

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO**

ALINE GRAZIELA BALD WEBERS

**A CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
DE PAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS:
as contribuições do MERCOSUL para o direito brasileiro**

São Leopoldo

2022

ALINE GRAZIELA BALD WEBERS

**A CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
DE PAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS:
as contribuições do MERCOSUL para o direito brasileiro**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

Área de Concentração: Direito Público

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Klein Vieira

São Leopoldo

2022

W376c Webers, Aline Graziela Bald.

A convenção nº 156 da OIT e a redução da jornada de trabalho de pais de crianças e adolescentes com necessidades especiais : as contribuições do mercosul para o direito brasileiro / Aline Graziela Bald Webers. – 2022.

155 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2022.

“Orientadora: Profa. Dra. Luciane Klein Vieira.”

1. Convenção nº 156 da OIT. 2. Direito internacional do trabalho. 3. Direitos humanos. 4. Discriminação. 5. Mercosul. I. Título.

CDU 34

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Bibliotecária: Silvana Dornelles Studzinski – CRB 10/2524)

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO

A dissertação intitulada: “**A CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE PAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS: as contribuições do MERCOSUL para o direito brasileiro**” elaborada pela mestrandia **Aline Graziela Bald Webers**, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO.

São Leopoldo, 28 de junho de 2022.



Prof. Dr. **Anderson Vichinkeski Teixeira**

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em
Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dra. Luciane Klein Vieira

Participação por Webconferência

Membro: Dr. Silvio Beltramelli Neto

Participação por Webconferência

Membro: Dra. Fernanda Frizzo Bragato

Participação por Webconferência

Membro: Dra. Raquel von Hohendorff

Participação por Webconferência

AGRADECIMENTOS À CAPES

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. Desta forma, meu agradecimento.

Dedico este trabalho ao meu marido, Marcelo, ao nosso bebê, Augusto e aos meus pais, pela base, apoio e carinho.

Aos meus mestres, em especial minha orientadora, Dra. Profa. Luciane Klein Vieira, por todo ensinamento e reflexões.

A todos os trabalhadores, pais e mães de crianças e adolescentes com necessidades especiais.

AGRADECIMENTOS

Com a finalização deste trabalho, quero registrar meus agradecimentos às pessoas que contribuíram para que eu alcançasse este grande objetivo, a conclusão do mestrado. Assim, ao passo que agradeço a todos, que guardo em meu coração, faço menção a algumas pessoas, como forma de homenagear.

Primeiramente, agradeço à minha família, que sempre me apoia, me dá força, amor e estímulo em minha vida. Cada palavra escrita nesta dissertação só foi possível, também, em razão do incentivo do meu marido Marcelo Webers, que me auxiliou com a inspiração para a ideia, tema desta dissertação. Muito obrigado por tudo!

Agradecimentos especiais ao meu pequeno Augusto, que, com sua presença durante a elaboração deste trabalho, proporcionou-me grande encorajamento e confiança.

Aos meus amados pais, Náiria e Lauri e minha irmã Ângela, que sempre me acompanharam, me incentivando a perseguir meus sonhos.

Aos meus queridos afilhados, Cauã, Luísa, Mathias, Lorenzo, Renata, Vitória, Viviane, Guilhermina e Alessandra, que me fazem sempre ter um olhar especial para com as crianças e adolescentes, me ensinando a ser uma pessoa melhor.

Um agradecimento especial às minhas amigas de infância e adolescência, que considero como minha família, Adriane, Laís, Francine, Fernanda, Manoela, Nanci, Juliana, Cristiane, com quem sempre posso contar, seja para momentos de comemorações ou para enfrentar as dificuldades. Obrigado pela compreensão pelas vezes que não pude estar presente, pelas palavras de motivação e pelos momentos de descontração, que foram essenciais neste percurso.

Igualmente, agradeço à minha amiga Estéfani Fernandes, que durante esta caminhada também me incentivou. Uma mulher com um coração grande, amiga, bondosa, inteligente, dedicada, comprometida, dentre muitas qualidades. Muito obrigado pelo apoio, pelas trocas de materiais, dicas, experiências e conhecimentos.

Aos meus colegas de mestrado, principalmente à Ana Paula Luciano. Os esforços de todos fizeram com que, apesar das dificuldades que decorreram da situação de exceção que estamos vivendo, com a crise sanitária impossibilitando o convívio de sala de aula presencial e interação pessoal, através dos contatos por conferências e meios telemáticos, conseguíssemos nos adaptar e realizar o

mestrado. Portanto, obrigado a todos os colegas da turma 2020/1 que tive a sorte de conhecer, mesmo que a distância, através de videochamadas.

Agradeço também aos queridos amigos do Grupo de Pesquisa Direito e Integração Regional – UNISINOS, por todas as trocas de experiências e conhecimentos.

No decorrer do mestrado, com todos os desafios que o período de distanciamento nos impôs, tive a honra de conhecer excelentes professores e profissionais, que foram generosos em compartilhar seus saberes e materiais e que contribuíram muito para o meu crescimento pessoal e profissional. Mesmo que à distância, todas as expectativas foram suplantadas pelos esforços individuais e coletivos para cumprir com os objetivos, que foram alcançados. Assim, agradeço a todos professores do Programa de Pós-Graduação de Direito (PPGD) da Unisinos, os quais homenageio, professores Dra. Raquel Von Hohendorff, Dr. Darci Guimarães Ribeiro, Dr. Leonel Severo Rocha, Dr. Lênio Luiz Streck, Dr. Wilson Engelmann e Dra. Têmis Limberger. Também, um agradecimento aos membros da secretaria do PPGD, Ronaldo Cezar Rodrigues, Paloma Recktenvald e Rafaely Reggiory, pelos esclarecimentos e ajuda neste período.

Igualmente, agradeço à professora Dra. Fernanda Frizzo Bragatto, por ter aceitado o convite para participar da banca de avaliação dessa dissertação e, sobretudo, pelas contribuições, sugestões e informações que complementaram este trabalho.

Por fim, um agradecimento especial à minha orientadora, professora Dra. Luciane Klein Vieira, que durante minha trajetória na academia foi fundamental para a realização desta pesquisa. Muito obrigada pelas orientações, correções, compartilhamento de materiais, dedicação, paciência, carinho e atenção comigo, o que ajudou muito para o meu desenvolvimento e crescimento, contribuindo sobremaneira na conclusão do Mestrado. Uma pessoa com um coração enorme e com um profissionalismo que muito me inspirou.

Muito obrigada a todos!

“Grandes realizações são possíveis quando se dá importância aos pequenos
começos”. (Lao – Tsé).

RESUMO

Visando promover a igualdade de oportunidade e tratamento de trabalhadores com obrigações familiares e encargos profissionais, e, considerando fatores de discriminação no emprego e o direito à proteção da infância e da juventude, especialmente diante de enfermidade ou limitação grave, sobressai-se a importância da ratificação da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelos Estados Partes do MERCOSUL. Tendo em conta que a criança ou adolescente com necessidades especiais demanda cuidados especializados de seus responsáveis, que, enquanto empregados, veem-se limitados em provê-los, verifica-se prejudicado o direito fundamental destas crianças e adolescentes, quando há limitação no tratamento de sua condição, convívio familiar, educação e formação especiais. Reputando que a Convenção nº 156 da OIT tem como objetivo regular a igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores em tais condições familiares, priorizando melhores condições de vida e trabalho, ressalta-se a importância da ratificação deste instrumento pelo Brasil, consonante com os demais Estados do MERCOSUL. Também, salienta-se que há legislação no Brasil prevendo a concessão de horário especial aos servidores públicos que têm filho ou dependente com deficiência. Conjuntamente, com amparo nos Tratados e Convenções específicas da OIT, nos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da proteção, busca-se analisar a viabilidade da ratificação deste instrumento, seus impactos no MERCOSUL e assegurar o direito à jornada de trabalho diferenciada aos pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais nas relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir deste contexto, apresenta-se o problema de pesquisa: De que forma a ratificação da Convenção 156 da OIT e as contribuições do MERCOSUL, poderiam viabilizar, no Brasil, a garantia da redução da jornada de trabalho dos pais de crianças e adolescentes com necessidades especiais sem prejuízo da remuneração e sem discriminação no emprego? Como hipótese inicial, o Brasil poderia, em consonância com os demais Estados do MERCOSUL, viabilizar a garantia de redução da jornada, sem prejuízo da remuneração ou discriminação dos pais de filhos com necessidades especiais, através da ratificação da Convenção nº 156 da OIT e da adoção das iniciativas do direito interno dos Estados Partes que aplicam as orientações deste instrumento, sem prejuízo da observação das

recomendações do SGT nº 10 no sentido da ratificação e cumprimento das Convenções da OIT. A pesquisa se dividirá em três momentos: inicialmente, se estudará a OIT e suas Convenções, traçando o impacto em âmbitos integrados como o MERCOSUL. Em seguida, se analisará o MERCOSUL, sob a ótica do direito do trabalho implementado pelo bloco, a fim de destacar os direitos humanos e sociais existentes, explorando as Declarações Sociolaborais e o Estatuto da Cidadania. Por fim, investigar-se-á a possibilidade de ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, a viabilidade da redução da jornada de trabalho dos pais para o cuidado e garantia dos direitos humanos/fundamentais das crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem discriminação no emprego. A pesquisa é qualitativa, exploratória, realizada por meio do método dedutivo, normativo-descritivo e comparativo, de procedimento técnico bibliográfico e documental.

Palavras-chave: Convenção nº 156 da OIT; Direito Internacional do Trabalho; Direitos Humanos; Discriminação; MERCOSUL.

ABSTRACT

To promote equality of opportunity and treatment of workers with family obligations and professional responsibilities, and, considering factors of discrimination in employment and the right to protection of children and youth, especially in the face of illness or serious limitation, the importance of ratification of Convention No. 156 of the International Labor Organization (ILO) by the MERCOSUR States Parties stands out. Bearing in mind that children or adolescents with special needs require specialized care from their guardians, who, as employees, are limited in providing it, the fundamental right of these children and adolescents is undermined, since there is limitation in the treatment of their condition, family life, special education, and formation. Considering that ILO Convention No. 156 aims to regulate equality of opportunity and treatment for workers in such family conditions, prioritizing better living and working conditions, the importance of the ratification of this instrument by Brazil is highlighted, in line with the other MERCOSUR State Parties. Furthermore, it should be noted that there is already a legislation in Brazil providing for the granting of special working hours to public servants who have a child or dependent with a disability. At the same time, based on the specific ILO's Treaties and Conventions, on the constitutional principles of equality, human dignity, and protection, it's intended to analyze the feasibility of ratifying this instrument, its impacts on MERCOSUR and ensuring the right to differentiated working hours to parents of children or adolescents with special needs in employment relations governed by the Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Consolidation of Labor Laws. In this context, the research problem is presented: How could the ratification of ILO Convention No. 156 and MERCOSUR contributions make it possible, in Brazil, to guarantee the reduction of working hours for parents of children and adolescents with special needs, without prejudice to remuneration and without discrimination in employment? As an initial hypothesis, Brazil could, in consonance with the other MERCOSUR States Parties, guarantee the reduction of working hours, without prejudice to remuneration or discrimination against parents of children with special needs, through the ratification of ILO Convention No. 156 and the adoption of the domestic law initiatives of the States Parties that apply the guidelines of this instrument, without prejudice to the observation of the recommendations of the SGT nº 10 towards the ratification and fulfillment of the ILO's Conventions. The research

will be divided into three stages: initially, the ILO and its Conventions will be studied, tracing the impact in integrated areas such as MERCOSUR. Next, an analysis of MERCOSUR will be carried out from the perspective of the labor law implemented by the bloc, in order to highlight existing human and social rights, exploring the Socio-Labor Declarations and the Citizenship Statute. Finally, the possibility of ratification of ILO Convention nº 156 in Brazil will be investigated, as well as the feasibility of reducing the working hours of parents for the care and guarantee of the human/fundamental rights of children and adolescents with special needs, without employment discrimination. The research is qualitative, exploratory, carried out through the deductive, normative-descriptive, and comparative method, with bibliographic and documentary technical procedure.

