

**REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS**  
**BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY**

**Direito A Conciliação Entre  
Trabalho E Família**

**Right To Conciliation Between  
Work And Family**

Edilton Meireles de Oliveira Santos

# Sumário

<b>A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL E A ASCENSÃO DO POVO NEGRO: UM OLHAR A PARTIR DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA LUTA PELA CIDADANIA INCLUSIVA .....</b>	<b>15</b>
Bruno Mello Correa de Barros e Rita Mara Albrecht	
<b>AS MULHERES NO CONTEXTO DA SOCIEDADE DE CLASSES E SUA PARTICIPAÇÃO POLÍTICA NO PROCESSO LEGISLATIVO E EXECUTIVO DO BRASIL: RESTRIÇÕES E DESAFIOS .....</b>	<b>35</b>
Rafael Bueno da Rosa Moreira e Marli Marlene Moraes da Costa	
<b>FACTORES ASOCIADOS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN PAREJAS ADOLESCENTES .....</b>	<b>56</b>
Maria del Carmen Monreal Gimeno	
<b>OS IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NO FLUXO DE PESSOAS: VIOLAÇÕES DA LIBERDADE EM UM MUNDO SECURITIZADO .....</b>	<b>69</b>
Elias Jacob de Menezes Neto, Jose Luis Bolzan de Moraes e Victoria Layze Silva Fausto	
<b>EL DELITO DE ENALTECIMIENTO TERRORISTA. ¿INSTRUMENTO DE LUCHA CONTRA EL PELIGROSO DISCURSO DEL ODIOS TERRORISTA O MECANISMO REPRESOR DE REPUDIABLES MENSAJES DE RAPEROS, TWITTEROS Y TITIRITEROS? .....</b>	<b>86</b>
Alfonso Galán Muñoz	
<b>AS POLÍTICAS PÚBLICAS E A PROMOÇÃO DA DIGNIDADE: UMA ABORDAGEM NORTEADA PELAS CAPACIDADES (CAPABILITIES APPROACH) PROPOSTAS POR MARTHA NUSSBAUM .....</b>	<b>115</b>
Anna Paula Bagetti Zeifert e Janaína Machado Sturza	
<b>A INFLUÊNCIA DA MÍDIA PARA O CONSUMO DE TABACO .....</b>	<b>128</b>
Luís Renato Vedovato e Maria Carolina Gervásio Angelini	
<b>¿SON PARTE DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD LOS PRINCIPALES TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU EN CHILE? DEL TEXTO POSITIVO A LA APLICACIÓN EN TRIBUNALES DE JUSTICIA .....</b>	<b>153</b>
Juan Pablo Díaz Fuenzalida	
<b>POTESTAD CALIFICADORA DEL CONSERVADOR DE BIENES RAÍCES Y PROCEDIMIENTO REGISTRAL .....</b>	<b>173</b>
Sebastián Bozzo Hauri e Gonzalo Ruz Lartiga	
<b>DESARTICULAÇÃO INTERFEDERATIVA E CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC) .....</b>	<b>194</b>
Fernanda Soraia Pacheco Costa	

<b>APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E O PODER PÚBLICO MUNICIPAL: PROPOSTA DE MAIOR EFICÁCIA À POLÍTICA PÚBLICA.....</b>	<b>207</b>
José Rodrigo Paprotzki Veloso	
<b>DIREITO A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA.....</b>	<b>229</b>
Edilton Meireles de Oliveira Santos	
<b>TRABAJO Y DIVERSIDAD FUNCIONAL. LA SITUACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL</b>	<b>245</b>
María Esther Carrizosa Prieto	
<b>CUSTOS DE TRANSAÇÃO COMO UMA METAPOLÍTICA PÚBLICA .....</b>	<b>276</b>
João Luis Nogueira Matias e Ricardo José Brito Bastos Aguiar de Arruda	
<b>REVISITANDO O CONCEITO DE SERVIÇO PÚBLICO.....</b>	<b>293</b>
Andre Luiz Dos Santos Nakamura	
<b>O BRASIL FACE AOS NOVOS PADRÕES DE COMÉRCIO E INVESTIMENTO DOS ACORDOS INTERNACIONAIS .....</b>	<b>305</b>
Michelle Sanchez Badin, Fabio Costa Morosini e David M. Trubek	
<b>OS CONTRATOS COMERCIAIS NA DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DE LIBERDADE ECONÔMICA (MP 881/19).....</b>	<b>334</b>
André Lipp Pinto Basto Lupi	
<b>O MARCO LEGAL DA INOVAÇÃO E O AUMENTO DA INTERAÇÃO ENTRE UNIVERSIDADE E EMPRESA: CONTRIBUIÇÕES PARA A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO DESENVOLVIMENTO ....</b>	<b>352</b>
Thiago Paluma e Eline Débora Teixeira	
<b>RELICITAÇÃO DAS CONCESSÕES DE GERAÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA E A REVERSÃO DE BENS....</b>	<b>372</b>
Patrícia Regina Pinheiro Sampaio e Sergio Guerra	
<b>FINANCIAMENTO TRANSGERACIONAL DA INFRAESTRUTURA VERDE FLORESTAL: O SISTEMA DE PAGAMENTO POR SERVIÇOS AMBIENTAIS COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO DE RISCOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.....</b>	<b>390</b>
Délton Winter de Carvalho e Kelly de Souza Barbosa	
<b>MEDIAÇÃO COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA TRATAMENTO DE CONFLITOS CONSUMERISTAS .....</b>	<b>415</b>
Fernanda Sartor Meinero e Fernando Pedro Meinero	
<b>A PARTICIPAÇÃO DO AMICUS CURIAE EM DECISÕES JUDICIAIS E SUA CONSEQUENTE CONTRIBUIÇÃO PARA EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS .....</b>	<b>429</b>
Viviane Nobre Santana	

**A ISONOMIA TRIBUTÁRIA COMO LIMITE À TRIBUTAÇÃO E À CONCESSÃO DE ISENÇÕES FISCAIS, E A INEFETIVIDADE DO CONTROLE JURISDICIONAL DESSAS ISENÇÕES.....450**  
Paulo Alves da Silva Paiva e Alexandre Augusto Batista de Lima

**LES NOUVELLES ALTERNATIVES DE LA JUSTICE ADMINISTRATIVE EN FRANCE: JUSTICE PRÉDICTIVE ET JUSTICE AMIABLE .....473**  
Marie-Odile Diemer

**O ESTADO DA LUXÚRIA: A PARÁBOLA DO BMW E A REAL DIMENSÃO DO DEBATE SOBRE A RESERVA DO POSSÍVEL: ESCASSEZ DE RECURSOS OU ORDENAÇÃO DE PRIORIDADES?.....484**  
Assis José Couto do Nascimento

**O PODER CONSTITUINTE .....502**  
José Levi Mello do Amaral Júnior

**NORMAS EDITORIAIS..... 515**  
Envio dos trabalhos:..... 517

# Direito A Conciliação Entre Trabalho E Família\*

## Right To Conciliation Between Work And Family

Edilton Meireles de Oliveira Santos \*\*

### Resumo

Neste trabalho é apontada a importância e a necessidade de implantação de medidas para conciliação do direito ao trabalho com as responsabilidades que decorrem do direito de família. Discute-se o conflito entre o trabalho e os deveres decorrentes dos laços familiares. A pesquisa se justifica em face dos conflitos e problemas que decorrem do conflito entre as obrigações decorrentes do trabalho e os deveres familiares, especialmente em face do trabalho da mulher. Ao final são apontadas as medidas que devem ser adotadas para evitar a tensão que decorre dos interesses profissionais e da vida pessoal do trabalhador em torno da família. Na pesquisa se utilizou do método dedutivo, com revisão da literatura, optando-se pelo estudo na ciência dogmática do Direito.

