 3, dispondo que ‘em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega’ (art. IV, 8). As prestações devidas à empregada gestante, tanto antes como depois do parto, devem ficar a cargo de um sistema de seguro social ou fundo público, sendo que a lei não pode impor esse ônus ao empregador inclusive com o objetivo de evitar a discriminação do trabalho da mulher.”

Assim sendo, somente com a edição da Lei nº 6.136, de 07.11.74 é que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais tendo o empregador que pagar o salário da empregada que vai dar à luz (MARTINS, 2012).

Contudo, no tocante a licença-paternidade, citada na Nota 6 da OIT (2011), esta não há menção a sua remuneração em normas internacionais ou na Constituição Federal, e até mesmo por não ter previsão em legislação complementar, não há como dizer se deve ou não haver remuneração desta licença. Sérgio Pinto Martins (2012, p. 356) elucida:

“O inciso XIX do art. 7º da Constituição apenas faz referência a licença-paternidade, ‘nos termos fixados em lei’, que inexistente no momento; mas não versa sobre pagamento. O § 1º do art. 10 do ADCT menciona,

## DOCTRINA

apenas, que o prazo da licença-paternidade é de cinco dias, mas também não determina que deve haver pagamento. Ao contrário, o inciso III do art. 473 da CLT reza que o empregado pode deixar de comparecer ao serviço por um dia consecutivo, ‘sem prejuízo do salário’, mostrando que essa falta é remunerada. Se a Constituição não determina em nenhum de seus dispositivos anteriormente indicados que a licença-paternidade é remunerada, o empregador não tem obrigação de pagá-la.”

Vale consignar que, de acordo com a alteração normativa do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 13.257/2016), em seu art. 3º, inciso II, o empregado terá direito à remuneração integral, aplicando-se apenas àquelas empresas participantes do programa.

Assim sendo, por não haver referência sobre o pagamento da licença-paternidade a todos os trabalhadores, há muitos questionamentos se há a obrigação ou não de pagá-la, sendo que, na maioria das vezes, é resolvida a devida situação por meio de acordos coletivos.

No final de 2009, a Comissão de Assuntos Sociais do Senado aprovou a ampliação da licença-paternidade de cinco para quinze dias consecutivos, seja o pai biológico ou adotivo, além da garantia de estabilidade de 30 dias no emprego após o término da licença-paternidade. Esta proposta segue tramitando em caráter conclusivo e ainda será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, de Finanças e Tributação, de Constituição e Justiça e de Cidadania do Senado Federal (Nota 6 da OIT, p. 03).

No que se refere à licença-paternidade, esta surge de modo a reconhecer o homem como sujeito de direitos e deveres pertinentes às responsabilidades familiares (MELLO; FOGAÇA, 2018).

Ademais, no Brasil, houve um significativo avanço em um acordo coletivo firmado no ano de 2009, entre sindicatos e uma instituição financeira federal concedendo licença-paternidade de dez dias não consecutivos que podem ser gozados em até 180 dias após o nascimento da criança. E, da mesma maneira, o acordo criou a licença-adoção de 180 dias para homens solteiros e casais homoafetivos, que adotarem criança com idade de 0 a 12 anos (Nota 6 da OIT, 2011, p. 03).

Em Portugal, efetuou-se progresso referente à proteção a maternidade dos “pais”, pois, implementaram a licença parental, substituindo às licenças maternidade e paternidade, sendo referência na busca pela igualdade de gênero e as políticas de conciliação entre trabalho e família. Logo, este avanço está previsto na Recomendação nº 165, de acordo com a Nota 6 (2011), e este consiste em uma

licença relativamente longa concedida ao pai ou mãe para cuidar de um bebê ou criança logo após a licença-maternidade ou licença paternidade, resultando em uma estratégia de modificação da atuação de homens e mulheres em seu núcleo familiar, refletindo na importância do papel dos pais no nascimento dos filhos e principalmente em sua criação, através do desenvolvimento infantil.