Key-words: ILO Convention nº. 156; International Labor Law; Human Rights; Discrimination; MERCOSUR.

RESUMEN

Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores con obligaciones familiares y responsabilidades profesionales, considerando factores de discriminación en el empleo y el derecho a la protección de la infancia y la juventud, especialmente ante enfermedad o grave limitación, se revela de importancia la ratificación del Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por los Estados Parte del MERCOSUR. Teniendo en cuenta que el niño, niña y adolescente con necesidades especiales demanda atención especializada por parte de sus tutores, quienes, como empleados, se encuentran limitados en brindarla, queda perjudicado el derecho fundamental del niño, niña y adolescente cuando se ve limitado en el tratamiento de su condición, vida familiar, educación y formación especial. Considerando que este Convenio tiene como objetivo regular la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en tales condiciones familiares, priorizando mejores condiciones de vida y de trabajo, se destaca la importancia de la ratificación de este instrumento por Brasil, de acuerdo con los demás Estados del MERCOSUR. Además, cabe señalar que existe una legislación en Brasil que prevé la concesión de horas especiales a los servidores públicos que tienen un hijo o dependiente con discapacidad. Con base en los Tratados y Convenios específicos de la OIT, en los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y protección, buscamos analizar la factibilidad de ratificar este instrumento, sus impactos en el MERCOSUR, a fin de garantizar el derecho a la jornada laboral diferenciada a los padres de niños o adolescentes con necesidades especiales, en relaciones laborales regidas por la Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A partir de este contexto, se presenta el problema de investigación: ¿Cómo la ratificación del Convenio No. 156 de la OIT y las contribuciones del MERCOSUR podrían posibilitar, en Brasil, la garantía de la reducción de la jornada laboral para los padres de niños y adolescentes con necesidades especiales, sin perjuicio de la remuneración y sin discriminación en el empleo? Como hipótesis inicial, Brasil podría, en consonancia con los demás Estados del MERCOSUR, garantizar la reducción de la jornada laboral, sin perjuicio de la remuneración o discriminación de los padres de niños con necesidades especiales, mediante la ratificación del Convenio No. 156 de la OIT y la adopción de iniciativas de derecho interno de los Estados Parte que apliquen los lineamientos de

este instrumento, sin perjuicio de la observación de las recomendaciones del SGT No. 10 en el sentido de la ratificación y cumplimiento de los Convenios de la OIT. La investigación se dividirá en tres etapas: inicialmente se estudiará la OIT y sus Convenios, rastreando el impacto en áreas integradas como el MERCOSUR. A continuación, se analizará el MERCOSUR, desde la perspectiva del derecho laboral implementado por el bloque, con el fin de resaltar los derechos humanos y sociales vigentes, explorando las Declaraciones Sociolaborales y el Estatuto de la Ciudadanía. Finalmente, se investigará la posibilidad de ratificación del Convenio No. 156 de la OIT por parte de Brasil, la factibilidad de reducir la jornada laboral de los padres para el cuidado y garantía de los derechos humanos/fundamentales de los niños y adolescentes con necesidades especiales, sin discriminación laboral. La investigación es cualitativa, exploratoria, realizada a través del método deductivo, normativo-descriptivo y comparativo, con procedimiento técnico bibliográfico y documental.

Palabras clave: Convenio OIT nº 156; Derecho Internacional del Trabajo; Derechos Humanos; Discriminación; MERCOSUR.

LISTA DE SIGLAS

ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CCM	Comissão de Comércio do MERCOSUL
CCMASM	Comissão de Coordenação de Ministros de Assuntos Sociais do MERCOSUL
CMC	Conselho Mercado Comum
CSL	Comissão Sociolaboral
DEC	Decisão
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
GANEmple	Grupo Alto Nível Estratégia MERCOSUL de Crescimento do Emprego
GMC	Grupo do Mercado Comum
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMTM	Observatório do Mercado de Trabalho
ONGS	Organizações não governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
OSL	Órgãos Sociolaborais do MERCOSUL
PEAS	Plano estratégicos de Ação Social do MERCOSUL
PLS	Projeto de Lei do Senado
POP	Protocolo de Ouro Preto
RE	Recurso Especial
SGT	Subgrupo de Trabalho
SIMERCOSUL	Sistema Integrado de Mobilidade do MERCOSUL
SNC	Sistema Nacional de Cuidados
STF	Supremo Tribunal Federal

TA	Tratado de Assunção
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UE	União Europeia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SUAS CONVENÇÕES	25
2.1 A Organização Internacional do Trabalho, os Direitos Humanos e o Trabalho Decente	25
2.2 As Convenções de Direito Internacional do Trabalho da OIT e a sua internalização no direito brasileiro	36
2.3 As Convenções Internacionais do Trabalho da OIT e seu impacto em âmbitos integrados, com especial referência ao MERCOSUL	44
3 O MERCOSUL E O DIREITO DO TRABALHO	51
3.1 Os Direitos Sociais no MERCOSUL	52
3.2 As principais normas regionais sobre o Direito do Trabalho: as Declarações Sociolaborais do MERCOSUL e o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL.....	59
3.3 O SGT-10 e a agenda do MERCOSUL em matéria trabalhista.....	67
4 A CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E O DIREITO DO TRABALHADOR COM DEPENDENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS: SEUS IMPACTOS NO MERCOSUL, COM ESPECIAL REFERÊNCIA AO BRASIL.....	74
4.1 A Convenção nº 156 da OIT: fundamentos, características e principais disposições.....	75
4.2 A ratificação da Convenção nº 156 nos Estados Partes do MERCOSUL.....	82
4.3 O Brasil e a necessidade de ratificação da Convenção nº 156: análise da compatibilidade das normas internas com as disposições da Convenção, a partir das contribuições do direito interno dos Estados Partes do MERCOSUL.....	88
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS.....	121
ANEXO A - CONVENÇÃO Nº 156 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	135
ANEXO B - RECOMENDAÇÃO Nº 165 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).....	143

1 INTRODUÇÃO

Haja vista a necessidade de prover igualdade de oportunidade e tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos, com obrigações familiares e encargos profissionais, considerando os fatores de discriminação no emprego, a presente dissertação trata da importância da ratificação da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Brasil, como também, da possibilidade da redução da jornada de trabalho de pais de crianças e adolescentes¹ com de necessidades especiais², em relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tendo em vista que a criança ou adolescente demanda cuidados especializados de seus responsáveis (normalmente os pais), e que estes, enquanto empregados, veem-se limitados em provê-los, verifica-se prejudicado o direito fundamental da criança ou do adolescente, com necessidades especiais, limitados em suas necessidades de tratamento, convívio com a família, educação e formação especiais.

A Constituição Federal (CF/88) consagra o princípio da igualdade em seu art. 5º, onde prevê que todos os cidadãos têm direito ao tratamento idêntico, pela lei, em conformidade com o ordenamento jurídico. A igualdade prevista no texto constitucional está relacionada ao tratamento de forma desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades.

Assim, considerando que a Convenção nº 156 da OIT tem como objetivo regular a igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares em relação a seus filhos dependentes e a outros membros de sua família que necessitam de apoio e cuidado especializado,

¹ Na Convenção sobre os Direitos da Criança, entende-se por criança todo ser humano menor de 18 anos de idade, ressalvando aos Estados Partes a possibilidade de estabelecerem, através de lei, limites menores para a maioridade. No Direito brasileiro, o Estatuto da Criança e do Adolescente divide a infância em duas fases, considerando criança a pessoa de até 12 anos de idade incompletos e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade. BRASIL. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 25 jun. 2022.

² O Decreto nº 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, no art. 1º define que: [...] “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”. BRASIL. **DECRETO Nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.

priorizando melhores condições de vida e trabalho, ressalta-se a importância da ratificação deste instrumento pelo Brasil, em consonância com os demais Estados Partes do MERCOSUL: Argentina, Paraguai e Uruguai.

Adicionalmente, salienta-se que há legislação no Brasil prevendo a concessão de horário especial aos servidores públicos que têm filho ou dependente com deficiência. Conjuntamente, com amparo nos Tratados e Convenções específicas da OIT, nos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da proteção, busca-se analisar a viabilidade da ratificação da Convenção nº 156 da OIT, seus impactos no MERCOSUL e assegurar o direito à jornada de trabalho diferenciada (reduzida) aos pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, nas relações de emprego regidas pela CLT.

Cabe referir que a legislação pátria reconhece a situação de vulnerabilidade das crianças e adolescentes deficientes, sendo o principal diploma de direitos das pessoas afetadas a Lei nº 13.146/2015. Nesta, percebe-se a ampliação das garantias, tais como: a importância do direito à vida digna, proteção, atenção integral à saúde, acesso ao tratamento, à educação, estímulo à inserção da pessoa na sociedade e a responsabilidade do Poder Público.

Portanto, a redução da jornada de trabalho dos responsáveis pela criança ou adolescente com necessidades especiais serve justamente para atender aos cuidados que estes exigem, mas de tal alteração não pode advir redução da remuneração.

Como paradigma, em alinhamento com o instrumento da OIT, cita-se a Lei 8.112/90, que em seu artigo 98, §3º institui que, quando comprovada a incompatibilidade de horário com o da repartição, será concedido horário especial aos servidores públicos, que tenham filho ou dependente com deficiência.

Complementarmente, a Lei nº 13.320/2009, no art. 112, consolida na legislação regente das relações entre os servidores públicos e o Estado do Rio Grande do Sul ser direito dos genitores que possuam filho ou dependente com deficiência congênita ou adquirida, com qualquer idade, ter sua carga horária semanal reduzida à metade. Ainda, a Lei nº 13.370/16 retirou a necessidade de compensação das horas e acabou por estender o direito que já vinha sendo reconhecido no Judiciário. Percebe-se que a norma jurídica gerou um avanço no ordenamento jurídico, denotando a lógica implícita: a redução da jornada serve ao deficiente e não ao trabalhador em si, este, mero instrumento do cuidado daquele.

Adicionalmente, cabe salientar que, em que pese exista legislação que beneficia as crianças ou adolescentes com necessidades especiais, a falta de legislação trabalhista específica dificulta aos pais trabalhadores da iniciativa privada dar melhores condições aos filhos em tal situação, pois também carecem de maior quantidade de tempo para a manutenção da saúde e promoção do desenvolvimento destas crianças ou adolescentes sob seus cuidados.

Como exemplo, há Projetos de Lei em tramitação no Legislativo Federal, que denotam não ser a temática desprovida de lógica ou clamor social, sendo necessário, entretanto, analisar se auxiliam na resolução da problemática visualizada.

O tema impacta, ainda, no cenário produtivo, não sendo possível impor ao empregador, pura e simplesmente, a redução da jornada de seu empregado, responsável por criança ou adolescente com necessidades especiais, sem reduzi-lhe o salário. O efeito reflexo seria o desligamento deste trabalhador, gerando desproteção ao invés de proteção. Daí a ideia de que a solução deva ter contornos mais complexos, envolvendo políticas públicas³.

Cabe frisar que a ratificação da Convenção nº 156 da OIT já foi realizada pelos demais Estados Partes do MERCOSUL, à exceção do Brasil. Ressalta-se também que Venezuela (suspensa por descumprimento da cláusula do compromisso democrático) e Bolívia (Estado em processo de adesão ao MERCOSUL) igualmente a ratificaram. Assim, esta implementação visa garantir os direitos previstos na Convenção, avançando na transformação do Estado, para alcançar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres com encargos familiares, sem estarem sujeitos à discriminação.