**Palavras-Chave:** Conciliação. Trabalho. Família. Política pública. Igualdade.

### Abstract

In this paper it is pointed out the importance and necessity of implementing measures to conciliate the right to work with the responsibilities arising from family law. Research is justified in the face of conflicts and problems arising from the conflict between the obligations arising from work and family duties, especially in the face of women's work. At the end are pointed out the measures that must be adopted to avoid the tension that arises from the professional interests and the personal life of the worker around the family. In the research it was used the deductive method, with literature review, opting for the study in the dogmatic science of Law.

**Keywords:** Reconciling. Work. Family. Public Policy. Equality.

## 1 Introdução

Nos últimos anos a questão relacionada à conciliação entre o trabalho e a vida familiar tem sido objeto de largos estudos e demandas, cobrando, inclusive, a implantação de programas e políticas internacionais e nacionais voltadas a satisfação desse objetivo, inclusive em face da inequívoca realidade social que se apresenta em relação às responsabilidades dos integrantes da família para com outro membro dessa entidade.

\* Recebido em 30/06/2017  
Aprovado em 31/08/2017

\*\* Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professor de Direito Processual Civil na Universidade Federal da Bahia (UFBa). Professor de Direito na Universidade Católica do Salvador (UCSal). Desembargador do Trabalho na Bahia (TRT 5ª Região). Email: edilton\_meireles@uol.com.br.

As pressões de um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo e a cultura ainda masculina do trabalho, somadas à falta de medida de conciliação, tem conduzido a conflitos consideráveis entre os interesses da pessoa do trabalhador que, ao mesmo tempo, é integrante de uma família com seus próprios interesses e demandas.

No Brasil, salvo raros trabalhos, pouco se estuda e se debate sobre essa questão, apesar de ela ser de relevante importância dada as nossas condições socioeconômicas que impelem a adoção de medidas tendentes a conciliação entre o direito à convivência familiar e o trabalho. Essa verdadeira lacuna na doutrina pátria, pois, justifica a pesquisa.

Neste trabalho abordamos o tema à luz da doutrina jurídica internacional e estrangeira, bem como a partir de estudos interdisciplinar, de modo a demonstrar que o Brasil precisa avançar nessa área até como um condicionante necessário a resolver questões relacionadas aos deveres de assistência social no seio familiar.

Na pesquisa foi utilizado o método dedutivo, com revisão da literatura, com abordagem limitada à área da ciência dogmática do Direito, utilizando-se de conceitos transdisciplinares.

## 2 Importância da conciliação entre trabalho e família

A conciliação entre o trabalho e a vida familiar, isto é, entre a necessidade/prazer do trabalho e os direitos/deveres que decorrem da vida no seio familiar, é de suma importância para a satisfação e realização dos desejos humanos<sup>1</sup>. Esta conciliação decorre da necessidade ou prazer de trabalhar para obtenção da renda para seu próprio sustento e de sua família, como do desejo de se realizar, em seus direitos e deveres, a partir da convivência com as pessoas que, geralmente, são mais caras ao indivíduo.

Fatores econômicos, sociais, ideológicos, políticos e tecnológicos, no entanto, sempre interferiram e, ainda, interferem na relação família-trabalho, ultrapassando a simples questão de gênero (ainda que mais fortemente influenciado por ela), potencializando e limitando ou o desempenho profissional ou a responsabilidade familiar.

Estudos revelam que a família e trabalho, ao lado da escola, sendo esta em período menor de nossa vida, constituem os dois principais centros da vida do ser humano<sup>2</sup>. Nascemos, vivemos e morremos em família. Uma parte significativa de nossa vida (média entre 30 a 45 anos), por sua vez, dedicamos ao trabalho. Esses dois âmbitos de nossa vida (família e trabalho) constituem, assim, os dois mais importantes setores para o desenvolvimento pessoal e social da pessoa<sup>3</sup>. São as duas redes sociais mais significativas para a relação entre as pessoas e delas com a comunidade em seu conjunto, pois na família e no trabalho a maior parte do tempo de nossa vida<sup>4</sup>.

A dedicação maior a um desses âmbitos de nossa vida em detrimento do outro acaba por criar um desequilíbrio que gera um sacrifício a um dos direitos de forma indevida.

<sup>1</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Adaneys; GÓMEZ BARRIOS, Ingrid Carolina. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Cali (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, v. 9, n. 16, p. 91, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>2</sup> MARÍN SANCHEZ, Manuel; INFANTE REJANO, Eduardo; RIVERO CUADRADO, Marcos. Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social (International Journal of Social Psychology)*, Espanha: Fundación Infancia y Aprendizaje, v. 17, n. 1, p. 104, 2002. Disponível em: <[https://www.academia.edu/1911302/Estudio\\_psicometrico\\_de\\_la\\_version\\_espanola\\_de\\_la\\_escalade\\_Conflicto\\_Familia-Trabajo\\_de\\_Kopelman\\_Greenhaus\\_y\\_Connolly\\_1983\\_Psychometrical\\_study\\_of\\_the\\_](https://www.academia.edu/1911302/Estudio_psicometrico_de_la_version_espanola_de_la_escalade_Conflicto_Familia-Trabajo_de_Kopelman_Greenhaus_y_Connolly_1983_Psychometrical_study_of_the_)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>3</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Adaneys; GÓMEZ BARRIOS, Ingrid Carolina. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Cali (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, v. 9, n. 16, p. 91, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>4</sup> NAVARRO-ARDOY, L. Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, Madrid: Instituto de la Juventud, v. 67, p. 117, 2004. Disponível em: <[http://www.injuve.es/sites/default/files/revista67\\_tema8.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/revista67_tema8.pdf)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

O direito ao trabalho — seja como fator de obtenção de renda, seja como meio de satisfação e realização pessoal —, deve, assim, manter-se em equilíbrio com os direitos e os deveres que decorrem do direito de família, isto é, do direito e dever de conviver e assistir os membros da família, pois este também é âmbito de satisfação e realização pessoal<sup>5</sup>.

A família é espaço na qual a pessoa deve assumir diferentes papéis e dos quais não pode renunciar facilmente. Já o trabalho constitui o espaço no qual, também, se permite o desenvolvimento pessoal (e profissional) e que se impõe como uma necessidade para subsistência e para própria realização dos desejos em família.

Para tanto, porém, é preciso buscar um ponto de equilíbrio entre a vida profissional/laboral e a vida no seio da família, em especial quanto à distribuição do tempo de dedicação a cada um desses setores de nosso cotidiano.

Essa harmonização, por sua vez, revela-se importante, pois estudos demonstram que as mulheres, em especial quando decorrente a extensa carga de trabalho e pela dupla jornada<sup>6</sup>, são as maiores prejudicadas nesse conflito, tanto no âmbito familiar como laboral. Esse conflito, por sua vez, afeta o a saúde da mulher dada a mudança em seu ânimo e cansaço físico<sup>7</sup>. Obviamente, porém, esse conflito não somente afeta as mulheres. Afeta a todos, mas em especial a mulher trabalhadora. A essa situação, portanto, impõe-se a adoção de medidas que evite ou diminua o conflito trabalho-família.