Além disso, a Recomendação nº 165 prevê que os trabalhadores e trabalhadoras podem ausentar-se de suas atividades laborais por um período caso seus dependentes estejam enfermos e necessitem de cuidados, sem que os trabalhadores colocassem em risco seus empregos (MELLO; FOGAÇA, 2018, p. 15).

A licença parental é uma ótima alternativa de busca pela igualdade de gênero entre homens e mulheres, possibilitando uma maior equidade nas responsabilidades familiares, facilitando a conciliação entre estas e o trabalho exercido por esses pais.

### **7 – Medidas de conciliação entre o trabalho e família – empresas *family-friendly*: Notas 3, 5 e 8 da OIT**

As responsabilidades familiares vão muito além do cuidado para com os filhos, há também o cuidado com familiares doentes, deficientes e idosos.

Sendo que este último é tratado em especial pela Nota 8 da OIT (2011, p. 01), em que o envelhecimento da população brasileira gera novas necessidades de cuidado, uma vez que atualmente as famílias não possuem uma pessoa que se dedique em tempo integral ao cuidado do familiar idoso.

Lembrando que há diferença entre o trabalho do cuidado remunerado e o não remunerado. Neste sentido, Razavi e Staab (2008, p. 5) ensinam:

“Ao desenvolverem uma análise socioeconômica, assim definem o trabalho do cuidado: trabalho do cuidado – inclui: (a) o cuidado direto às pessoas, como alimentá-las e limpá-las; (b) o cuidado indireto, em que uma pessoa é responsável por e supervisiona as necessidades de cuidado de uma pessoa, mas sem interagir diretamente e (c) serviços de suporte, tais como cozinhar e limpar, que provê as condições para o cuidado mais direto. Aqueles com intensas necessidades de cuidado incluem crianças pequenas, idosos fragilizados e pessoas com variados tipos de doenças e incapacidades, também requerem e recebem cuidados. Cuidados diretos e indiretos algumas vezes são vistos como separados de outras atividades que proveem as condições para o cuidado pessoal, tais como a preparação de refeições, as compras, lavar roupas e limpar a casa (trabalho doméstico). Porém, tais fronteiras são arbitrárias, especial-

## DOCTRINA

mente se as pessoas que necessitam de cuidado intensivo são incapazes de realizar tais tarefas. O trabalho do cuidado pode ser remunerado ou não remunerado.”

É visível que o trabalho do cuidado que estamos tratando é o não remunerado, referente aos afazeres e responsabilidades do seu próprio lar, com pessoas do seu núcleo familiar. Consequentemente, o trabalhador, ao tentar conciliar, por conta própria, essas responsabilidades familiares e seu trabalho, enfrenta um desgaste mental e físico, prejudicando seu relacionamento familiar e rendimento laboral.

Há, portanto, de acordo com a Nota 3 da OIT (2011, p. 01), uma corresponsabilidade social entre a empresa e seus trabalhadores. Sendo que essas empresas que apoiam a conciliação entre a vida laboral e familiar são chamadas empresas *family-friendly*. Reconhecendo que seus funcionários possuem responsabilidades familiares e que estas possam afetar sua rotina de trabalho.

O objetivo dessas empresas *family-friendly* é apoiar seus funcionários no momento de equilibrar compromissos assumidos na esfera familiar e laboral, resultando em benefícios mútuos para a empresa e seus trabalhadores.

A empresa contará com funcionários com maior desempenho, motivação e produtividade, e o funcionário não estará estressado em decorrência de conflitos entre trabalho e responsabilidades familiares, e alcançará um melhor ambiente de trabalho, onde se sentirá valorizado e apoiado pela empresa em que trabalha (Nota 3 da OIT, 2011).

A Nota 3 da OIT (2011, p. 03) traz algumas medidas para as empresas colocarem em prática e tornar eficaz a conciliação trabalho-família.