Ainda, por falta de legislação específica no Brasil, os pais trabalhadores enfrentam sérias dificuldades para dar melhores condições aos filhos com necessidades especiais, pois é necessária uma maior quantidade de tempo para a manutenção da saúde e promoção do desenvolvimento dos filhos sob seus cuidados.

³ As políticas públicas são medidas criadas pelos governos que asseguram os direitos, assistência e as prestações de serviços para a população. São criadas para atender as necessidades da sociedade, diminuindo assim, as desigualdades sociais e garantindo a inclusão social. Cita-se alguns exemplos: políticas da educação, saúde, cultura, etc. LENZI, Tié. **Políticas Públicas**. [2022] Disponível em: <https://www.significados.com.br/politicas-publicas/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Por isso, busca-se analisar, através deste instrumento, a viabilidade de se assegurar o direito à jornada de trabalho diferenciada aos genitores com crianças e adolescentes com necessidades especiais. Todavia, se por um lado esta redução de jornada não pode ensejar redução remuneratória, para não gerar prejuízo aos pais trabalhadores e, como reflexo, ao sustento da própria criança ou adolescente com necessidades especiais, por outro, preocupa a possibilidade de o ônus recair sobre os empregadores, pois, como consequência, potencialmente ensejaria discriminação em relação aos trabalhadores que vivem esta situação em suas famílias.

A partir deste contexto, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: De que forma a ratificação da Convenção 156 da OIT e as contribuições do MERCOSUL, poderiam viabilizar, no Brasil, a garantia da redução da jornada de trabalho dos pais de crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem prejuízo da remuneração e sem discriminação no emprego? Como hipótese inicial, a forma que o Brasil tem, em consonância com os demais Estados Partes do MERCOSUL, de viabilizar a garantia de redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração ou discriminação dos pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, é através da ratificação da Convenção nº 156 da OIT, e também da adoção de algumas das iniciativas do direito interno dos Estados Partes que aplicam as orientações deste instrumento, especificamente, a redução da jornada com manutenção da remuneração. Além disso, outra contribuição do MERCOSUL refere-se ao incentivo dado pelo Subgrupo de Trabalho nº 10 (SGT 10), responsável pela harmonização de legislações e políticas públicas em matéria laboral, que solicita a cooperação dos Estados Partes para que se comprometam com a ratificação e o consequente cumprimento das Convenções da OIT, entre as quais se encontra a Convenção nº 156.

Igualmente, cumpre destacar que a redução da jornada de trabalho de pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais assegura-lhes os direitos humanos/fundamentais. Tem-se, com base no princípio da dignidade da pessoa humana, que a dependência dos cuidados dos pais autoriza a concessão de maior quantidade de tempo para a manutenção da saúde e desenvolvimento de seus filhos, o que implicará, aos pais trabalhadores, na redução de sua jornada de trabalho.

Contudo, para que não se revele em penalização aos pais e à própria criança ou adolescente, de tal alteração não pode advir redução da remuneração. Ademais, esta realidade pode precarizar ainda mais a proteção da criança ou adolescente,

considerando que uma organização pode ter reação adversa à norma, discriminando a pessoa no processo seletivo ou dispensando empregados em tal situação familiar. Então, o Estado, por meio de políticas públicas, deve intervir e auxiliar os trabalhadores nesta situação, atuando em conjunto com os empregadores. Destarte, pode-se entender que, dentre outras formas, uma boa maneira de viabilizar tal direito seria a partir do desenvolvimento de políticas públicas similares ao Programa Empresa Cidadã, viabilizando ao empregador inscrito no programa, creditar-se, mediante a concessão de incentivo fiscal.

Neste sentido, entende-se necessária, em primeiro plano, a implementação da Convenção nº 156 da OIT no Brasil; em segundo plano, a regulamentação da garantia de redução em 50% da jornada dos trabalhadores do setor privado que tenham sob sua guarda crianças ou adolescentes com necessidades especiais, como por exemplo, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Síndrome de Down, dentre outras.

Assim, toma-se como paradigma a ratificação da Convenção nº 156 pelos demais Estados Partes do MERCOSUL, que foi aprovada pela Argentina, Uruguai e Paraguai. Igualmente, considera-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, especialmente, os seus artigos 7º, 23º e 28º; a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU); as Declarações Sociolaborais de 1998 e 2015 do MERCOSUL; o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL; bem como a Recomendação nº 165 da OIT. Adicionalmente, tem-se também como fontes as leis internas nº 13.320/09, art. 112 combinado com art. 114, §1º; Lei nº 8.112/90, art. 98, parágrafo 3º; a Lei Complementar nº 10.098/94, art. 127, que estabelecem a redução da carga horária semanal à metade. Ainda, a Lei nº 7.853/89, a Lei nº 13.146/2015, além da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 8.069/90 (ECA) e dos Projetos de Leis do Senado nº 591/2015 e 110/2016, também servem de base ao estudo que se pretende realizar, tudo à luz da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Dessa forma, a estrutura desta pesquisa será guiada pelos seguintes objetivos específicos: inicialmente, se estudará a OIT e as suas Convenções vinculadas ao tema deste trabalho, traçando o seu impacto em âmbitos integrados como o MERCOSUL. Em seguida, se analisará o MERCOSUL, sob a ótica do direito do trabalho implementado pelo bloco, a fim de destacar os direitos humanos e sociais existentes, explorando as Declarações Sociolaborais e o Estatuto da

Cidadania. Por fim, investigar-se-á a possibilidade da ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, bem como a viabilidade da redução da jornada de trabalho dos pais para o cuidado e garantia dos direitos humanos/fundamentais das crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem que haja a discriminação no emprego; Realizar-se-á sugestões para a regulamentação do direito no Brasil à redução da jornada de trabalho do genitor de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, tomando como base as experiências dos Estados Partes do MERCOSUL, demonstrando a possibilidade de responsabilização do Estado e das Empresas, apontando diretrizes-paradigma para políticas públicas trabalhistas viáveis à realização do direito no país em referência.

A fim de cumprir todos os objetivos, o estudo divide-se em três capítulos. No primeiro capítulo, se abordará a fase histórica da OIT com relação às Convenções de direito do trabalho sobre a defesa dos direitos humanos, do trabalho decente e o impacto em âmbitos integrados como o MERCOSUL, trazendo a importância dos direitos individuais e sociais, ressaltando a importância da proteção dos trabalhadores e o princípio da dignidade da pessoa humana.

O segundo capítulo visa analisar o MERCOSUL, sob a ótica do direito do trabalho implementado pelo bloco, com o intuito de destacar os direitos humanos e sociais existentes. Também explorará as Declarações Sociolaborais (1998 e 2015) e o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL (2021), delimitando os objetivos dos documentos, sem deixar de trazer informações sobre o Subgrupo de Trabalho - 10 e a agenda do MERCOSUL em matéria trabalhista.

E finalmente, o terceiro capítulo, tem por objetivo investigar, com enfoque crítico, a possibilidade de ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, bem como a viabilidade da redução da jornada de trabalho dos pais para o cuidado e garantia dos direitos humanos/fundamentais das crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem que haja a discriminação no emprego.

Ainda, serão realizadas sugestões para a regulamentação do direito no Brasil à redução da jornada de trabalho do genitor de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, tomando como base as experiências dos Estados Partes do MERCOSUL, demonstrando a possibilidade de responsabilização do Estado e das Empresas e se apontarão diretrizes-paradigma para políticas públicas trabalhistas viáveis à realização do direito, no Brasil. Referente à abordagem, a pesquisa será qualitativa, com o objetivo de “[...] promover uma maior quantidade de informações

que permita ver o seu objeto de estudo em sua complexidade, em suas múltiplas características e relações”⁴. Ainda, a pesquisa que se propõe será de tipo exploratória, pois terá como finalidade compreender melhor o problema a ser investigado⁵.

O método a ser utilizado para o desenvolvimento da pesquisa será o dedutivo, partindo de argumentos gerais para argumentos particulares, ou seja, da análise da Convenção nº 156 da OIT, suas origens e características, para o estudo da viabilidade de se estabelecer, no Brasil, a redução da jornada de trabalho dos pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, tendo como parâmetro a ratificação pelos demais Estados Partes do MERCOSUL da Convenção em referência, sob o enfoque do direito do trabalho, direitos humanos e direitos sociais. Além disso, serão utilizados também os métodos normativo-descritivo e o comparativo, pois através da literatura especializada se investigará o problema, direcionando a investigação para possíveis causas, tratando de descrevê-lo. Realizar-se-á um estudo comparado, entre os Países do MERCOSUL, Argentina, Paraguai e Uruguai, que já ratificaram a Convenção nº 156 da OIT, com o Brasil, que ainda não a adotou. Através da descrição do estado da arte com relação aos instrumentos jurídicos, a dissertação identificará pontos problemáticos com o direito interno, a fim de verificar de que forma o Brasil pode internalizar este instrumento e viabilizar a garantia da redução da jornada dos pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, sem prejuízo dos seus salários e sem que sejam discriminados no emprego.

Com relação à técnica de pesquisa, a mesma será de cunho bibliográfico e documental. As ferramentas bibliográficas utilizadas serão os livros, artigos de publicações periódicas impressas e de sites especializados. A pesquisa documental, por sua vez, utilizará a Convenção nº 156 da OIT, a Recomendação nº 165, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, os Tratados, as Declarações Sociolaborais de 1998 e 2015, o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL de 2021, a Constituição Federal de 1988, CLT, ECA, Projetos de Leis do Senado nº 591/2015 e 110/2016, dentre outras.

Sendo assim, o estudo se insere na Linha de Pesquisa - Sociedade, Novos

⁴ IGREJA, Rebecca Lemos. **O Direito como objeto de estudo empírico**: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. *In*: Pesquisar Empiricamente o Direito. Org. Máira Rocha Machado. São Paulo: rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 14.

⁵ YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

Direitos e Transnacionalização - do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS e se vincula com o projeto “A dimensão público e privada da integração: os impactos do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL na agenda do bloco e na vida dos cidadãos mercosulinos”, pesquisa desenvolvida pela orientadora, que adota e analisa diversos temas no âmbito do Direito e demais teorias humanas, sociais e econômicas, com intuito de desenvolver meios jurídicos para o enfrentamento da proteção social em um processo de integração regional.

Desta forma, levando-se em consideração o estudo do estado da arte, cabe destacar que é de suma importância o debate, pela atualidade, relevância do tema e por se tratar de assunto novo, sem legislação específica na CLT. A pesquisa reveste-se de considerável valor, pois a ratificação pelo Brasil da Convenção nº 156 da OIT, garante condições de vida digna aos trabalhadores e seus dependentes, auxiliando no desenvolvimento de valores sociais. Igualmente, viabiliza a redução de jornada do genitor para garantir as melhores possibilidades ao seu filho com necessidades especiais, acompanhando-o às consultas, procedimentos, rotinas e condutas, inclusive aquelas que devem ser desenvolvidas dentro do ambiente familiar.

Tratando-se de um tema no qual diversas abordagens e propostas para o problema podem ser discutidas, aprimoradas e utilizadas como referência posterior para situações análogas, é relevante referir que o meio acadêmico é o local apto à oxigenação do Direito, ao debate ousado, à discussão e ao aprimoramento progressivo e livre das ideias.

2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SUAS CONVENÇÕES

Inicialmente, insta salientar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, através do Tratado de Versalhes, é uma organização vinculada às Nações Unidas (ONU). Tem por objetivo promover a justiça social e a paz universal. Entretanto, frisa-se que a OIT se preocupa com o trabalho decente e a dignidade da pessoa humana, fazendo isso através das Convenções e Recomendações.