Nesse sentido temos, no âmbito internacional, a Convenção n. 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), datada de 1981, em vigor desde 11/08/1983, que trata sobre a igualdade de oportunidades de tratamento para os trabalhadores com responsabilidades familiares. Essa Convenção, no entanto, infelizmente, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

De qualquer modo, ainda que não vigente no Brasil, dela se extraem lições a ser seguidas. Assim é que essa Convenção da OIT propõe uma série de medidas relacionadas às licenças, assistência e seguridade social, horários de trabalho, modalidades de contratos, políticas de reinserção no mercado de trabalho, programas de sensibilização e educação quanto a igualdade de gênero, tudo com objetivo de busca um maior equilíbrio entre a vida laboral e a vida familiar. Essas medidas, por suas vezes, tentam implantar uma política de conciliação entre dois dos mais importantes direitos fundamentais postos nas Cartas Sociais modernas (família e trabalho).

A importância dessa conciliação, outrossim, destaca-se ainda mais quando se tem em mente os respectivos direitos (trabalho e família), quando conciliados, geram benefícios nos dois âmbitos de incidência das suas normas. E, dentre estes, podemos mencionar a melhora do clima no ambiente de trabalho (diante do menor stress familiar ou preocupação com os deveres familiares), aumento da satisfação pessoal, elevação da retenção de pessoas qualificadas, maior produtividade, melhora na imagem da empresa, atração de trabalhadores que valorizam empresas comprometidas com a conciliação do trabalho com a vida familiar etc.<sup>8</sup>.

Em suma, não dar a devida importância ao conflito entre a vida laboral e a vida familiar acaba por repercutir, negativamente, na qualidade do emprego e na saúde e produtividade dos trabalhadores, como também em suas famílias.

<sup>5</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Adaneys; GÓMEZ BARRIOS, Ingrid Carolina. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Cali (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, v. 9, n. 16, p. 91, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>6</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Adaneys; GÓMEZ BARRIOS, Ingrid Carolina. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Cali (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, v. 9, n. 16, p. 91, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>7</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Adaneys; GÓMEZ BARRIOS, Ingrid Carolina. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Cali (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, v. 9, n. 16, p. 91, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>8</sup> OIT. *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT, 2009. p. 99. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_e\\_familia\\_275.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf)>.

A conciliação do trabalho e da vida familiar deve, assim, ser considerada como uma parte importante da política de proteção social, em especial dos programas dirigidos a melhorar o bem-estar das famílias e, em particular, das mulheres trabalhadoras<sup>9</sup>. Além disso, ao se implantarem de forma adequadas as medidas para conciliar a vida laboral e a vida familiar, elas também podem contribuir para a igualdade de gênero, tanto no mercado de trabalho, como na vida pessoal-familiar.

### 3 Direito ao trabalho e direito à família

Não é preciso se alongar para destacar que as modernas constituições sociais colocam o direito ao trabalho como um dos principais direitos fundamentais. Essa assertiva, por sua vez, é facilmente comprovada à luz da Constituição brasileira quando se constata que nossa República, também, tem fundamento no valor social do trabalho (inciso IV do art. 1º da CF) e assegura o direito social ao trabalho (art. 6º). Essa assertiva se reforça, ainda, quando verificamos que a Ordem Econômica brasileira está fundada na valorização do trabalho humano (art. 170 da CF) e que nossa Ordem Social “tem como base o primado do trabalho” (art. 193 da CF).

Tais dispositivos consagram, sem dúvida, o trabalho como o instrumento transformador do Estado Liberal para o Social, pois, ela não apenas atua como um dos fundamentos da República brasileira, como condiciona a sua Ordem Econômica (que, também, se pauta na valorização do trabalho humano) e constitui a base da Ordem Social.

O trabalho, assim, não apenas funciona como meio de realização pessoal (o trabalho dignifica a pessoa), mas também como instrumento de obtenção de renda para sustento pessoal e da família e de atuação socioeconômica para a implantação do Estado Social<sup>10</sup>. Um dos ramos do direito que mais deve cumprir o mandato constitucional de proteção da família é, justamente, o direito do trabalho, ao lado da seguridade social, já que o labor é o grande gerador da renda necessária à sustentação da família. Cumpre, pois, incluir regras que permitam ao trabalhador compatibilizar seus interesses profissionais com a necessária atenção que deva dedicar à família<sup>11</sup>.

A família, por sua vez, é a “base da sociedade” brasileira, merecendo “especial proteção do Estado” (art. 226 da CF). É uma das principais instituições de nossa sociedade<sup>12</sup>. Nossa Constituição, nesse sentido, preocupada com as novas gerações, assegura às crianças, adolescentes e aos jovens a “convivência familiar” (art. 227). A família, assim, é um dos principais pilares do estado social, ainda que o Estado não deva impor a convivência em família, tampouco proteger uma concepção de família, mas, sim, ajudar que a pessoa faça sua opção de vida, assegurando, no entanto, condições de convivência familiar se fizer essa escolha ao invés de preferir viver isoladamente<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> OIT. *Trabalho e família*: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009. p. 69-71 Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_e\\_familia\\_275.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf)>.

<sup>10</sup> MEIRELES, Edilton. *A constituição do trabalho*: O trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 143.

<sup>11</sup> AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Protección social de la familia: aspectos laborales y de seguridad social. *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, Universidad Complutense de Madrid, n. 9, p. 67, 2009. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/download/FORO0909120061A/13473>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

<sup>12</sup> AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Protección social de la familia: aspectos laborales y de seguridad social. *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, Universidad Complutense de Madrid, n. 9, p. 62, 2009. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/download/FORO0909120061A/13473>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

<sup>13</sup> MARTÍNEZ HERRERO, María José. La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, v. 1, n. 18, p. 2, 2008a. Disponível em: <[http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2800/2416](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2800/2416)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

E, quando se fala em direito de família ou direito à família, devemos entender este como um direito de constituir família, de conviver em família e o direito/dever de assistir os familiares. A família, nesse sentido, cumpre seu papel de instrumento de satisfação pessoal e de meio para o livre desenvolvimento do ser humano<sup>14</sup>.

Obviamente, ainda, não podemos ter em mente, apenas, a família tradicional, conjugal e nuclear (pais e filhos). Neste trabalho, porém, referimo-nos as todas as formas de família, inclusive a formada por casal sem filhos, famílias monoparentais (um ascendente com seu filho ou filhos), uniões estáveis, famílias recompostas (com filhos de casamentos anteriores), casamentos/uniões homossexuais, famílias extensas (composta por pessoas de várias gerações que mantêm o convívio residencial) etc.

## 4 O conflito entre trabalho e família

O conflito entre o trabalho e a convivência familiar surge ou se agrava justamente a partir da implantação dos valores agasalhados pelas modernas sociedades e em face dos direitos fundamentais protegidos nas Constituições, em especial o da igualdade, em sua vertente material. Obviamente, o trabalho e família somente não interagem de forma negativa. Também, de forma positiva, há essa vinculação, ainda que o conflito negativo se ressalte. Deve ser destacado, porém, que essa relação é assimétrica, pois o trabalho, na maioria dos casos, tem maior influência sobre a família do que o contrário<sup>15</sup>.

Mais remotamente, esse conflito começou com o deslocamento da residência e do local de trabalho, pois, historicamente, a sociedade era agrícola e, em regra, o homem e a mulher moravam e trabalham em casa<sup>16</sup>. Com a urbanização, inicia-se o afastamento do homem de sua residência. Essa situação, por sua vez, agrava-se a partir da emancipação da mulher e do seu ingresso no mercado de trabalho. Se, historicamente, à mulher era reservada o papel de cuidadora da família<sup>17</sup>, enquanto o homem se dedicava ao trabalho externo (fora do seio familiar) para prover a família com renda para sua subsistência, com a entrada daquela no mercado de trabalho (externo), se fez, cada vez mais, a necessidade do antigo provedor se inserir no trabalho interno da família. Atualmente, a família mais comum no mundo ocidental desenvolvido é aquela na qual homens e mulheres trabalham fora da residência e contribuem com suas rendas para a sobrevivência familiar<sup>18</sup>, até pelas necessidades materiais não cobertas com apenas um salário<sup>19</sup>.