“Organização do tempo de trabalho como organização de trabalho com horário variável, trabalho em tempo parcial, trabalhos compartilhados, trabalho no domicílio, teletrabalho ou trabalho remoto;

Serviços de cuidado e atenção a crianças, adultos e familiares doentes ou com deficiência, como creches nas empresas ou subsídios para contratar serviços externos, locais adequados para o aleitamento materno, apoio da empresa a trabalhadores/as que precisam cuidar de dependente familiar, uso do telefone para resolver questões familiares;

Licenças adicionais às previstas na legislação por razões como emergências familiares, maternidade e paternidade, doença ou cuidado de familiares ou licenças não remuneradas sem perda de emprego pelas mesmas razões;

## DOCTRINA

Serviços de informação e formação profissional como materiais informativos, informações sobre as políticas da empresa para responsabilidades familiares e de conciliação, palestras, cursos e *workshops*, etc.”

Dentre essas medidas, a empresa pode, de comum acordo com o trabalhador, organizar o tempo de trabalho deste, para que não prejudique suas responsabilidades familiares, assim como inovar em meios de trabalho, como é o caso do teletrabalho, em que o funcionário pode realizar seu serviço na sua própria residência. Bem como é possível a criação de creches nas empresas ou subsídios para contratar serviços externos, buscando sempre a conciliação entre família e trabalho (Nota 3 da OIT, 2011, p. 03).

E para que isso ocorra e seja realmente eficaz, é preciso fazer uma avaliação de necessidades dos trabalhadores daquele local e região, tal como realizar um balanço de custo-benefício, para que a empresa se adéque e forneça a seu funcionário uma opção de conciliação, e que este, em contrapartida, se encaixe na medida fornecida, sendo necessário colaboração e compromisso de ambas as partes, resultando em um processo contínuo e em constante evolução, como é o caso das famílias brasileiras. Portanto, a empresa precisa se preocupar com todos os tipos de família, e buscar atender as suas necessidades perante suas responsabilidades familiares (Nota 3 da OIT, 2011, p. 03).

A Nota 5 da OIT (2011, p. 01) apresenta as alternativas que podem facilitar a conciliação entre trabalho e família, sendo que essas medidas podem ser estabelecidas na legislação, em negociações coletivas ou voluntariamente definidas nos locais de trabalho.

A primeira alternativa apresentada pela Nota 5 da OIT (2011) é a redução da ênfase no tempo trabalhado. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, e a CLT, em seu art. 58, determinam que a jornada de trabalho normal não deve exceder a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Lembrando que a limitação da jornada de trabalho visa justamente a proteção da saúde física e mental do trabalhador, além da emocional, que representa, na maioria das vezes, suas responsabilidades com a família.

Sobre as longas jornada de trabalho, a Nota 5 da OIT (2011, p. 01) afirma:

“Longas jornadas de trabalho reduzem claramente o tempo disponível para a vida familiar e frequentemente exigem que se trabalhe à noite ou em fins de semana. No entanto, muitos/as trabalhadores/as trabalham horas extras para aumentar sua renda familiar. Por outro lado, para os/as que desempenham funções gerenciais e profissionais, trabalhar muitas

## DOCTRINA

horas por dia pode ser visto como uma forma de demonstrar compromisso e, assim, progredir na instituição.”

Evidencia-se que as longas jornadas de trabalho podem resultar em um aumento de renda ou demonstrar compromisso para com o serviço, mas também reduz o tempo do indivíduo de dedicar-se à sua vida familiar, o que torna prejudicial o equilíbrio entre trabalho e família.

Concernente às horas extras, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 533) leciona:

“Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.”

Desse modo, as horas extras resultariam em menos tempo do trabalhador com sua família, o que dificultaria o convívio familiar. Sendo que a OIT quer o contrário, ou seja, melhorar o convívio familiar através da redução da jornada de trabalho.

Contudo, se as horas extras forem necessárias, a Nota 5 da OIT (2011) afirma que é preciso que seja feita a notificação prévia sobre horas extras, para que os trabalhadores possam organizar suas responsabilidades familiares com antecedência.

Há outras medidas apresentadas pela Nota 5 da OIT (2011), como é o caso do trabalho em tempo parcial e o compartilhado. O primeiro é tratado pela legislação brasileira como aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais, sendo que o salário será proporcional à sua jornada. A adoção desta opção é feita através de negociação coletiva. O trabalho compartilhado pode ser considerado como uma continuação do trabalho em tempo parcial. Em que um posto de trabalho é coberto por dois/duas ou mais funcionários/as em tempo parcial, que compartilham tarefas e as horas de trabalho, sendo que o salário é dividido entre eles/elas.