Assim, a pretensão desta primeira parte da pesquisa é examinar a evolução histórica da OIT em relação às Convenções de direito do trabalho que se vinculam à defesa dos direitos humanos e do trabalho decente, bem como o seu impacto em âmbitos integrados do MERCOSUL, trazendo a importância dos direitos individuais e sociais, dando ênfase à proteção dos trabalhadores e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

2.1 A Organização Internacional do Trabalho, os Direitos Humanos e o Trabalho Decente

A OIT é uma instituição tripartite representada por governo, empregadores e trabalhadores e nos dias atuais é composta por 187 Estados Membros¹. É uma organização com sede em Genebra. As suas características são: 'os membros gozam de privilégios e imunidades, é pessoa jurídica de direito internacional e vincula-se a ONU como organismo especializado'².

A formação da OIT conta com três órgãos, que são: a Conferência ou Assembleia Geral representada pelos Estados Membros; o Conselho de Administração, composto por 56 membros, sendo 28 representantes do governo, 14 de empregados e 14 de empregadores; e a Repartição Internacional do Trabalho, que é a secretaria da OIT³.

¹ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2021]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

² PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone, 2009, p. 21.

³ PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone, 2009.

Segundo Leite, a OIT tem por competências, além das questões específicas do direito do trabalho e da previdência social:

[...] fomentar a plenitude do emprego e a elevação de níveis de vida; a formação profissional e a garantia de iguais oportunidades educativas e profissionais, a proteção à infância e à maternidade e a promoção de alimentos, cultura, habitação, recreação; colaborar com os demais organismos internacionais visando à melhoria da saúde, ao aperfeiçoamento da educação, enfim, à promoção do bem-estar a todos os povos⁴.

Nesse sentido, destaca-se a Declaração de Filadélfia de 1944, que foi inserida à Constituição da OIT, na qual foram declarados princípios fundamentais de direitos trabalhistas e direitos humanos, sendo evidenciado no Preâmbulo deste documento que:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum⁵.

Estes princípios foram adotados pelos Estados Membros e influenciaram na construção de atividades relacionadas ao direitos humanos. Assim, conforme a redação inicial da Constituição da OIT e na referida Declaração, ‘todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, tem direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades’.

Cumprir mencionar que as Nações Unidas, em 1946, declararam a OIT como a organização especializada e competente para desenvolver ações apropriadas, em consonância com o seu instrumento constitutivo, considerando o objetivo exposto⁶. É uma agência multilateral ligada à ONU, especializada em questões relacionadas ao trabalho.

Cabe destacar que a atividade normativa da OIT está composta por Convenções, Recomendações e Resoluções e é esta Organização que tem o

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 821

⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 75.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 11. Ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

controle do cumprimento destes instrumentos. 'Todo o procedimento relativo às normas internacionais do trabalho, desde a sua elaboração até a sua supervisão de sua aplicação e promoção, inspira-se no tripartismo'⁷, pois tende a garantir as relações laborais com a participação do governo, empregadores e trabalhadores nas decisões.

Portanto, a OIT foi criada na intenção de promover a universalização dos princípios da justiça social, objetivando atingir melhores condições de trabalho, menor número de desemprego, com limitação de jornada de trabalho, salário digno, entre outras finalidades⁸.

Adicionalmente, insta salientar que os Direitos Humanos estão conectados no contexto de Estado nacional e assim estão inseridos na Constituição Federal e nos Tratados Internacionais. A proteção da pessoa humana e de sua dignidade são o objetivo do ordenamento jurídico. Sobre o tema, Almeida⁹ define que:

Direitos Humanos são as ressalvas e restrições ao poder político ou as imposições a este, expressas em declarações, dispositivos legais e mecanismos privados e públicos, destinados a fazer respeitar e concretizar as condições de vida que possibilitem a todo ser humano manter e desenvolver suas qualidades peculiares de inteligência, dignidade e consciência, e permitir a satisfação de suas necessidades materiais e espirituais.

Barretto e Bragato¹⁰ mencionam que a fundamentação dos direitos humanos está pautada na reflexão sobre a razão da existência desses direitos, procurando estabelecer os argumentos que conferem validade e legitimidade aos mesmos. Ainda, enfatizam que a fundamentação é condição para a efetividade dos direitos humanos e que existe um discurso convencional de fundamentação ligado a pressupostos teóricos de matriz racional-interdividualista dominante e incongruente. Dominante, pois está relacionado ao pensamento de alguns jusfilósofos do ocidente, entre os quais se encontra Bobbio. Incongruente, tendo em vista que o conceito de

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 11. Ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 238.

⁸ VIEIRA, Luciane Klein. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT): sus características, el *modus operandi* y el derecho producido**. In: Organizaciones internacionales: cuestiones actuales/ coordinadora Sandra Cecilia Negro. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2018.

⁹ ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Porto Alegre, 1996, p. 24.

¹⁰ BARRETTO, Vicente de Paulo. BRAGATO, Fernanda Frizzo. **Aporias da fundamentação convencional dos direitos humanos e os caminhos da interculturalidade**. 2017. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/8610>. Acesso em: 25 mai. 2022.

humanidade argumentado no marco racional-individualista falha ao explicar o pedido de universalidade dos direitos humanos¹¹.

Segundo Barreto¹²:

A história convencional dos direitos humanos tem entre seus marcos a Magna Carta, as Revoluções Inglesa e Francesa, a Declaração dos Direitos do Homem, o Holocausto e a Declaração Universal. Enquanto a Magna Carta desempenha o papel de um antecedente protomoderno, as revoluções anti-absolutistas europeias e os Direitos do Homem são saudados como o clímax ou manifesto da modernidade política. O Holocausto, por sua vez, sinalizaria o colapso da própria modernidade, e a Declaração Universal seria uma resposta ou uma saída para a crise. (Tradução nossa).

No processo de internacionalização dos direitos humanos, no que concerne aos direitos de primeira e segunda geração, destacam-se como pontos históricos: a) criação da OIT, em 1919, com a elaboração do Tratado de Versalhes, visando a melhoria das condições do trabalhador; b) a criação da ONU e a elaboração da Carta que a instituiu, em 1945, com a aprovação pela Assembleia Geral da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948; c) e igualmente, dois Pactos Internacionais de 1966, dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, com a reiteração do seu teor pela Declaração de Direitos Humanos de Viena em 1993¹³.

Segundo Bobbio¹⁴, quanto à Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que se refere expressamente à proteção da dignidade do indivíduo, esta concretizou o fundamento dos direitos humanos, não tendo mais a importância de justificá-los, mas sim de protegê-los. O autor refere a história pelo universalismo e positivação, que resultou na elaboração da Declaração mencionada e expressa, de

¹¹ BARRETTO, Vicente de Paulo. BRAGATO, Fernanda Frizzo. **Aporias da fundamentação convencional dos direitos humanos e os caminhos da interculturalidade**. 2017. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/8610>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹² No original: "The conventional history of human rights counts among its landmarks the Magna Carta, the English and the French Revolutions, the Declaration of the Rights of Man, the Holocaust and the Universal Declaration. Whereas Magna Carta plays the role of a protomodern antecedent, the European anti-absolutist revolutions and the Rights of Man are hailed as the climax or manifesto of political modernity. The Holocaust, on its part, would signal to the collapse of modernity itself, and the Universal Declaration would be a response or an exit to the crisis". BARRETTO, Jose-Manuel.

Imperialism and decolonization as scenarios of human rights history. 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/8791746/Imperialism_and_Decolonization_as_Scenarios_of_Human_Rights_History. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹³ RODRIGUES, Fernanda Savian. **Cidadania e Direitos Humanos**: a emergência de uma nova percepção. *In*: Cidadania e direitos humanos: tutela e efetividade internacional e nacional/org. Florisbal de Souza Del'Olmo, William Smith Kaku, Liana Maria Feix Suski. – Rio de Janeiro: GZ. ed. p. 274-292. 2011.

¹⁴ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho, apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. 7. reimpressão. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

primeiro momento, nas teorias filosóficas do jusnaturalismo moderno do século XVII, posteriormente, nas Declarações de Direitos do século XVIII, decorrentes das Revoluções Americana e Francesa.

Consoante a isto, sintetiza que:

[...] os direitos do homem nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares, para finalmente encontrarem sua plena realização como direitos positivos universais. A Declaração Universal contém em germe a síntese de um movimento dialético, que começa pela universalidade abstrata dos direitos naturais, transfigura-se na particularidade concreta dos direitos positivos, e termina na universalidade não mais abstrata, mas também ela concreta, dos direitos positivos universais¹⁵.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o artigo 23 contextualiza que:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Ainda, a Convenção Americana dos Direitos Humanos, sustenta um sistema protetivo de direitos humanos, com a menção de que ‘pessoa é todo ser humano’ (art. 1º e 2º) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 4º, reconhece a dignidade para ‘todos os membros da família humana’, bem como garante direitos iguais e inalienáveis como fundamento da liberdade, da justiça e da paz¹⁶.

Neste sentido, segundo Boaventura:

O objetivo da adoção de declarações internacionais de direitos humanos e regimes internacionais e instituições de direitos humanos era garantir um mínimo de dignidade às pessoas quando não existissem direitos de pertencer a uma comunidade política ou fossem violados. Durante os últimos duzentos anos, os direitos humanos foram incorporados às constituições e às práticas político-jurídicas de muitos países; Foram reconceituados como direitos do cidadão, garantidos diretamente pelo

¹⁵ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho, apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. 7. reimpressão. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 19.

¹⁶ RODRIGUES, Marcelo. **Controle de Convencionalidade**: uma análise da Convenção 158 da OIT. *In*: Dissertação do programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil/Curitiba/PR. 2017. Disponível em: https://www.unibrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/03/mestrado_unibrasi_MARCELO-RODRIGUES.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

Estado e garantidos de forma coercitiva pelos tribunais: direitos civis, sociais, políticos, econômicos e culturais. (Tradução nossa)¹⁷.

Assim, a proteção do ser humano contra todas as formas de discriminação no trabalho e dominação do poder arbitrário do Poder Público e privado está interligada ao Direito Internacional dos Direitos Humanos, tendo como escopo as normas, princípios e conceitos elaborados e definidos por tratados, convenções e resoluções de organismos internacionais, que consagram direitos e garantias para a proteção do ser humano em todas e quaisquer circunstâncias.

Portanto, para a proteção do empregado no trabalho, faz-se necessária a aplicação dessas fontes do Direito Internacional, pois nelas estão contidas intrinsecamente as normas de Direitos Humanos que direta ou indiretamente promovem a defesa do ser humano.

No entanto, destaca-se que o direito internacional do trabalho com a atuação da OIT determina critérios mínimos de respeito ao trabalhador, '[...] com o propósito de difundir-los e de torná-los universalmente aceitos e praticados'¹⁸. Segundo Martinez, as normas internacionais são normalmente criadas através de um problema envolvendo os interlocutores sociais, ou seja, empregadores, empregados e governo, no âmbito das relações laborais¹⁹. Dessa forma:

A finalidade e os objetivos do Direito Internacional do Trabalho são alcançados por intermédio da aplicação de todos os instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador, em especial, das Convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, que constitui a Assembleia Geral dos Estados-Membros da Organização Internacional do trabalho (OIT), tendo em vista que a ratificação das mesmas tem por fim integrar os princípios e as normas nelas consubstanciados à legislação nacional dos respectivos Países-Membros²⁰.

¹⁷ No original: "El propósito de adoptar declaraciones internacionales de derechos humanos y regímenes internacionales e instituciones de derechos humanos fue garantizar un mínimo de dignidad a las personas cuando no existieran derechos de pertenencia a una comunidad política o estos fueran violados. Durante los últimos doscientos años los derechos humanos se han incorporado a las constituciones y prácticas jurídico-políticas de muchos países; fueron reconceptualizados como derechos ciudadanos, garantizados de forma directa por el Estado y aplicados de manera coercitiva por los tribunales: derechos civiles, sociales, políticos, económicos y culturales. BOAVENTURA, De Sousa Santos. **Derechos humanos, democracia y desarrollo**. Bogotá: Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, De justicia, 2014. p. 29-30.