Inicialmente, a mulher, ainda, acumulava (como ainda hoje em geral) o duplo papel de trabalhadora

<sup>14</sup> VÁZQUEZ DE CASTRO, Luis Martínez. *El principio de libre desarrollo de la personalidad en el ámbito privado*. Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2010. p. 211.

<sup>15</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 21, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

<sup>16</sup> HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares*: Ideas prácticas de la experiencia global. Madrid: MTAS/OIT, 2006. p. 27.

<sup>17</sup> CARMEN SABATER, Maria. La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Álava: Universidad del País Vasco, n. 30, p. 165, 2014-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/14185/12573](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573)>.

<sup>18</sup> MARÍN SANCHEZ, Manuel; INFANTE REJANO, Eduardo; RIVERO CUADRADO, Marcos. Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social (International Journal of Social Psychology)*, Espanha: Fundación Infancia y Aprendizaje, v. 17, n. 1, p. 104, 2002. Disponível em: <[https://www.academia.edu/1911302/Estudio\\_psicometrico\\_de\\_la\\_version\\_espanola\\_de\\_la\\_escala\\_de\\_Conflicto\\_Familia-Trabajo\\_de\\_Kopelman\\_Greenhaus\\_y\\_Connolly\\_1983\\_Psychometrical\\_study\\_of\\_the\\_](https://www.academia.edu/1911302/Estudio_psicometrico_de_la_version_espanola_de_la_escala_de_Conflicto_Familia-Trabajo_de_Kopelman_Greenhaus_y_Connolly_1983_Psychometrical_study_of_the_)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

<sup>19</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 21, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017. HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares*: Ideas prácticas de la experiencia global, p. 19.

externa e interna. Tanto laborava fora como continuava a exercer o maior papel de cuidadora da família. A mulher invade o mercado de trabalho, mas, por força da cultura, ou por desejo pessoal, não abre mão do convívio e da assistência familiar. Mas a mulher não quer somente ter o direito de trabalhar fora; quer a conciliação com seus deveres familiares, a qual não quer abrir mão em favor do trabalho. Esse fenômeno, por sua vez, decorre das mudanças sociais, políticas e ideológicas que conduzem a mulher a cada vez mais buscar a igualdade nas suas relações com o homem<sup>20</sup>. E a sociedade passa a exigir, também, o trabalho do homem no seio familiar, como cuidador. E esse anseio se faz imperativo, pois somente a partir dele é que, de fato, a mulher acaba por alcançar a igualdade material com o homem, compartilhando com este os deveres de assistência familiar, de modo que ela possa melhor conciliar os interesses profissionais e familiares.

De qualquer modo, ainda hoje a dupla jornada exercida pela mulher é uma realidade patente, o que a torna a maior vítima do não estabelecimento de uma política de conciliação entre trabalho e família<sup>21</sup>.

O problema da dupla jornada de trabalho das trabalhadoras e a insegurança relacionada ao cuidado com filhos e filhas, que muitas vezes não contam com local adequado, ficando aos cuidados de uma vizinha ou de irmãs maiores, desencadeiam esgotamento da saúde física e mental das mulheres e fazem parte de um fenômeno mundial, facilmente constatado com a globalização<sup>22</sup>.

O âmbito doméstico, ainda, continua sendo, predominantemente, da mulher<sup>23</sup>. No Brasil, o nível de participação feminina nos afazeres domésticos mantém-se na faixa dos 90% da população acima dos dez anos de idade, enquanto os homens ficam na faixa entre 40 e 50%<sup>24</sup>. Daí se tem que a falta de harmonização do trabalho da mulher é forte fator de conflito entre o trabalho e a família<sup>25</sup>. E essa situação se agrava a partir da estrutura das famílias brasileiras, composta em grande peso por famílias monoparentais, cujas mulheres que a compõem se inserem em maior número no mercado de trabalho quando comparadas à situação do homem ou mesmo em relação às mulheres que não têm filhos<sup>26</sup>.

Contudo, é certo que o homem, nas novas gerações surgidas e criadas em novo ambiente social, influenciado pela ideologia da igualdade, acabou por ter consciência do papel da mulher no mercado de trabalho. Com isso o homem mais moderno não só passa a querer equilibrar essa balança, como também passa a desejar maior tempo de dedicação à família (ainda que, por enquanto, por uma pequena parcela da população masculina), nem que seja para buscar uma melhor qualidade de vida e sensação de bem-estar ao conviver mais presencialmente com seus familiares.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho, por sua vez, redundou em sua maior qualificação profissional, escasseando, cada vez mais, mesmo no Brasil, pessoas do sexo feminino dispostas a trabalhar em tarefas domésticas. Reduz-se a oferta da mão-de-obra doméstica a exigir dos pais trabalhadores uma maior

<sup>20</sup> CARMEN SABATER, Maria. La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Álava: Universidad del País Vasco, n. 30, p. 166, 2014-I. Disponível em: <[http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/14185/12573](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573)>.

<sup>21</sup> OIT. *Trabalho e família*: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009. p. 2-3 Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_e\\_familia\\_275.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf)>.

<sup>22</sup> CRUZ, Rubia Abs da. *A globalização e Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho OIT*: Cladem Programa de Formação. 2011. p. 3. Disponível em: <<http://cladem.org/po/nossos-programas/formacao/producao-e-materiais>>. Acesso em: 30 maio 2011.

<sup>23</sup> QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz. La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid: Universidad Complutense, v. 23, n. 1, p. 99, 2005. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0505110095A/32351>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>24</sup> RICOLDI, Arlene Martínez. *A noção de articulação entre família e trabalho e políticas de apoio*. Nota técnica. Mercado de Trabalho. n. 42. IPEA, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil, 2010. p. 39-407. Disponível em: <[http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05\\_nota\\_tecnica03\\_nocao.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_nota_tecnica03_nocao.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>25</sup> CARMEN SABATER, Maria. La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Álava: Universidad del País Vasco, n. 30, p. 168, 2014-I. Disponível em: <[http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/14185/12573](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573)>.

<sup>26</sup> SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 592, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0437132.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

dedicação às tarefas relacionadas à vida familiar.

Tudo isso contribui para uma mudança nas relações sociais, aliado ao surgimento, cada vez maior, das novas formas de família e a par da impossibilidade e mesmo incapacidade de o Estado substituir os membros da família nas tarefas de assistência aos membros da família, especialmente em relação aqueles mais necessitados.

Outrossim, cada vez mais se tem consciência, mesmo entre os homens, que é a partir da convivência com os membros da família que mais nos satisfazemos em nossos desejos de alcançar a felicidade e a realização pessoal. Os homens, pois, cada vez mais, se apresentam, também, como pessoas afetivas, interessadas e capazes de assumir responsabilidades familiares e dispostas a participar das atividades domésticas. Até porque a família constitui fator relevante para o livre desenvolvimento da personalidade.

Mas, ao lado do acesso da mulher ao mercado de trabalho, agravando o conflito família-trabalho, cada vez mais, em especial nos centros mais desenvolvidos, há uma diminuição da assistência familiar por parte dos parentes mais próximos<sup>27</sup>. Tal fator acaba gerando dificuldades na assistência familiar, já que o tempo de trabalho impede o trabalhador poder acompanhar seus parentes em estado de necessidade (v.g, assistência à criança, atenção aos enfermos) ou mesmo na realização dos trabalhos domésticos. Essa situação é mais grave, porém, nas famílias pobres, já que estas, em geral, não possuem condições de contratar os serviços de assistência familiar (cuidadores, empregados domésticos etc.). Ter responsabilidades familiares implica, por sua vez, maior dificuldade para a pessoa se inserir de forma plena no mercado de trabalho<sup>28</sup>.