Outra opção seria a redução da jornada de trabalho em períodos específicos da vida do trabalhador, como é o caso da infância de seus filhos e filhas, melhorando a qualidade de vida do trabalhador e de sua família. Bem como, por exemplo, a redução da jornada diária de trabalhadoras lactantes em acordo coletivo brasileiro em 2010, em que houve a redução de duas horas na jornada diária de trabalho de suas empregadas em período de amamentação, por até 180 dias, contados a partir da data do término da licença-maternidade, de 120 dias (Nota 5 da OIT, 2011).

O objetivo é justamente organizar a jornada de trabalho, seja através de troca de turnos ou turnos definidos com antecedência, horários variáveis, sendo estes mais flexíveis. Visando que o trabalhador possa cumprir com suas responsabilidades familiares, como buscar os filhos/as na escola ou evitar horários de maiores tráfegos, sem desgastar sua saúde (Nota 5 da OIT, 2011).

Além dessas medidas, a Nota 5 da OIT (2011) também apresenta o sistema de banco de horas de trabalho, teletrabalho e trabalho no domicílio. Sendo que o sistema de banco de horas é aquele em que o trabalhador acumula horas ou dias livres, podendo utilizar esse tempo extra para cuidar de situações familiares inesperadas, devendo levar em conta as reais necessidades do trabalhador.

O teletrabalho é um meio muito utilizado graças à tecnologia, permitindo alternar o trabalho em suas residências e no próprio local de trabalho, ou até mesmo adotar esse sistema quando ocorrerem emergências familiares ou outras situações extraordinárias (Nota 5 da OIT, 2011).

Por fim, há a possibilidade do trabalho no domicílio, que em grande parte é pago por produção, podendo gerar intensa jornada de trabalho (Nota 5 da OIT, 2011).

No entanto, vale consignar que tanto o trabalho no domicílio, como todas as alternativas mencionadas visam que as demandas familiares possam ser atendidas sem a necessidade de se parar de trabalhar, ou seja, equilibrar trabalho-família.

### **8 – Ações dos sindicatos perante a conciliação entre trabalho e família: caso da Nota 7 da OIT**

A OIT, em sua Nota 7 (2011), apresenta alguns exemplos concretos de iniciativas sindicais no Brasil, visando a promoção das necessidades de trabalhadores(as) com responsabilidades familiares por meio de negociações coletivas.

E sobre essa busca por equilibrar essas duas esferas, é necessário facilitar a participação das mulheres em atividades sindicais, assim como mudar a mentalidade com relação ao papel do homem e suas responsabilidades familiares, sendo assim, a Nota 7 da OIT (2011, p. 01) afirma:

“Ao desenvolverem, portanto, mecanismos de equilíbrio entre trabalho e família, os sindicatos ajudam a aumentar a participação das mulheres em suas atividades. A maior presença de mulheres nos sindicatos é fundamental para promover a inclusão e ampliação dos temas

sobre igualdade de gênero e conciliação entre trabalho e família nas pautas de discussão das organizações sindicais e nas mesas de negociação coletiva, além de promover medidas de apoio nos estabelecimentos dos próprios sindicatos.

É importante chamar a atenção, contudo, que a discussão do equilíbrio entre trabalho e família no âmbito dos sindicatos promove, por outro lado, uma ampla mudança de mentalidade com relação aos papéis de homens e mulheres, o que significa entender que conciliar o trabalho e os cuidados com filhos e demais dependentes (pessoas doentes, com deficiência ou idosas) também é uma questão que envolve os homens trabalhadores (pais, irmãos, genros, filhos, netos, avôs, etc.) e, assim, os reconhecer como sujeitos de direitos.”