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.142.

¹⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.144.

²⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos: Aplicabilidade e efetivação da Constituição da Organização Internacional do trabalho – OIT (1919) e da declaração de Filadélfia (1944)**. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 34.

Ressalta-se que a Emenda Constitucional nº 45/2004, que instituiu a Reforma no Poder Judiciário, possibilitou mudanças nas disposições referentes à integração do Direito Internacional Público ao direito interno.

No Brasil, a internacionalização ocorreu com a Constituição Federal de 1988, que consagrou como valor fundamental a dignidade e reconheceu muitos direitos para tutela e promoção da pessoa humana. Cita-se o art. 7º, XXXII, que trata da eliminação de qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Igualmente o art. 3º da CF/88 menciona que constituem objetivos fundamentais promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, bem como o art. 5º, *caput*, determina que todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Desta forma, a CF/88 com o art. 5º, §2º avançou no sistema jurídico internacional com relação à proteção dos direitos humanos, pois a norma introduzida impôs que: ‘os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte’. Entende-se então, que os instrumentos internacionais protegem e asseguram direitos e garantias a todas as pessoas.

Segundo Delgado²¹, as regras internacionais ratificadas e as regras heterônomas estatais internas refletem dois princípios fundamentais: o princípio da vedação do retrocesso e o princípio da norma mais favorável. O primeiro princípio da vedação do retrocesso informa que ‘regras internacionais de direitos humanos - inclusive trabalhistas - não de traduzir somente confirmações ou avanços civilizatórios no plano interno a que se dirigem [...]’²². Já o segundo princípio da norma mais favorável, menciona que ‘no cotejo entre regras internacionais e regras internas sobre a mesma matéria, firma-se a hierarquia normativa pelo critério da norma mais favorável à pessoa humana tutelada’²³.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 68.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 68.

A intensão da condição mais favorável à pessoa humana reflete a importância do princípio *pro homine*. Por este princípio, havendo a norma jurídica conflitante, o intérprete do Direito deve sempre decidir pela norma jurídica que protege o ser humano, independentemente da norma ser internacional ou interna²⁴. A própria CF/88, no art. 7º reconheceu o princípio da norma mais favorável, consolidando ‘a possibilidade de incorporação progressiva de direitos trabalhistas, para além do rol de direitos arrolados em seus incisos correspondentes’²⁵.

Ademais, ‘a inserção das regras internacionais ratificadas ao ordenamento jurídico estatal interno também deve ser realizada em um ‘quadro de avanço hermenêutico e cultural, e não de retrocesso’²⁶, levando-se em conta o princípio da vedação do retrocesso social. Este princípio expressa conteúdos sobre direitos humanos e trabalhistas, que traz a tradução de confirmações ou avanços civilizatórios e não podem trazer menos proteção no contexto das regras internas que existem²⁷. Em vista disso:

[...] os princípios e regras voltados para a solução de antinomia normativas, sejam do Direito Internacional do Trabalho, com o protagonismo da OIT, (art. 19.8 da Constituição da OIT), sejam do Direito Constitucional do Trabalho, com a força normativa do texto Constitucional de 1988 (art. 7º, caput, CF/88), buscam indicar a norma que assegure melhores condições à pessoa humana do trabalhador, potencializando o direito do trabalho exercido em condições dignas²⁸.

Portanto, percebe-se que a instrumentalidade e a eficácia dos documentos internacionais sobre o direito do trabalho, consagram direitos e garantias para a proteção do ser humano. A proteção da pessoa humana é um dos princípios do direito constitucional, reconhecido pelos Direitos Humanos, devendo assegurar a aplicação no ordenamento jurídico em todas as áreas do direito. Conforme Beltramelli Neto, o trabalho é essencial e a preservação da dignidade humana está

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 50.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 49.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 52.

relacionada ao trabalho digno. Isto está centrado na ‘essencialidade da dignidade e do trabalho’, sob a ótica dos direitos fundamentais²⁹.

Outrossim, Husek³⁰ contribui argumentando que ‘o trabalho compreende os Direitos Humanos inseridos nas declarações e tratados internacionais que possuem essa temática’. Assim, menciona que há uma positivação internacional dos chamados Direitos Humanos.

Cabe destacar também o princípio da igualdade previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU de 1948³¹, no art. 7º, conforme o qual: ‘Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação’.

Em vista disso, conforme Almeida³², após a promulgação da Declaração Universal, foi oferecido à comunidade um documento que determina direitos e a defesa dos princípios que são inerentes a todos os seres humanos. Ademais, esta Declaração foi um avanço no sentido de dar maior liberdade à pessoa humana, e quando foi incorporada às legislações dos países, foi possível tipificar seu descumprimento como violação criminosa³³.

Por isso, entende-se a não discriminação como direito fundamental e traz-se a importância da necessidade de implementação da igualdade pelo Estado e pela sociedade³⁴.

Segundo Almeida³⁵, estabelecer garantias através dos instrumentos, é levar em consideração a efetividade e proteção contra a violação dos Direitos Humanos.

²⁹ BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas pela autonomia coletiva**: uma questão de jurisprudência. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-graduação Stricto Sensu da Universidade Metodista de Piracicaba – São Paulo. 2007. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp024962.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2022.

³⁰ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 45.

³¹ ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Editor Sergio Antônio Fabris, Porto Alegre, 1996, p. 154.

³² ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Editor Sergio Antônio Fabris, Porto Alegre, 1996, p. 111.

³³ ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Editor Sergio Antônio Fabris, Porto Alegre, 1996, p. 111.

³⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho**. In: Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. coord. Luciane Cardoso Barzotto. Porto Alegre: livraria do Advogado. ed. Escola Jurídica do TRT da 4ª região, p. 35-53. 2012.

³⁵ ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Editor Sergio Antônio Fabris, Porto Alegre, 1996, p. 116.

Adicionalmente, Bragato e Adamatti³⁶ afirmam que para o tratamento em igualdade das leis, com a proibição da discriminação, é necessário o comprometimento visando o respeito aos direitos humanos.

No entanto, segundo Nascimento:

[...] a internacionalização do direito do trabalho é altamente recomendável dentro de certos pressupostos, não só pelo aspecto da unidade de tratamento jurídico de proteção ao trabalhador, mas também como modo de realização de um dia ideal de paz e entendimento entre os povos, bem como para a maior facilidade de migração de mão de obra entre os diversos países³⁷.

Portanto, a não discriminação do trabalhador no emprego é um direito trabalhista, que tem papel fundamental para os Direitos Humanos. Este direito foi alcançado pela OIT como princípio constitucional fundamental da própria organização, tornando-se assim, normas que são obrigatórias de aplicabilidade internacional.

Cabe ressaltar ainda que a intenção da OIT é promover oportunidades de acesso a homens e mulheres a um ‘trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade’³⁸, tornando-se uma condição fundamental para a erradicar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais, garantir uma governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Beltramelli Neto e VOLTANI ³⁹ trazem a definição de Trabalho Decente, no sentido de que em virtude dela é necessário:

[...] respeitar os direitos fundamentais nas relações de trabalho, não se praticando trabalho escravo ou trabalho infantil, há que se tomar medidas necessárias para a geração de empregos de qualidade, há que se ampliar a proteção social e há que observar o diálogo social na construção de deliberações alusivas a políticas públicas e práticas privadas para que os demais objetivos sejam alcançados.

A ideia de trabalho decente, trabalhada pela OIT, é avançar em condições econômicas e de trabalho que geram ‘uma participação na paz duradoura, na

³⁶ BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. **Igualdade, não discriminação e direitos humanos**: são legítimos os tratamentos diferenciados? *In*: Revista de Informação Legislativa. V. 51, ed. 204. Editora Senado Federal. p. 91-108. 2014.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 146.

³⁸ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

³⁹ BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. **Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade**. Revista de Direito Internacional, v. 16, p. 166-185. 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/viewFile/5900/pdf>. Acesso em: 14 mai. 2022.

prosperidade e no progresso duradouros⁴⁰. A Agenda de Trabalho Decente da OIT possui quatro objetivos, que são:

Definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho;
Criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens;
Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
Fortalecer o tripartismo e o diálogo social⁴¹.

Assim, esta Agenda é um compromisso entre o governo e a OIT, que desafia a sua implementação nas empresas, para os trabalhadores, buscando melhores empregos com igualdade de oportunidades, a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, o fortalecimento do diálogo social e o tripartismo para um governo democrático.

Em síntese, a OIT propõe com esses objetivos aos Estados Membros adequar as políticas nos âmbitos sociais e econômico, gerando mais empregos de qualidade, promovendo a inclusão, equidade social, fortalecendo a democracia e a redução das desigualdades sociais⁴².

Tendo em vista que a dignidade do trabalhador é um dos principais temas dos documentos da OIT, o conceito de trabalho decente, proposto em 1999 por esta Organização, com a intenção de garantir um trabalho produtivo e de qualidade, com a diminuição das desigualdades sociais e discriminação nos Estados Membros, destaca a importância dos objetivos sociais e econômicos, demonstrando a necessidade da proteção social e dos direitos trabalhistas, com intuito de garantir condições dignas e saudáveis aos trabalhadores.

Sem dúvida a OIT tem um papel de extrema importância com relação à regulação do trabalho humano em nível internacional, que termina por impactar no âmbito interno, mas não se pode deixar de argumentar que os Estados Membros precisam ter a iniciativa e interesse em promover soluções para atender à necessidade social.

Neste sentido, as normas de proteção ao trabalhador provenientes do plano internacional são normas de proteção dos direitos humanos e de cunho fundamental, com o intuito de atingir as pessoas em termos de qualidade de trabalho

⁴⁰ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁴¹ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2021]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁴² ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2015.

e vida. 'Estas normas internacionais do trabalho incluem as convenções (tratados internacionais legalmente vinculantes, no caso de serem ratificados pelos países) e as recomendações (diretrizes não vinculantes)'⁴³.

Portanto, a seguir se demonstrará a forma como são aplicados os textos internacionais no direito interno, considerando o objeto da pesquisa a Convenção nº 156 da OIT, sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, complementada pela Recomendação nº 165 da OIT.

2.2 As Convenções de Direito Internacional do Trabalho da OIT e a sua internalização no direito brasileiro

As Convenções da OIT são instituídas por um tratado-lei, do qual emanam normas jurídicas de caráter geral, que devem, portanto, ser aplicadas em todos os estados que aderirem ao instrumento em referência⁴⁴. Estes instrumentos são de caráter multilateral, pois todos os estados membros podem adotá-los⁴⁵.

A Convenção de Viena sobre direito dos tratados, de 1969, no art. 1º define que: 'para os fins da presente convenção: a) 'tratado' significa um acordo internacional celebrado entre os estados em forma escrita e regido pelo direito internacional, que conste, ou de um instrumento único ou de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer seja a sua denominação específica'.

Por sua vez, Nascimento⁴⁶ discorre que há três tipos de convenções da OIT, quais sejam: as convenções autoaplicáveis, as convenções de princípios e as convenções promocionais, denominadas:

[...] as autoaplicáveis, que têm eficácia direta e imediata e não dependem de outra norma para a sua aplicação; as convenções de princípios, que dependem de leis ou outros atos para que possam ser aplicadas; e as promocionais, que fixam programas que devem ser implantados⁴⁷.

Portanto, uma convenção internacional pode ser proposta através do governo do Estado Membro da OIT, por uma organização sindical, por uma Conferência

⁴³ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social** / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009, p. 16.

⁴⁴ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 50.

⁴⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho**. 28. ed. - São Paulo: Saraiva, 2013.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho**. 28. ed. - São Paulo: Saraiva, 2013. p. 142.

Regional⁴⁸, mas normalmente é o Conselho de Administração quem é o responsável pela preparação dos projetos das convenções. Ainda, cabe mencionar que as convenções internacionais do trabalho e as recomendações integram o 'Código Internacional do Trabalho'⁴⁹.