Como fator que contribui, ainda, para elevação do conflito está o fato de que, cada vez mais, surge a necessidade de amparo aos idosos, considerando-se a maior perspectiva de vida<sup>29</sup>. A essa necessidade se agrega, ainda, o tempo gasto pelos trabalhadores, ao menos nas grandes cidades, em seus deslocamentos para o trabalho e retorno à residência, o que contribui para diminuição do período que podem se dedicar às tarefas domésticas e à assistência familiar<sup>30</sup>.

Essa tensão entre trabalho e família ocorre, em geral, quando a pessoa percebe que, diante das exigências que decorrem do trabalho e dos compromissos familiares, não consegue satisfazer ou cumprir seus papéis de forma satisfatória. O conflito trabalho-família pode, então, ser definido como um conflito de papéis (*interrole*) em que as demandas oriundas dos domínios laborais e familiares, em determinada medida, são incompatíveis entre si. “Ou seja, a participação no papel trabalho (família) torna-se mais difícil em virtude da participação no papel família (trabalho)”<sup>31</sup>. E esse conflito decorre, em especial, do fator tempo (diminuição do período dedicado a um dos domínios), da tensão (stress) produzida pelo papel que se espera da pessoa, gerando ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade, e do fator comportamental, dada a incompatibilidade de papéis que se espera no ambiente de trabalho (impessoalidade, lógica, frieza, poder, autoridade) e no seio familiar (afetividade, emoção, maior interação, etc), especialmente entre os homens<sup>32</sup>. Em suma, o conflito gera problemas físicos e emocionais que afetam o bem-estar e a saúde dos membros da família e

<sup>27</sup> HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares*: Ideas prácticas de la experiencia global. Madrid: MTAS/OIT, 2006. p. 31.

<sup>28</sup> AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Protección social de la familia: aspectos laborales y de seguridad social. *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, Universidad Complutense de Madrid, n. 9, p. 67, 2009. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/download/FORO0909120061A/13473>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

<sup>29</sup> HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares*: Ideas prácticas de la experiencia global. Madrid: MTAS/OIT, 2006. p. 32.

<sup>30</sup> HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares*: Ideas prácticas de la experiencia global. Madrid: MTAS/OIT, 2006. p. 34.

<sup>31</sup> GREENHAUS, Jeffrey H; BEUTELL, Nicholas J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 77, jan. 1985. Disponível em: <[http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1&cid=pdf-reference#references\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents)>. Acesso em: 26 abr. 2017. (tradução nossa).

<sup>32</sup> GREENHAUS, Jeffrey H; BEUTELL, Nicholas J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 81-82, jan. 1985. Disponível em: <[http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1&cid=pdf-reference#references\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents)>. Acesso em: 26 abr. 2017.

dos próprios trabalhadores<sup>33</sup>.

Esse conflito, por sua vez, tem raízes e reflete no comportamento humano, pois estudos demonstram que, mais remotamente, ele (conflito) surge em decorrência dos diferentes papéis sociais (*roles*) assumidos pela pessoa (*theory of role* ou dos papéis sociais), gerando efeitos negativos em seu bem-estar<sup>34</sup>, atuando como elemento estressante<sup>35</sup>.

O conflito humano, por sua vez, depende da interação família-trabalho. Assim que uma das posturas que pode ser adotada é a do apoio à conciliação (teoria do apoio recebido). Nessa situação, a empresa apoia a convivência familiar, adotando práticas e cultura de conciliação entre trabalho e família, compartilhando valores e crenças que estimulam a integração de labor e da vida familiar. Nessa hipótese, o trabalhador tende a não sofrer com os distintos papéis assumidos<sup>36</sup>.

Tem-se, porém, uma segunda posição (teoria do limite), na qual não há o estímulo à conciliação, mas, devido aos limites flexíveis e permeáveis, se permite manter o equilíbrio entre trabalho e a vida familiar quando ambas esferas são similares e a pessoa se integra aos grupos (trabalho e família), internalizando seus valores e cultura, tendo capacidade de controlar seus limites. Contudo, pessoas com pouca capacidade de assimilação, ou com desconhecimento dos valores em conflito, tendem a não manter o equilíbrio<sup>37</sup>.

Essa última situação é a de maior ocorrência. Isso porque ainda hoje prevalece o modelo masculino de trabalho, no qual há maior valorização dos trabalhadores homens em detrimento das mulheres, já que aqueles, dada a cultura machista, possuem menores compromissos familiares. Ou seja, privilegia-se e se valoriza o tempo dedicado ao trabalho, considerando-se menos valiosos os trabalhadores que dedicam mais tempo para a família. E isso ocorre mesmo nas empresas que adotam uma política de conciliação, já que os trabalhadores, dada cultura masculina dominante, ainda, assim, têm convicção de que podem ser prejudicados na ascensão profissional se se dedicam mais à família<sup>38</sup>. Isso não quer dizer, no entanto, que a adoção de políticas de conciliação não torne o ambiente laboral mais agradável, contribuindo para a satisfação dos trabalhadores<sup>39</sup>.

O conflito, assim, é prejudicial ao trabalhador também em sua vida profissional, em especial para as mulheres. As trabalhadoras, em especial em face da dupla jornada, acabam por abrir mão do emprego ou, pela falta de tempo, pouco investem na formação profissional. Isso sem falar na discriminação que decorre do

<sup>33</sup> COVERMAN, Shelley. Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands. In: *Social Forces*, Oxford University Press, v. 67, n. 4, p. 108, jun. 1989. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2579710>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

<sup>34</sup> KAHN, Robert L.; WOLFE, Donald M.; QUINN, Robert P.; SNOEK, J. Diedrick; ROSENTHAL, Robert A. *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, 1964.

<sup>35</sup> KARASEK Jr, Robert A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Cornell University, v. 24, n. 2, p. 287-288, jun. 1979. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/pdf/2392498.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>36</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 22, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

<sup>37</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 23, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

<sup>38</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 23-24, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

<sup>39</sup> CASCIO, Wayne F.; YOUNG, Clifford Earle. Work-Family Balance: Does the Market Reward Firms That Respect It? In: HALPERN, Diane F.; MURPHY, Susan Elaine. *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. New York: Routledge, 2004. p. 59-60. Disponível em: <[https://www.safaribooksonline.com/library/view/from-work-family-balance/9780805848861/xhtml/13\\_chapter04.xhtml](https://www.safaribooksonline.com/library/view/from-work-family-balance/9780805848861/xhtml/13_chapter04.xhtml)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

fato de se dedicarem a algumas tarefas domésticas em prejuízo ao trabalho, com o comprometimento profissional e a produtividade. Já os homens, ou sofrem preconceitos quando assumem maiores responsabilidades familiares, ou são prejudicados por não serem destinatários de políticas de conciliação que acabam sendo voltadas mais para as mulheres (ex. licença maternidade bem superior à licença paternidade).

A tensão trabalho e família, porém, acaba resvalando nos interesses das empresas. Isso porque o conflito acaba gerando maior rotatividade (*turnover*) de empregados e a menor produtividade. Além disso, o conflito contribui para o maior absenteísmo e atrasos para o trabalho, em prejuízo e aumento de custos para as empresas.