Precisa-se mudar a cultura brasileira em relação aos afazeres do homem na vida familiar, não sendo apenas o “homem dos negócios”, mas sim o “homem das responsabilidades familiares”, juntamente com as mulheres, em pé de igualdade.

O tema “relações familiares”, de acordo com a Nota 7 da OIT (2011), vem sendo tratado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) na Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades com a Federação Brasileira de Bancos (Febraban), desde 2011, através da cartilha “Relações Compartilhadas – Um Outro Mundo é Possível”, buscando promover o conceito que homem e mulher dividem de forma igual responsabilidades familiares.

Para assegurar as medidas de conciliação trabalho-família aos trabalhadores, o instrumento das negociações coletivas é essencial para que se possam alcançar avanços na legislação em matéria de proteção da maternidade e responsabilidades familiares. Sérgio Pinto Martins (2012, p. 830) leciona acerca da negociação coletiva:

“A Convenção nº 154 da OIT esclarece que a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando: (a) fixar as condições de trabalho e emprego; (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; (c) disciplinar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.”

## DOCTRINA

Assim sendo, a negociação coletiva é o momento em que as partes (empregador e organizações de trabalhadores) ajustam seus interesses, resultando em uma conciliação, resolvendo aquele conflito enfrentado.

Lembrando que, de acordo com a Nota 7 da OIT (2011), no Brasil, os sindicatos conseguiram garantir avanços em relação à legislação e acordos sobre temas não abrangidos por elas, como é o caso da estabilidade provisória de emprego e/ou salário ao trabalhador que se tornou pai. Além disso, referente ao direito à licença-maternidade, as negociações coletivas permitiram ampliar sua duração e/ou aumentar os benefícios pecuniários correspondentes.

Referente ao instrumento das negociações coletivas como meio de garantir o equilíbrio entre responsabilidades familiares e trabalho, a OIT em sua Nota 7 (2011, p. 02) informa:

“Em quase todas as negociações coletivas foram celebradas ao menos uma cláusula sobre os temas ‘trabalho da mulher ou equidade de gênero’. No período entre 1993-2009, das 90 negociações coletivas, 87 negociaram alguma garantia sobre os temas. A maior parte das cláusulas em torno dos temas diz respeito à gestação, maternidade/paternidade e responsabilidades familiares, representando cerca de 80% do total das cláusulas sobre trabalho da mulher e gênero. Importante destacar que ao longo de 16 anos, as cláusulas relativas ao tema responsabilidades familiares passaram de 5% para aproximadamente 15%.”

É visível, portanto, o crescimento da atuação dos sindicatos acerca das responsabilidades familiares enfrentadas por seus trabalhadores(as), e como evoluíram no quesito de realizar iniciativas para efetivar a conciliação entre essas duas esferas presentes no cotidiano do indivíduo.

Ademais, a Central Única dos Trabalhadores propôs uma Minuta Padrão de Reivindicações para a inclusão da igualdade de gênero nas pautas sindicais, prevendo a garantia da igualdade de acesso das mulheres ao emprego, cargos, salário e capacitação profissional, proteção da maternidade e paternidade, flexibilidade durante a jornada de trabalho para a trabalhadora que estiver amamentando, licença para empregado(a) adotante, a garantia de creche para empregados pais ou mães, até a criança atingir idade escolar, entre outros (Nota 7 da OIT, 2011, p. 03).

Os sindicatos têm um papel essencial ao garantir a implementação eficaz da legislação e de acordos coletivos que promovam uma melhor conciliação entre a vida laboral e familiar, mas devem ir além, devem empreender em ações para garantir a divulgação de informações sobre esses direitos através

de informativos, *workshops* e cursos, assim como capacitar os trabalhadores para exercerem esses direitos (Nota 7 da OIT, 2011, p. 04).

Por conseguinte, os sindicatos podem intervir diretamente em prestações de serviços para ajudar os(as) trabalhadores(as) com suas responsabilidades familiares, como é o caso de serviços de cuidados infantis (Nota 7 da OIT, 2011, p. 04).