Cassar contribui afirmando que:

A finalidade dos tratados e das convenções internacionais do trabalho é a de uniformizar os direitos sociais entre os múltiplos países e organismos internacionais, para garantir, de forma holística, um mínimo existencial e, com isso, assegurar vantagens trabalhistas mínimas, impedindo a redução destas garantias, sob o argumento da necessária diminuição de custos empresariais, para maior concorrência no mercado internacional⁵⁰.

Portanto, as convenções internacionais do trabalho são tratados multilaterais abertos, permanentes, de caráter normativo e podem ser ratificadas a qualquer tempo por qualquer Estado Membro⁵¹. Salienta-se que o controle para o cumprimento das Convenções é exercido pela OIT.

As convenções quando ratificadas tem natureza de fonte formal do Direito interno nos Estados Partes. Deste modo, são chamadas de fonte normativa heterônoma (lei em sentido amplo), em vista que o Estado soberano procedeu à sua ratificação ou adesão⁵². Já as convenções não ratificadas são fonte material de direito, servindo como modelo ou como fonte para o legislador infraconstitucional⁵³.

Deste modo, as Convenções são tratados internacionais, pois quando ratificadas por um Estado Membro, este Estado é responsabilizado e fiscalizado internacionalmente para o cumprimento destas. Já as Recomendações, por não serem tratados, o Estado não tem a mesma obrigação de adotá-las, mas são cobrados pela OIT para que as implementem⁵⁴.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013. p. 142.

⁴⁹ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 113.

⁵⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 77.

⁵¹ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 181.

⁵³ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *Pro Homine***. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 157.

⁵⁴ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

Ainda, as Recomendações Internacionais do Trabalho são instruções políticas e orientações aos Estados Membros com relação a matérias de sua atuação e vinculadas à normativa internacional⁵⁵. E este instrumento, segundo a OIT:

[...] não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a qualquer convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-membros⁵⁶.

Consoante Mazzuoli⁵⁷, se houver disposição interna mais favorável aos trabalhadores, as recomendações, assim como as convenções, cedem às normas internas mais benéficas, em razão do princípio *pro homine*. Portanto, a diferença entre as convenções e as recomendações é apenas formal, pois materialmente elas podem abordar o mesmo tema⁵⁸.

Insta salientar que as normas internacionais do trabalho estão relacionadas aos efeitos práticos, pois através destas normas os Estados Membros têm uma orientação que demonstra o caminho a ser seguido para o progresso social e econômico, bem como ‘as obrigações resultantes de tais normas servem de fator de segurança impedindo modificações nas leis nacionais que possam representar retrocesso’⁵⁹. Como se verifica, estas normas influenciam na legislação, nas políticas e nas decisões judiciais adotadas no âmbito interno.

Consoante Nascimento⁶⁰, as Convenções Internacionais são normas jurídicas originárias da Conferência Internacional da OIT, que determinam regras para os Estados Membros que as incorporam internamente ao seu direito doméstico, conforme as suas respectivas constituições.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 40.

⁵⁶ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁵⁷ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio Pro Homine**. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 173.

⁵⁸ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio Pro Homine**. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 156.

⁵⁹ SANTOS, Hermelino de Oliveira. **Constitucionalização do direito do trabalho no MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 1998, p. 240.

⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

Portanto, o conteúdo de uma Convenção é produzido e aprovado no âmbito da Conferência, que é o órgão máximo da organização, com o envolvimento dos representantes dos Estados Membros, trabalhadores e empregadores. Sendo aprovada, é necessário ainda a maioria de dois terços dos votos dos delegados presentes, conforme determina o art. 19, §2º da Constituição da OIT⁶¹.

Assim, quando aprovado e finalizado o texto do tratado, será registrado na ata de reunião da Conferência, que será assinada pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor Geral da sede Internacional do Trabalho. Uma observação a ser feita, é que os tratados, no sentido clássico, são assinados pelos Chefes de Estado. Aqui, com relação à OIT, por não se ter a assinatura do Chefe de Estado, a doutrina entende que não se trata de uma ratificação em sentido estrito, mas sim de adesão por parte do Estados⁶².

Neste sentido, uma convenção da OIT começa sua vigência 12 meses após o registro de suas ratificações pelos Estados Membros na Repartição Internacional do Trabalho. Sendo aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, o governo tem que enviar ao órgão competente em até 18 meses. Assim, tanto a convenção como a recomendação precisam ser aprovadas pela Conferência em duas sessões, que são realizadas em dois anos⁶³.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, foi acrescentado no art. 5º, §3º da CF/88 que determina que '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'.

No Brasil, segundo o entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal:

⁶¹ VIEIRA, Luciane Klein. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT): sus características, el *modus operandi* y el derecho producido.** In: Organizaciones internacionales: cuestiones actuales/ coordinadora Sandra Cecilia Negro. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2018.

⁶² Cumprir salientar que o sistema de aprovação das convenções na OIT é um pouco diferente. Na verdade, os Estados aderem às Convenções, porque em um Tratado Internacional se tem a assinatura do Chefe de Estado e por isso se fala em ratificação posterior. Aqui na OIT, não existe esta fase da assinatura dos Chefes de Estado, porque esta é realizada pela organização internacional, por isso se fala em adesão e não na ratificação pelos Estados Membros. VIEIRA, Luciane Klein. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT): sus características, el *modus operandi* y el derecho producido.** In: Organizaciones internacionales: cuestiones actuales/ coordinadora Sandra Cecilia Negro. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2018. Não obstante isso, nesta dissertação, usaremos o termo ratificação em sentido genérico.

⁶³ PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil.** São Paulo: Ícone, 2009.

[...] os tratados internacionais (até mesmo os tratados de Direitos Humanos), quando ratificados no Brasil, ingressariam na ordem jurídica interna com *status* equivalente ao de lei ordinária federal. Nesta direção, também predomina a tese de que eventuais conflitos mediante aplicação clássica dos critérios de solução de antinomias normativas, com destaque para parâmetros cronológico e da especialidade.

Ocorre que, após a promulgação da EC. 45/2004, em dezembro 2008, a partir da decisão Recurso Especial 466.343-1/SP o Supremo Tribunal Federal, modificou em parte a sua tese da legalidade, optando pela tese da supralegalidade, pois a preocupação ficou centrada na efetividade dos direitos humanos, sem adentrar na tese de constitucionalidade. Assim, as Declarações, Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos, sobremaneira, acentuaram no Brasil, pois trouxeram mais proteção e dignidade aos trabalhadores, contribuindo para o ordenamento jurídico⁶⁴. Neste sentido:

Pela tese da supralegalidade, os tratados e convenções internacionais sobre os direitos humanos que não forem aprovados em rito e *quorum* similares ao das emendas constitucionais, têm reconhecido o patamar supralegal (acima das leis ordinárias e complementares). Se a ratificação, contudo, for aprovada com rito e *quorum* similares ao das emendas constitucionais - e apenas nessa hipótese -, alcançam *status* de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, c/c art. 60, § 2º, CF/88). O *status* de norma infraconstitucional (status de lei, portanto) fica preservado para a generalidade dos documentos internacionais ratificados que não versarem sobre a temática dos direitos humanos⁶⁵.

Desta forma, 'a inter-relação harmônica entre as fontes jurídicas internacionais e internas seguramente contribui para a expansão, fortalecimento e diversificação do sistema do Direito'⁶⁶. Entretanto, para que os tratados, acordos e convenções internacionais sejam inseridos no ordenamento jurídico interno, estes instrumentos precisam ter aprovação do Poder Legislativo, que tem funções de controlar e fiscalizar os atos do Executivo⁶⁷.

A promulgação é realizada pelo Presidente do Senado Federal, seguida da publicação no Diário Oficial da União, para dar continuidade à entrada em vigor do

⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 47.

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 48.

⁶⁷ PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone, 2009.

Tratado Internacional no ordenamento jurídico. Quando não há a fixação do início da vigência, considera-se o prazo de 45 dias do art. 1º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB)⁶⁸.

Assim, para entrada em vigor de um documento internacional é essencial a ratificação pelo Estado. Conforme Mazzuoli:

Depois de ratificada, a convenção internacional do trabalho é ainda – como qual qualquer outro tratado ratificado pelo Brasil – promulgada por decreto do Poder Executivo (indicando-se, nesse instrumento, o número do Decreto Legislativo do Congresso Nacional que aprovou a convenção e a data do registro de sua ratificação no Bureau) e publicada no Diário Oficial da União. A necessidade de promulgação executiva desses tratados provém de uma *praxe* adotada [...]⁶⁹.

Ainda, no Brasil, mais especificamente no art. 49, I da CF/88, dispõe que compete à União ‘resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretam encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional’. O art. 84, VIII da CF/88 determina que compete ao Presidente da República ‘celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional’. Ainda, conforme o art. 22, I da CF/88 compete à União ‘manter relações com Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais’, sendo que o art. 22, I, *in fine* introduz a faculdade de legislar sobre direito do trabalho.

Neste sentido, cabe argumentar que:

A ratificação é o passo para a aprovação ou desaprovação pelo Congresso Nacional. Se o Poder Legislativo sugere modificações, o Presidente da República deve interpretar que o tratado não conseguiu aprovação e entabulará, ou não, a seu juízo, as negociações. A iniciativa dos projetos de aprovação de tratados, convenções ou acordos é do Presidente da República, e a discussão cabe, primeiro, à Câmara dos Deputados, salvo se, urgente a medida, o Presidente solicitar a apreciação em sessão conjunta⁷⁰.

⁶⁸ PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone, 2009.

⁶⁹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *Pro Homine***. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 165.

⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013. p. 147-148.

Cada Convenção define as condições, para após a ratificação pelo Estado, poder ser denunciada⁷¹. Denunciar significa que o Estado pode declarar que não pretende mais estar obrigado a cumprir com as obrigações de determinada Convenção⁷². Segundo Mazzuoli⁷³, após o período de dez anos, as convenções da OIT valem por tempo indeterminado, caracterizando-se como tratados permanentes.

Ainda, cabe salientar que não há obrigação do Estado Membro de ratificar as convenções internacionais, pois consta na Constituição da OIT o caráter voluntário⁷⁴.

Assim, as Convenções Internacionais do Trabalho devem ter um conjunto de formalidades jurídicas para que possuam aplicação segura e 'quando compatíveis com as leis fundamentais do Estado, devem ser assinadas, ratificadas e praticadas'⁷⁵ e podem ser aplicadas através de leis e atos normativos internos. Caso não houver lei específica, Husek⁷⁶ menciona que as convenções que são autoaplicáveis, ou seja, sem lei, deverá o juiz, advogado, parecerista, autoridade, enfim, complementar a lacuna seguindo o contexto da Convenção, através da interpretação e com relação ao ambiente social em que se encontra.

Segundo Mazzuoli, quanto 'à diferença dos tratados firmados entre Estados, [...] as convenções da OIT têm por meta a universalização das normas de proteção ao trabalho'⁷⁷, com a implementação no direito interno dos Estados Partes. Com isso:

Relativamente à proteção internacional do trabalho, também não se descarta a existência de tratados entre Estados, concluídos nos moldes clássicos conhecidos pelo Direito dos tratados, bilaterais ou multilaterais, versando questões decididas entre eles. Dentre os tratados de que o Brasil é parte em matéria trabalhista merece destaque o Tratado de Itaipu, concluído com o Paraguai em 26 de abril de 1973, sobre a aplicação de

⁷¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.145.

⁷² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

⁷³ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *Pro Homine***. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 160.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT: Caracterização e ingresso no direito brasileiro**. In: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 38.

⁷⁵ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 137.

⁷⁶ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

⁷⁷ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *Pro Homine***. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 158.

normas trabalhistas às relações de emprego e previdenciárias em Itaipu, assim como o Tratado de Assunção, que institui o MERCOSUL em 1991⁷⁸.