Tudo isso já conduz à conclusão de que a sociedade acaba por ser prejudicada. Contudo, esse prejuízo fica mais patente para a sociedade quando se constata que a falta de conciliação cria obstáculo para a inserção no mercado de trabalho e, por via de consequência, no aumento da renda nacional, em especial em relação aos membros das famílias de baixa renda, o que contribui para perpetuação da pobreza. Essa tensão, ainda, é fator de desigualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres para ocupação do posto de trabalho. Essa tensão, ainda, contribui para diminuição da prestação dos cuidados às pessoas dependentes e impactam a queda da fecundidade.

Todos esses fatores contribuem para a menor produtividade e competitividade dos países, enfraquecendo suas trajetórias, especialmente por redundarem em maior aumento nos gastos públicos com os serviços de assistência social (creches etc.), com a educação compensatória e com o aumento da delinquência.

Podemos, inclusive, dividir os efeitos negativos em quatro grupos: i) efeitos negativos na saúde psicofísica do trabalhador, ii) na satisfação profissional ou familiar, levando à perda de vontade de trabalhar ou à insatisfação marital (conflito entre cônjuges), iii) no rendimento laboral, com perda da produtividade e prejuízo na ascensão profissional, e no rendimento familiar em relação às tarefas domésticas, e iv) efeitos negativos no grau de envolvimento (implicação/comprometimento) com o trabalho ou com a família, conduzindo ao desejo da troca de emprego ou ao desfazimento da convivência familiar (distanciamento da família)<sup>40</sup>.

Em contrapartida, a harmonização desses direitos, muitas vezes em conflito, gera diversos benefícios que vão desde a maior assistência aos familiares que necessitam de apoio, à diminuição do estresse do trabalhador em conflito entre o trabalho e suas responsabilidades familiares. Além disso, do ponto de vista da empresa, a harmonização contribui para maior produtividade, menos absenteísmo, menor rotatividade de mão-de-obra, maior motivação e valorização social de sua imagem<sup>41</sup>. Para a sociedade, por sua vez, essa harmonização contribui para redução da marginalidade e diminuição dos custos com assistência social estatal.

Mas, sem dúvida, um grande fator que impulsiona a necessidade de conciliação entre o trabalho e a família, no estágio em que nos encontramos, é o da concretização da efetiva igualdade entre homem e mulher. Mas, por óbvio, essa conciliação, também, busca compatibilizar as diversas faces da vida, não só em relação ao emprego e à família, mas também em relação ao tempo dedicado ao ócio, ao lazer, etc.

E, nesse intento, a conciliação da vida familiar com o trabalho contribui, sem dúvida, para a construção de uma sociedade baseada na maior qualidade de vida das pessoas, ofertando as mesmas oportunidades a homens e mulheres, especialmente no progresso profissional, além de contribuir para a melhor distribuição do tempo.

<sup>40</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 34-36, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

<sup>41</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 29, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

## 5 Políticas de conciliação

Na busca da conciliação, diversas medidas podem ser adotadas. Elas vão desde ações estatais com políticas concretas de apoio à conciliação, como os serviços públicos de creches e até as prestações de seguridade social, às medidas adotadas pelos empregadores, a exemplo da flexibilização do horário de trabalho.

Nesse sentido, sem querer detalhar procedimentos ou regras existentes ou por serem implantadas, o que interessa é destacar quais seriam essas medidas que podem contribuir para maior conciliação entre a vida familiar e laboral.

Elas podem ser divididas em três ordens distintas no campo mais restrito do direito do trabalho. Seriam: adoção de licenças parentais, flexibilização/redução do horário de trabalho e medidas para manutenção do convívio familiar. Todas elas buscam, em maior ou menor medida, contribuir para compatibilizar as responsabilidades familiares com o trabalho e as condições de trabalho com as responsabilidades familiares.

Dentre as licenças parentais podem ser citadas as licenças maternidade e paternidade, as licenças para acompanhamento de familiar doente, para acompanhamento da gestante em exames médicos, para casar, em face do luto etc., são medidas que buscam, em situações excepcionais, assegurar ao trabalhador um maior convívio com seus familiares em situações especiais, seja assistindo o filho nos primeiros meses de sua vida, seja confortando o parente ou gozando da tristeza na morte.

Tais licenças, no entanto, devem ser efetivadas por prazos razoáveis de modo que cumpram, de fato, suas finalidades. Assegurar o gozo de apenas cinco dias de licença paternidade, por exemplo, revela certo desprezo com o dever do pai para com a família, além de contribuir para aumentar a desigualdade material de oportunidade de trabalho entre homens e mulheres.

A licença paternidade reduzida em poucos dias, outrossim, prejudica a igualdade de gênero, já que, enquanto as mulheres se afastam por até quatro meses para cuidar do filho (às servidoras públicas se assegura seis meses), em detrimento de seus interesses laborais (com prejuízo a progressão profissional, maior qualificação etc.), os homens pouco sofrem nessa seara. É verdade que, nesse caso, em contrapartida, o homem se mantém afastado do seio familiar, em seu prejuízo e da família, em total desequilíbrio em relação às obrigações laborais.

O ideal, nesse campo, é assegurar a licença parental, dividindo-se o tempo de afastamento entre o homem e a mulher. Parece-nos que o modelo ideal é o de alguns países europeus, em especial os da Escandinávia, que impõem períodos distintos de licenças obrigatórias para o homem e a mulher, e período no qual cabe ao casal decidir quem irá usufruí-lo<sup>42</sup>. Com isso, combate-se o preconceito contra a mulher e se assegura maior igualdade em concorrência com o homem.

No caminho de assegurar um tempo razoável para o convívio familiar, se revela muito importante a decisão do Pleno do STF<sup>43</sup> quando este decidiu que a mulher adotante deve gozar do mesmo período de licença concedida à mãe biológica. Na oportunidade foi fixada a tese jurídica de que “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações”. Decidiu-se, ainda, que “em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada”.

Na referida decisão, ainda que o STF não tenha fundado sua decisão no direito de conciliação entre tra-

<sup>42</sup> MARTÍNEZ HERRERO, María José. La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, v. 1, n. 18, p. 64, 2008a. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2800/2416](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2800/2416)>. Acesso em: 23 abr. 201.

<sup>43</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. 778.889. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de mar. de 2016. *Diário da Justiça Eletrônico*, 29 jul. 2016. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=11338347>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

balho e família, vê-se, claramente, que esse provimento judicial busca justamente alcançar essa finalidade. Ao se assegurar ao adotante, o mesmo período de licença que é concedida à mãe biológica, em suma, garante-se, de forma eficaz, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. E a decisão do STF, por vias transversas, afirmou que a licença reduzida ao adotante acaba por não alcançar ao fim que ela almeja.

Vale observar, ainda, que, dada sua *ratio decidendi*, essa decisão do Supremo Tribunal Federal há de ser estendida a toda e qualquer pessoa, mesmo que do sexo masculino, que venha a adotar outra pessoa. Se ao homem solteiro se assegura o direito de adotar, logo não se pode querer negar-lhe o direito de gozar de licença do trabalho para melhor convivência com o adotado. Em suma, como decidido, nesse caso, “as crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado”. Logo, “demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas”. Daí porque não lhes cabe “conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa”<sup>44</sup>.

Da mesma forma, não se pode ter como razoável, como assegurado na CLT<sup>45</sup>, o gozo de, apenas, dois dias de licença em caso de morte de parente próximo. Esse curto período sequer serve para a superação do luto pessoal, quanto mais para assistir os parentes enlutados. Basta pensar na morte de um filho e o luto dele decorrente para se perceber que dois dias não contribuem para a satisfação de qualquer dos objetivos buscados, isto é, assegurar o luto e a assistência familiar.