Bem como a Nota 7 da OIT (2011, p. 04), que afirma que o próprio sindicato pode iniciar uma mobilização dos governos para garantir melhorias na legislação sobre a preocupação das responsabilidades familiares do trabalhador brasileiro, promovendo e fortalecendo o tema da relação trabalho-família, visando a formulação de políticas que visem a harmonização da vida laboral e familiar.

Desse modo, o sindicato possui atuação imprescindível para a efetivação das medidas de conciliação entre as responsabilidades familiares e o trabalho do cidadão brasileiro, assim como, é através deste que o trabalhador possui conhecimento e é capacitado para exercer seu direito frente ao equilíbrio de afazeres familiares e laborais.

### **9 – Considerações finais**

Historicamente, o núcleo familiar possuía uma ideologia patriarcal, em que o homem era considerado o “chefe” da família e provedor do sustento, e a mulher “cuidadora” dos filhos e marido.

A sociedade, então, evoluiu em sua essência, e a nossa Constituição Federal de 1988 impôs a igualdade entre homem e mulher em seu art. 5º, inciso I: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

A igualdade prevista na Constituição, como analisado no presente estudo, deve ser refletida tanto no âmbito laboral quanto nas responsabilidades familiares, em que homens e mulheres possam ter as mesmas oportunidades de emprego, e tenham igualdade em afazeres perante filhos, idosos, familiares doentes e deficientes.

Ademais, o Estado brasileiro deve garantir os direitos inerentes às famílias consideradas novas no ordenamento jurídico, como é o caso da família pós-moderna, que tem “pouco tempo” e objetivos instantâneos, vivendo em instabilidade no decorrer dos acontecimentos diários.

Assim sendo, a Organização Internacional do Trabalho, no ano de 2011 criou um grupo de 8 Notas intituladas “Trabalho e Família”, para apresentar

internacionalmente aos seus Estados-membros, como é o caso do Estado brasileiro, alternativas de como as empresas podem apoiar seus funcionários em situações que necessitam conciliar suas responsabilidades familiares e laborais, sejam através da promoção da igualdade de gênero, proteção da maternidade, licenças, entre outras formas.

Vale mencionar que as empresas que apoiam e protegem o trabalhador como unidade familiar são denominadas de *family-friendly*, conforme Nota 3 da OIT, resultando em uma corresponsabilidade social entre a empresa e seus trabalhadores. Outrossim, há as iniciativas dos sindicatos para apoiar trabalhadores(as) com responsabilidades familiares através de negociações coletivas, visando firmar essas medidas de conciliação, informando os trabalhadores sobre seus direitos e capacitando-os para exercê-los.

Dessa maneira, para que realmente efetive a conciliação da vida laboral e familiar dos(as) trabalhadores(as), é essencial que as empresas observem as alternativas apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho, devendo se autodenominar *family-friendly*. E, ao realizar as negociações coletivas, possam acordar com os sindicatos dos trabalhadores meios de conciliar as responsabilidades familiares de seus funcionários com sua rotina laboral, sem resultar em desgaste mental e físico do trabalhador, resguardando a sua saúde. Ou seja, é possível conciliar a vida laboral e familiar a partir de um processo de conscientização, sendo este construído através de uma parceria entre empregados e empregadores. Ademais, nesse período pós-moderno, em que se falta “tempo”, o emprego, ou até mesmo o empregador, não podem servir como mais um elemento de liquidez para as relações familiares, devendo a parceria entre empregado e empregador efetivar o equilíbrio entre trabalho e família.

Portanto, é evidente que a conciliação entre a vida laboral e familiar decorre de uma construção histórica, que até o presente momento tiveram avanços, mas infelizmente esses também estão em risco diante de um cenário de flexibilização e desregulamentação de garantias trabalhistas.

### Referências bibliográficas

ABREU, Fernanda de Miranda S. C.; SILVEIRA, Vladmir Oliveira. Internalização das convenções da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. *Prim@ Facie*, v. 13, n. 25, 2014.

ARRUDA, Débora Pinho. *Parece que falta um pedaço da gente*: tecendo histórias sobre o desenlace conjugal. Universidade Federal do Ceará – Faculdade de Medicina. 2015 – 224 f.