Enfatiza-se que das Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, atualmente tem-se 98 instrumentos, dos quais somente 82 Convenções estão em vigor⁷⁹. Das Convenções Internacionais do Trabalho fundamentais em vigor, cita-se a Convenção nº 29 – sobre a abolição do trabalho forçado; a Convenção nº 98 – sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva; a Convenção nº 100 – sobre o salário igual entre homens e mulheres; a Convenção nº 105 – igualmente sobre a abolição do trabalho forçado; a Convenção nº 111 – sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação; a Convenção nº 138 – sobre a idade mínima para o emprego; e a Convenção nº 182 – sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação⁸⁰.

A CF/88 reafirma tais tratados como direitos fundamentais no seu ordenamento, como por exemplo, quando determina a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório – art. 5º, XLVIII, “c”; a efetiva abolição do trabalho infantil – art. 6º, que trata da proteção da infância; a eliminação de qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e ocupação – art. 7º, XXXII; a liberdade de sindicalização e negociação coletiva - art. 8º; igualdade de salário entre homens e mulheres - art. 7º, XXX; e a idade mínima para o emprego – art. XXXIII.

Ainda, ressaltam-se as Convenções classificadas pela OIT como prioritárias: a Convenção nº 81 – sobre inspeção no trabalho; a Convenção nº 102 - sobre normas mínimas de seguridade social; a Convenção nº 122 – sobre política de emprego; a Convenção nº 129 – também sobre inspeção no trabalho, (não ratificada pelo Brasil); a Convenção nº 144 – sobre consulta tripartite sobre normas internacionais; a Convenção nº 151 – sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na administração pública⁸¹. Aqui, verifica-se que o Brasil não ratificou a de nº 129, mas a de nº 81 ratificou, que trata do mesmo conteúdo.

⁷⁸ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *Pro Homine***. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 158.

⁷⁹ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁸⁰ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 135.

⁸¹ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em:

Também cabe frisar que o país não ratificou muitos instrumentos considerados importantes pela OIT, a saber: a Convenção nº 87 que trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização; a Convenção nº 90 que trata do trabalho noturno de menores na Indústria; a Convenção nº 150 que refere sobre a Administração Pública; a Convenção nº 157 sobre a preservação dos direitos em matéria de seguridade social; a Convenção nº 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador; e a Convenção nº 173 que trata da proteção dos créditos trabalhistas na insolvência do empregador⁸².

Igualmente, frisa-se que o Brasil não ratificou a Convenção nº 156 da OIT, tema desta dissertação, que versa sobre a igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares em relação a seus filhos dependentes e com relação a outros membros de sua família que precisam de apoio e cuidado especializado.

Contudo, cabe mencionar que estas Convenções não ratificadas são consideradas instrumentos importantes, e '[...] revelam a personalidade do país em matéria de Direito Internacional do Trabalho e o caminho que este deseja seguir no concerto das nações, em matéria tão sensível: o trabalho humano'⁸³, pois percebe-se que as Convenções trazem benefícios para as relações de trabalho e as condições de vida dos trabalhadores. Portanto, são instrumentos fundamentais de proteção à parte vulnerável da relação jurídica.

2.3 As Convenções Internacionais do Trabalho da OIT e seu impacto em âmbitos integrados, com especial referência ao MERCOSUL

Inicialmente, cabe mencionar que os blocos regionais 'representam uma nova face do Direito Internacional moderno'⁸⁴, chamado de Direito da Integração. Este direito traz alternativas à globalização econômica, por meio do fenômeno chamado 'regionalismo', desenvolvido pelos Estados que, imbuídos de um interesse em comum, unem-se para fortalecer a economia e o bem-estar da população.

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁸² HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

⁸³ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 137.

⁸⁴ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 141.

Nesse sentido, o MERCOSUL é um conjunto de Estados, com interesses comuns, com a finalidade de garantir a igualdade econômica, política e social entre os Estados Partes, fortalecendo o processo de integração. O MERCOSUL teve o seu início com a assinatura do Tratado de Assunção (TA), em 26 de março de 1991. Este Tratado expressou o compromisso entre os Estados Partes, a fim de harmonização de suas legislações em áreas específicas⁸⁵.

O Preâmbulo deste Tratado refere dois pontos sobre o objetivo da integração. O primeiro deles está no fato de que '[...] a ampliação das atuais dimensões dos mercados nacionais dos Estados Partes 'através da integração' constitui uma condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com justiça social'⁸⁶. Já o segundo, refere-se '[...] à consciência dos participantes de que o Tratado de Assunção deve ser considerado como um novo avanço 'no esforço tendente ao desenvolvimento progressivo da integração da América Latina'⁸⁷.

Assim, com a assinatura do Tratado de Assunção, os Estados Partes adotaram o modelo intergovernamental, modelo de integração com maior adesão de blocos econômicos regionais sem compromissos mais profundos de integração, tendo como características as seguintes:

a) os Estados não precisam fazer transferência nenhuma dos seus poderes soberanos às instituições intergovernamentais; b) não existe primazia do ordenamento regional frente aos ordenamentos dos Estados; c) as normas emanadas pelos órgãos regionais, são obrigatórias, mas não tem aplicabilidade direta e imediata no âmbito interno do Estados, necessitando serem internalizadas por cada um deles; d) membros dos órgãos regionais são vinculados aos seus Estados de origem⁸⁸.

O MERCOSUL é uma organização internacional que teve o início com a Argentina, o Brasil, o Paraguai e o Uruguai. A intenção do MERCOSUL é a promoção da integração econômica dos países envolvidos, a redução ou a eliminação das barreiras alfandegárias e a instituição de um bloco econômico para incentivar a participação dos Estados no mercado internacional. Também, pretende harmonizar as leis nacionais, entre as quais encontram-se as leis trabalhistas.

⁸⁵ NORRIS, Roberto. **Contratos Coletivos Supranacionais do Trabalho e a Internacionalização das Relações Laborais do MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 1998.

⁸⁶ BASEDOW, Jürgen. **O MERCOSUL como modelo de integração**. In: RODAS, João Grandino (coord.) *Contratos internacionais*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 376.

⁸⁷ BASEDOW, Jürgen. **O MERCOSUL como modelo de integração**. In: RODAS, João Grandino (coord.) *Contratos internacionais*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 376.

⁸⁸ BARRETO, Lívia Dutra. **Democracia, Cidadania e o Parlamento do MERCOSUL**. In: *Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo & cidadania e novas formas de solução de conflitos*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 184.

A atenção e preocupação do MERCOSUL com as regras sociais – direito dos trabalhadores e empregadores - começa a mostrar-se evidente já na origem do bloco, quando o Tratado de Assunção determina que para se alcançar o mercado comum deve haver a livre circulação de trabalhadores. A fim de consolidar os objetivos referidos, em 17 de dezembro de 1994, foi constituído o Protocolo de Ouro Preto (POP), pelo qual os Estados Partes estabeleceram as bases de um projeto integracionista atribuindo personalidade jurídica de Direito Internacional ao bloco.

Portanto, conforme o art. 42 do Protocolo de Ouro Preto, as normas do MERCOSUL, 'terão caráter obrigatório e deverão, quando necessário, ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país'.

Igualmente, cabe referir as fontes jurídicas do MERCOSUL, que são: a) direito originário ou primário, previsto no Tratado de Assunção e seus Anexos, bem como nos Protocolos de Brasília, de Ouro Preto, de Olivos; e (b) direito derivado ou secundário, que decorre das Decisões do Conselho do Mercado Comum (CMC), das Resoluções do Grupo do Mercado Comum (GMC) e das Diretrizes da Comissão de Comércio do MERCOSUL (CCM)⁸⁹.

Nesse sentido, o art. 41 do Protocolo de Ouro Preto determina que são fontes do direito mercosulinos: I - o Tratado de Assunção, seus protocolos e os instrumentos adicionais ou complementares; II - os acordos celebrados no âmbito do Tratado de Assunção e seus protocolos; III - as Decisões do Conselho do Mercado Comum, as Resoluções do Grupo Mercado Comum e as Diretrizes da Comissão do MERCOSUL, adotadas desde a entrada em vigor do Tratado de Assunção.

Essas fontes não são taxativas, mas enunciativas, pois ao observar o ordenamento jurídico do MERCOSUL, verifica-se que podemos recorrer aos princípios gerais de direito internacional e de direito do interno, aos costumes, à doutrina, bem como os laudos arbitrais emitidos pelos tribunais arbitrais "ad hoc"⁹⁰ e pelo Tribunal Permanente de Revisão do MERCOSUL.

Ainda, para concretizar os interesses do GMC, destaca-se que foi criado um subgrupo de trabalho, denominado Subgrupo de Trabalho nº 11 (SGT nº 11) de Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social (conforme a Resolução nº 11/91),

⁸⁹ BASSO. Maristela. **As fontes do Direito do MERCOSUL**. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1624/as-fontes-do-direito-do-mercosul>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁹⁰ BASSO. Maristela. **As fontes do Direito do MERCOSUL**. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1624/as-fontes-do-direito-do-mercosul>. Acesso em: 25 mai. 2022.

com oito Comissões, quais sejam: 1) as relações individuais do trabalho; 2) as relações coletivas de trabalho; 3) emprego e migrações trabalhistas; 4) formação profissional; 5) saúde e seguridade no trabalho; 6) seguridade social; 7) setores específicos (transporte); e 8) os princípios (Convenções da OIT e a carta social)⁹¹.

A Comissão nº 8, que trata sobre os princípios, criou um rol de Convenções Internacionais do Trabalho, promulgadas pela OIT, para alcançar 'um patamar mínimo comum em matéria de direitos fundamentais dos trabalhadores do MERCOSUL'⁹². Assim, buscou trazer a discussão a Carta Social, bem como os tratados que atendem os direitos fundamentais de caráter Sociolaboral. Cita-se a exemplo: a Declaração Universal do Direitos Humanos da ONU de 1948; o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos da ONU de 1966; os Pactos Internacionais de Direitos Econômicos e Culturais da ONU de 1966; a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948; a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais de 1945; a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) de 1948; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica de 1969; o Protocolo e Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador de 1988⁹³.

Registra-se que a Declaração Universal do Direitos Humanos da ONU de 1948 trouxe duas ideias importantes para o Direito Internacional com relação aos direitos humanos. Primeiro igualou a importância dos direitos civis e políticos aos direitos econômicos, sociais e culturais. E, segundo, firmou 'a inter-relação, indivisibilidade e interdependência de tais direitos'⁹⁴.

Deste modo, esta Declaração, no plano de direito do trabalho, aborda o direito de todo homem, sem qualquer distinção. Trouxe o direito ao trabalho, a igualdade de remuneração, o direito de repouso e lazer, com limitação de horas de trabalho. Ainda, refere o direito às férias remuneradas, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.

⁹¹ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

⁹² HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 143.

⁹³ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

⁹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 67.

Também o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais integra a Carta Internacional dos Direitos Humanos Trabalhistas, pois os princípios sociais consagrados relacionam-se muito com as convenções e recomendações da OIT⁹⁵.

Cumprе salientar que no MERCOSUL as Comissões do SGT nº 11 foram substituídas pelas do Subgrupo de Trabalho nº 10 (SGT nº 10), criado pela Resolução nº 115/06: a primeira envolvida com relações trabalhistas; a segunda de emprego, migrações, qualificação e formação profissional; e por fim, a terceira referente à saúde, segurança, inspeção do trabalho e seguridade social, que também aborda temas importantes sobre negociações trabalhistas.

Com relação à evolução do MERCOSUL, cabe destacar que resoluções, recomendações e projetos trouxeram modificações nos setores empresariais dos Estados Partes⁹⁶. Desta forma, as normas internacionais do trabalho no direito interno dos Estados Membros, para sua efetividade, dependem de muitos fatores, que são: os fatores políticos, econômicos, condições sociais, a cultura jurídica e o modelo de ordenamento jurídico utilizado⁹⁷. Os assuntos trabalhistas, de emprego e seguridade social possuem destaque no MERCOSUL visando a sua adequação e a contribuição ao processo de integração, tendo por objetivo melhorar as condições de trabalho nos países do bloco.