A desproporcionalidade dessa norma, por sua vez, revela-se patente quando se tem que a pessoa enlutada não pode ser citada em demanda judicial no dia do falecimento do ente querido e nos sete dias seguintes (art. 244, inciso II, do CPC/15)<sup>46</sup>. Não é razoável exigir o retorno ao trabalho após dois dias de luto e, ao mesmo tempo, impedir uma simples citação judicial durante sete dias a partir da morte!

No campo laboral, ainda, para maior conciliação entre os direitos em conflito (trabalho e família), é necessário que sejam postas em ação medidas de flexibilização ou redução do horário de trabalho de modo a permitir um maior equilíbrio no tempo gasto no seio da família e no local de trabalho, em especial quando diante de situações que requer maior assistência familiar. É preciso deixar de lado a hipervalorização do trabalho<sup>47</sup>. Tudo deve ser na medida certa, em harmonia.

Os exemplos, nesse campo, podem ser diversos. Entre eles pode ser citada a redução do horário de trabalho (preferível à perda do emprego, ainda que com redução salarial) nas situações em que um membro da família necessite de maior assistência. E é o que ocorre com as crianças na primeira infância, com os idosos em idade avançada ou saúde debilitada, com familiares deficientes ou portadores de doença graves em longo processo de tratamento.

No Brasil, por exemplo, nesse campo, já se assegura à mulher que amamenta o filho o direito ao gozo de dois descansos especiais de meia hora cada, até que ele complete seis meses de idade, podendo esse prazo ser dilatado (art. 396 da CLT).

Outros exemplos seriam a adoção de trabalho em tempo parcial durante alguns períodos do vínculo, quando haja maior necessidade da presença da pessoa no seio familiar, ou mesmo o incentivo ao trabalho a domicílio (inclusive teletrabalho) ou o trabalho compartilhado. E até a simples comunicação prévia da necessidade de prorrogação da jornada (horas extras) já contribui para harmonização, pois, nesse caso, esse procedimento facilita a organização dos cuidados para com os dependentes do trabalhador.

<sup>44</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. 778.889. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de mar. de 2016. *Diário da Justiça Eletrônico*, 29 jul. 2016. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=11338347>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

<sup>45</sup> BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2017.

<sup>46</sup> BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acesso em: 26 abr. 2017.

<sup>47</sup> MOLERO MANGLANO. Carlos. La vida profesional y familiar en España y su conciliación. In: ICADE. *Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, Madrid: Universidad Pontificia Comillas, v. 51, p. 24-25, 2000.

Em tais situações, tanto a flexibilização, como eventual redução dos horários de trabalho, revelam-se como medidas que podem contribuir com a maior conciliação da vida laboral e familiar. E não se pode perder de vista que o empregado, ao final da sua jornada, necessita de um tempo de recuperação para que se evite as consequências negativas do acúmulo de serviços. E essa recuperação é prejudicada quando se tem excesso de horas de trabalho, outras exigências fora do trabalho (âmbito privado) e a manutenção do mecanismo de ativação/vinculação a esses dois espaços (trabalho e serviços da vida privada).

Quaisquer destas situações ocasionará uma interferência na conciliação trabalho/não-trabalho que pode ser bem uma interferência de tempo (ocasionada pelas exigências horárias do trabalho que impede fisicamente satisfazer as responsabilidades privadas) ou uma interferência de tensão (ocasionada pela tensão adquirida no trabalho que impede ou dificulta o funcionamento da pessoa na esfera privada)<sup>48</sup>.

O tempo de trabalho ou sua vinculação/ativação a ele (não se desliga mentalmente do trabalho), pois, exerce direta influência no conflito com os interesses familiares. Ressalte-se, nesse sentido, que na Europa, de um modo geral, a carga de trabalho vem sendo reduzida, o que colabora para maior conciliação<sup>49</sup>.

Por fim, para conciliação do trabalho com a família, podem ser implementadas medidas que buscam a manutenção da convivência familiar. E aqui se enquadra o direito de cônjuge/companheiro ser transferido para laborar na mesma cidade para qual o parceiro foi deslocado por força do seu trabalho. Mas não só do cônjuge ou companheiro, mas, sim, de todos os membros da família, assegurando-se, por exemplo, aos filhos estudantes acesso às escolas e universidade nos novos lugares de trabalho.

Outras medidas de apoio ou assistências aos filhos dos trabalhadores no local de trabalho (creches, escola no meio rural etc.) podem ser implantadas. Nesse segmento podemos, ainda, incluir o direito preferencial dos membros da mesma família de gozar férias no mesmo período. As do estudante, ainda, coincidindo com as férias escolares. Busca-se, com isso, privilegiar o convívio familiar.

Mas, além das medidas voltadas muito mais para adaptar o direito do trabalho ao direito de família, práticas e políticas governamentais podem ser adotadas. E elas podem ser de diversas ordens.

Nesse caminho, pode-se pensar em uma política de tributação da renda de modo que ela possa ter relevância nas decisões dos pais acerca da divisão de tarefas no seio da família, o que, aliás, já ocorre em diversos países europeus<sup>50</sup>. Também se pode implantar medidas de incentivos fiscais para as empresas que adotam práticas de maior conciliação do trabalho e família.

Em relação às licenças parentais etc., espera-se que a seguridade social arque, ao menos com uma parte, do seu custeio, não sacrificando o trabalhador, tampouco impondo, exclusivamente, ao empregador o ônus delas decorrentes.

Em relação às crianças e aos adolescentes em idade de maior necessidade de acompanhamento, o Estado pode contribuir criando e ampliando os serviços de acolhimento. Igual medida deve ser adotada em relação às pessoas maiores, mas que demandam atenção dadas suas necessidades especiais (idosos, deficientes etc.).

<sup>48</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 25, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017p. 25. (tradução nossa).

<sup>49</sup> MACINNES, J. Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid: Universidad Complutense, v. 23, n. 1, p. 37-39, 2005. Disponível em: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0505110035A/32349>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>50</sup> NAVAU MARTÍNEZ-VAL, Maria Pilar. El impuesto personal sobre la renta y la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales: hacia un nuevo modelo de familia. In: ICADE. *Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, Madrid: Universidad Pontificia Comillas, v. 51, p. 215-217, 2000; PAZOS MORÁN, María; PÉREZ BARRASA, Teresa. Política familiar, imposición efectiva e incentivos al trabajo en la reforma de la imposición sobre la renta personal (IRPF) de 2003 en España. *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, Serie economía, Madrid, n. 16, p. 7-34, 2004. Disponível em: <[http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles\\_trabajo/2004\\_16.pdf](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2004_16.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

Em resumo, são diversas medidas que podem ser adotadas, e nossa legislação já prevê algumas delas, para maior conciliação do direito ao trabalho com o direito à família. E elas podem ser resumidas em medidas e políticas de promoção à conciliação por partes dos próprios interessados (empregados e empregadores), estabelecimento de uma legislação trabalhista conciliadora, fornecimento de prestações de seguridade social relacionadas às licenças e horários de trabalho, programas de assistência, medidas para aumentar as responsabilidades familiares e política de reinserção no mercado de trabalho, em especial das mulheres<sup>51</sup>.

Para Organização Internacional do Trabalho (OIT) o trabalho decente passa por oferecer emprego produtivo em condições de liberdade, em condições de segurança, com respeito à dignidade e em condições de equidade. Nesse último caso, “é necessário que os trabalhadores sejam tratados de forma justa e equitativa, sem discriminações e permitindo conciliar o trabalho”<sup>52</sup>.