BAUMAN, Zygmunt. *A cultura no mundo líquido moderno*. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

\_\_\_\_\_. *Amor líquido*: sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

## DOUTRINA

\_\_\_\_\_. *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

\_\_\_\_\_. *Vida líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BERTÃO, Flávia Renata Bertonha Manoel. *Intimidade na clínica contemporânea, estudo psicanalítico*. Tese de doutorado. Faculdade de Ciências e Letras de Assis – UNESP, São Paulo, 2011.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 9 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Convenção nº 156 da OIT*. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao\\_156\\_228.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Convenção nº 183 da OIT*. Disponível em: <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_4/IIIPAG3\\_4\\_4\\_A.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm)>. Acesso em: 20 set. 2018.

COSTA, Valeriano dos Santos. Tempos líquidos: desafio para a nova evangelização. *Theologica Xaveriana*, v. 65, n. 179, 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-36492015000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-36492015000100003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 26 ago. 2018.

DIAS, Maria Berenice. *Manual de direito das famílias*. 10. ed. São Paulo: RT, 2015. v. I.

MADALENO, Rolf. *Curso de direito de família*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade da lei*. 2. ed. São Paulo: RT, 2011. Disponível em: <[http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/11193/material/Controle\\_Convencionalidade\\_V\\_Mazzuoli.pdf](http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/11193/material/Controle_Convencionalidade_V_Mazzuoli.pdf)>. Acesso em: 9 set. 2017.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, v. 167, ano 42, p. 169-182, jan./fev. 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/89797/2016\\_mazzuoli\\_valerio\\_incorporacao\\_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/89797/2016_mazzuoli_valerio_incorporacao_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 9 set. 2017.

MELLO, Beatriz de; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno. *O impacto da tutela laboral no direito das famílias: as licenças do trabalhador e conciliação entre trabalho e família*. 2018.

MOREIRA, Tassiane Antunes. *Trabalho e responsabilidades familiares: um estudo sobre as medidas legais de proteção e conciliação no Brasil*. Florianópolis, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/133052/TCC%20-%20Tassiane%20A%20Moreira.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 9 set. 2017.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. *Aurora*, ano IV, n. 6, ago. 2010. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. O duplo trabalho feminino: o exemplo das teleoperadoras. *Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 10, n. 2, 2008, p. 71-93.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 9 set. 2017.

## DOCTRINA

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e família.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_5\\_699.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_5_699.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: conciliação entre o trabalho e vida familiar: ações dos sindicatos.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_7\\_701.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_7_701.pdf)>. Acesso em 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: envelhecimento da população: quem se encarrega do cuidado?* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_8\\_702.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_8_702.pdf)>. Acesso em 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: licenças e responsabilidades familiares.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_6\\_700.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_6_700.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: melhores empresas: locais de trabalho que apoiam a conciliação trabalho-família.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_3\\_697.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_3_697.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre trabalho e a família.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_2\\_696.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_2_696.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: proteção da maternidade.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_4\\_698.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_4_698.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2017.

\_\_\_\_\_. *Notas da OIT: trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques.* 2011. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br\\_nota\\_1\\_695.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/br_nota_1_695.pdf)>. Acesso em: 9 set. 2017.

PIATO, Raiane Straiotto; ALVES, Rozilda das Neves; MARTINS, Sheila Regina de Camargo. Conceito de família na pós-modernidade. *Anais V CIPSI – Congresso Internacional de Psicologia – Universidade Estadual de Maringá*, 2012. Disponível em: <<http://eventos.uem.br/index.php/cipsi/2012/paper/viewFile/573/388>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RAMOS, Danielle Marques dos; NASCIMENTO, Virgílio Gomes do. A família como instituição moderna. *Fractal, Rev. Psicol.*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 461-472, Dec. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922008000200012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922008000200012&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 ago. 2018.

RAZAVI, S.; STAAB, S. *The social and political economy of care: contesting gender and class inequalities*. New York: United Nations Research Institute for Social Development; 2008.

Recebido em: 07/12/2018

Aprovado em: 18/02/2019