Em verdade, já é hora de tratar dessa questão não apenas com a intenção de atenuar os prejuízos que decorrem do conflito trabalho e família. Em verdade, é preciso passar para o estágio na qual ambas vivências se aliem de modo a obter maiores ganhos combinados do que separados<sup>53</sup>.

## 6 Considerações finais

Assim, em síntese, podemos concluir que, para atingir o bem-estar material, o desenvolvimento espiritual, em condições de dignidade, liberdade, segurança econômica e igualdade de oportunidade, o homem tem direito de conciliar o direito ao trabalho com o direito de constituir família, conviver entre os familiares e assistir seus entes queridos de modo satisfatório.

Para alcançar a conciliação entre trabalho e família, de modo o quanto mais satisfatório possível, devem ser asseguradas medidas no campo do direito do trabalho que assegurem o gozo de licenças parentais, a flexibilização/redução do horário de trabalho e medidas para manutenção do convívio familiar, bem como devem ser adotadas políticas e ações públicas concretas de apoio à conciliação, a exemplo dos serviços públicos de creches e as prestações de seguridade social.

## Referências

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Protección social de la familia: aspectos laborales y de seguridad social. *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, Universidad Complutense de Madrid, n. 9, p. 61-87, 2009. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/download/FO-RO0909120061A/13473>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

ÁLVAREZ RAMÍREZ, Adaneys; GÓMEZ BARRIOS, Ingrid Carolina. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Cali (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana, v. 9, n. 16, p. 89-106, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

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: 24 abr. 2017.

<sup>51</sup> HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares*: Ideas prácticas de la experiencia global. Madrid: MTAS/OIT, 2006. p. 84.

<sup>52</sup> OIT. *Trabalho e família*: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009. p. 18. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_e\\_familia\\_275.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf)>.

<sup>53</sup> UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 20, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2017.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm)>. Acesso em: 26 abr. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. 778.889. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, 10 de mar. de 2016. *Diário da Justiça Eletrônico, 29 jul. 2016*. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=11338347>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

CARMEN SABATER, Maria. La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Álava: Universidad del País Vasco, n. 30, p. 163-198, 2014-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/14185/12573](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573)>.

CASCIO, Wayne F.; YOUNG, Clifford Earle. Work-Family Balance: Does the Market Reward Firms That Respect It? In: HALPERN, Diane F.; MURPHY, Susan Elaine. *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. New York: Routledge, 2004. Disponível em: <[https://www.safaribooksonline.com/library/view/from-work-family-balance/9780805848861/xhtml/13\\_chapter04.xhtml](https://www.safaribooksonline.com/library/view/from-work-family-balance/9780805848861/xhtml/13_chapter04.xhtml)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

COVERMAN, Shelley. Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands. In: *Social Forces*, Oxford University Press, v. 67, n. 4, p. 965-982, jun. 1989. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2579710>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

CRUZ, Rubia Abs da. *A globalização e Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho OIT: Cladem Programa de Formação*. 2011. Disponível em: <<http://cladem.org/po/nossos-programas/formacao/producao-e-materiais>>. Acesso em: 30 maio 2011.

GREENHAUS, Jeffrey H; BEUTELL, Nicholas J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan. 1985. Disponível em: <[http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1&cid=pdf-reference#references\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents)>. Acesso em: 26 abr. 2017.

HEIN, Catherine. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares: Ideas prácticas de la experiencia global*. Madrid: MTAS/OIT, 2006.

KAHN, Robert L.; WOLFE, Donald M.; QUINN, Robert P.; SNOEK, J. Diedrick; ROSENTHAL, Robert A. *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, 1964.

KARASEK Jr, Robert A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Cornell University, v. 24, n. 2, p. 285-308, jun. 1979. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/pdf/2392498.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

MACINNES, J. Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid: Universidad Complutense, v. 23, n. 1, 2005. Disponível em: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0505110035A/32349>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

MARÍN SANCHEZ, Manuel; INFANTE REJANO, Eduardo; RIVERO CUADRADO, Marcos. Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social (International Journal of Social Psychology)*, Espanha: Fundación Infancia y Aprendizaje, v. 17, n. 1, p. 103-112, 2002. Disponível em: <[https://www.academia.edu/1911302/Estudio\\_psicometrico\\_de\\_la\\_version\\_espanola\\_de\\_la\\_escala\\_de\\_Conflicto\\_Familia-Trabajo\\_de\\_Kopelman\\_Greenhaus\\_y\\_Connolly\\_1983\\_Psychometrical\\_study\\_of\\_the\\_](https://www.academia.edu/1911302/Estudio_psicometrico_de_la_version_espanola_de_la_escala_de_Conflicto_Familia-Trabajo_de_Kopelman_Greenhaus_y_Connolly_1983_Psychometrical_study_of_the_)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

MARTÍNEZ HERRERO, María José. La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, v. 1,

n. 18, p. 43-79, 2008a. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2800/2416](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2800/2416)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

MEIRELES, Edilton. *A constituição do trabalho: O trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MOLERO MANGLANO, Carlos. La vida profesional y familiar en España y su conciliación. In: ICADE. *Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, Madrid: Universidad Pontificia Comillas, v. 51, p. 13-78, 2000.

NAVARRO-ARDOY, L. Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, Madrid: Instituto de la Juventud, v. 67, p. 115-125, 2004. Disponível em: <[http://www.injuve.es/sites/default/files/revista67\\_tema8.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/revista67_tema8.pdf)>. Acesso em: 18 abr. 2017.

NAVAU MARTÍNEZ-VAL, María Pilar. El impuesto personal sobre la renta y la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales: hacia un nuevo modelo de familia. In: ICADE. *Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, Madrid: Universidad Pontificia Comillas, v. 51, p. 185-220, 2000.

OIT. *Conciliación del trabajo y la vida familiar*: Apresentação resumida à 312ª Reunião. Genebra, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2017.

OIT. *Trabalho e família*: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_e\\_familia\\_275.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf)>.

PADEN, Shelley L.; BUEHLER, Cheryl. Coping with the dual income lifestyle. In: *Journal of Marriage and the Family*, University of Maine, n. 57, p. 101-110, fev. 1995. Disponível em: <<https://www.uncg.edu/hdf/facultystaff/Buehler/family/coping%20with%20the%20dual%20income.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

PAZOS MORÁN, María; PÉREZ BARRASA, Teresa. Política familiar, imposición efectiva e incentivos al trabajo en la reforma de la imposición sobre la renta personal (IRPF) de 2003 en España. *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*, Serie economía, Madrid, n. 16, p. 7-34, 2004. Disponível em: <[http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles\\_trabajo/2004\\_16.pdf](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2004_16.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz. La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid: Universidad Complutense, v. 23, n. 1, p. 95-129, 2005. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0505110095A/32351>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

RICOLDI, Arlene Martinez. *A noção de articulação entre família e trabalho e políticas de apoio*. Nota técnica. Mercado de Trabalho. n. 42. IPEA, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil, 2010. p. 37-43. Disponível em: <[http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05\\_nota\\_tecnica03\\_no-cao.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_nota_tecnica03_no-cao.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 573-594, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0437132.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

UGARTEBURU GASTAÑARES, Itziar; CERRATO ALLENDE, Javier; IBARRETXE ZORRIKETA, Roberto. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. In: Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, Universidad del País Vasco, n. 18, p. 17-41, 2008-I. Disponível em: <[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)>. Acesso em: 23 abr. 2017.

VÁZQUEZ DE CASTRO, Luis Martínez. *El principio de libre desarrollo de la personalidad en el ámbito privado*. Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2010.

Para publicar na revista Brasileira de Políticas Públicas, acesse o endereço eletrônico [www.rbpp.uniceub.br](http://www.rbpp.uniceub.br)  
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.