Além disso, tendo em vista a importância do tema, em 1998, foi assinada a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, que incluiu princípios e direitos individuais, coletivos e outros direitos na área do trabalho, direitos estes que devem ser protegidos. Ainda, importante evidenciar o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL (2021), que propõe um conjunto de direitos e benefícios em favor dos nacionais dos Estados Partes.

⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

⁹⁶ Destaca-se que “[...] uma proposta decorrente da Resolução nº 135/96, do Ministério do Trabalho argentino, de um “Sistema de relações Laborais do MERCOSUL”, como um Protocolo Complementar ao Tratado de Assunção, estabelecendo um piso mínimo de direitos a serem respeitados, com base nas Convenções da OIT ns. 29 e 105 Abolição do trabalho Forçado), n. 87 (Liberdade Sindical), n. 98 (Liberdade de Negociação Coletiva), n. 138 (Proibição do Trabalho Infantil), n. 100 (Salário Igual para Trabalho de Igual Valor entre Homem e Mulher) e n. 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação).” HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 144-145. Salienta-se que o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 sobre liberdade sindical.

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

Ademais, também cabe evidenciar que Órgãos Sociolaborais do MERCOSUL (OSL) elaboraram o Acordo Multilateral de Previdência Social do Mercado Comum do Sul e Regulamento Administrativo (1997), a Estratégia Regional para o Crescimento do Emprego (2006) e criaram o Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (2008)⁹⁸. A finalidade destes instrumentos é promover o respeito dos direitos humanos, com o intuito de estabelecer mudanças nas atitudes dos Estados Partes.

Portanto, o direito da integração do MERCOSUL vem das relações de cada Estado Parte, com seus objetivos próprios e diferentes dos aplicados pelo direito internacional público, mesmo que muitas vezes se utiliza de fontes jurídicas internacionais como forma de interpretação e regulação⁹⁹.

Assim, destaca-se que o direito internacional do trabalho exerce influência no MERCOSUL, pois reflete no fator social em conjunto com o fator econômico e é relevante trazer o comprometimento que os estados partes devem ter com relação aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, buscando harmonizar as legislações para concretizar o objetivo do bloco econômico.

O direito internacional é fruto da evolução das relações entre os Estados soberanos. O MERCOSUL surgiu devido ao protagonismo da integração regional, como um dos blocos modelo da América do Sul, pelo seu alto grau de desenvolvimento, sobretudo institucional.

Não obstante, por ser um bloco econômico intergovernamental, fica a critério dos Estados Partes adotar as normas do bloco em seu ordenamento jurídico interno, em que pese exista a obrigatoriedade determinada pelo Protocolo de Ouro Preto. Ainda, cabe argumentar que não existe delegação de competências nos Estados Partes, visto que há um consenso na tomada de decisões ou mesmo na produção normativa. Também não há efeito ou aplicabilidade direta das normas criadas no contexto do bloco, pois precisam passar pelo procedimento comum de internalização, para após produzirem efeito¹⁰⁰.

⁹⁸ BRASIL. **MERCOSUL - Assuntos Trabalhistas, Emprego e Previdência Social**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/assuntos-trabalhistas-emprego-e-previdencia-social/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

⁹⁹ DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. JÚNIOR, Augusto Jaeger. **Por uma teoria jurídica da integração regional**: a inter-relação direito interno, direito internacional público e direito da integração. *In*: Revista de Direito Internacional Brazilian Journal of International Law. Vol. 12, nº 2, p. 139-158. 2015.

¹⁰⁰ VIEIRA, Luciane Klein. ARRUDA, Elisa. **A relação entre o grau de integração econômica e o sistema de solução de controvérsias**: um estudo comparativo entre a União Europeia e o

Sendo assim, mesmo que existam dificuldades na concretização de um futuro Acordo Multilateral nos Assuntos Trabalhistas do MERCOSUL, é importante mencionar que as medidas de políticas públicas que vem sendo tomadas são necessárias para o fortalecimento dos Estados Partes para garantir o direito fundamental e social aos trabalhadores do MERCOSUL.

Diante da preocupação em nosso ordenamento jurídico, relativa à falta de instrumentos que aproximem os atores sociais dos processos integracionistas, ou seja, governo, empregados e empregadores, no próximo capítulo será aprofundado o estudo dos direitos sociais, trazendo a importância das declarações sociolaborais e do estatuto da cidadania do MERCOSUL, bem como a agenda desta organização em matéria trabalhista.

3 O MERCOSUL E O DIREITO DO TRABALHO

O MERCOSUL é uma organização internacional que contempla um processo de integração regional que engloba quatro países da América do Sul: Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai.

A organização iniciou com a assinatura do Tratado de Assunção (TA)¹⁰¹, em 26 de março de 1991 e busca a consecução do mercado comum. Seu intento, conforme o artigo 1º, é promover a integração econômica dos países envolvidos, com a livre circulação de bens, serviços, capitais e pessoas, reduzir ou eliminar as barreiras alfandegárias e instituir um bloco econômico para incentivar a participação dos Estados no mercado internacional.

O objetivo deste Tratado é que os Estados Partes se comprometam a harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração. As políticas e decisões são aplicadas através do direito internacional e do direito da integração¹⁰².

Destaca-se que '[...] a estrutura orgânica criada pelo Tratado de Assunção (TA) e afiançada pelo Protocolo de Ouro Preto (POP), está baseada, essencialmente, na intergovernamentalidade'¹⁰³, onde os Estados Partes participam das tomadas de decisões dos processos de integração, mantendo intacta a soberania.

Ressalta-se que é importante a harmonização do direito do trabalho nos Estados Partes do MERCOSUL, para se alcançar os objetivos necessários de integração. Desta forma, Santos traz ponderações sobre os países envolvidos no processo referido, enfatizando que:

[...] O surgimento de mercados integrados é fruto da globalização ou da mundialização, como alguns preferem denominar, sobretudo após a II Guerra Mundial, com a expansão da internacionalização da economia, manifestações na política, na cultura e nos comportamentos sociais. As repercussões da globalização nas relações de trabalho são relevantes, devido ao rompimento de barreiras e ao intercâmbio entre os sujeitos

¹⁰¹ MERCOSUL. **Tratado de Assunção para a Constituição de um Mercado Comum**. 1991. Disponível em: <https://www.mercosur.int/documento/tratado-de-assuncao-para-a-constituicao-de-um-mercado-comum/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁰² DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. ORANTES, Pedro Noubleau. **Direito da Integração Regional**. Curitiba: Juruá, 2012.

¹⁰³ DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. ORANTES, Pedro Noubleau. **Direito da Integração Regional**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 25.

contraentes¹⁰⁴.

Neste sentido, tem-se como propósito, neste segundo capítulo, analisar o MERCOSUL sob a ótica do direito do trabalho implementado pelo bloco, a fim de destacar os direitos humanos e sociais existentes. Igualmente, explorar as Declarações Sociolaborais (1998 e 2015) e o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL (2021), delimitando os objetivos dos documentos, bem como trazer informações sobre o Subgrupo de Trabalho - 10 e a agenda do MERCOSUL em matéria trabalhista.

3.1 Os Direitos Sociais no MERCOSUL

Com início em 1991, o MERCOSUL traz consigo o intento de uma integração regional, através do Tratado de Assunção, onde os Estados Partes fazem esforços para concretizar a ideia de mercado comum, para constituir o compromisso com a justiça social e garantir melhores condições de vida para os cidadãos do bloco.

A proteção social é um direito e garantia de segurança às pessoas. Ramos¹⁰⁵ salienta que ‘o conteúdo dos direitos sociais é inicialmente prestacional, exigindo-se ação do Estado e da sociedade para superar desigualdades fáticas e situação material ofensiva à dignidade’. Igualmente, Valle afirma que ‘a proteção social consiste na ação coletiva para proteger de riscos reduzindo o impacto no indivíduo e na sociedade’¹⁰⁶.

Cabe mencionar que há acordos que estabelecem o direito social, assegurando direitos iguais para todos os trabalhadores dos Estados Partes. Mas ressalta-se que, os direitos sociais não eram considerados como um propósito do MERCOSUL. Tanto que, o Tratado de Assunção não menciona nada sobre este aspecto. Apenas no seu preâmbulo expõe: ‘Considerando que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, através da integração, constitui

¹⁰⁴ SANTOS, Hermelino de Oliveira. **Constitucionalização do direito do trabalho no MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 1998, p. 31.

¹⁰⁵ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 49.

¹⁰⁶ No original: “[...] la protección social consiste en la acción colectiva de proteger de los riesgos reduciendo el impacto sobre el individuo y la sociedad”. VALLE, Alejandro Hugo Del. **Protección social y transformaciones de las políticas sociales en Argentina**. In: A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI. Organizadores: Lucia Cortes da Costa; Vera Maria Ribeiro Nogueira e Vini Rabassa da Silva. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013. p. 179. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/rfv9p/pdf/costa-9788577982318.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com justiça social;’. Assim, percebe-se que:

Houve deficiências estruturais e de implementação, agravadas pela falta de um tribunal comunitário que fizesse valer as regras comuns e estivesse desvinculado de influências externas, mas, o que merece maior destaque é a falta de vontade política dos países participantes dos processos de integração¹⁰⁷.

Criada uma estrutura institucional com o Protocolo de Ouro Preto (1994), no Preâmbulo, constou a ‘necessidade de uma consideração especial para países e regiões menos desenvolvidos do MERCOSUL’, que consolidou a construção de uma dimensão social. Ainda, cabe destacar as declarações internacionais, que são documentos bases do MERCOSUL para a garantia de uma justiça social. Apontam-se como exemplos: o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Tratado de Versalhes de 1919, na parte XIII, que traz que ‘a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social’. Igualmente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos – ONU, Pactos Internacionais de Direitos Econômicos e Culturais – ONU, a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais e, também, as Convenções e Recomendações da OIT, dentre outros¹⁰⁸. Estes documentos apresentam princípios, principalmente sobre direito do trabalho, que garantem a proteção social, jurídica e econômica para todas as pessoas dos Estados Partes do MERCOSUL e que exercem influência moral dentro do bloco.

Todavia, para harmonizar as legislações, em 09 maio de 1991, os Ministros do Trabalho dos Estados Partes se reuniram para a elaboração de uma Declaração, que visava melhores condições de trabalho e a criação de um órgão específico para tratar sobre o assunto. Assim, com a Resolução nº 11/91 do Grupo Mercado Comum (GMC), nasceu o Subgrupo nº 11 – Assuntos Laborais, o qual trouxe três importantes pontos:

¹⁰⁷ MAIA, Regina Elisemar Custódio. **Direitos fundamentais sociais e a proteção do trabalhador estrangeiro no Brasil**: a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL e a Constituição de 1988 Igualdade de Direitos e de Oportunidades do Trabalhador Estrangeiro, e as Restrições Constitucionais. In: Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito, do Setor de Ciências Jurídicas e Sociais das Faculdades do Brasil. 2012. Disponível em: https://www.unibrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/04/mestrado_unibrasil_Regina-Elisemar-Cust%C3%B3dio.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

- a) foi a primeira manifestação concreta da busca da melhoria do "desenvolvimento econômico com justiça social e [d]as condições de vida", fora do âmbito comercial do Tratado de Assunção;
- b) decorreu de expressa e legítima demanda dos parceiros sociais e das áreas sociais dos governos;
- c) adotou a constituição tripartite para o subgrupo, a mesma que consagra a OIT como o organismo mais democraticamente representativo dentre todos os que constituem a Organização das Nações Unidas (ONU)¹⁰⁹.

Tendo em vista que não se obteve nenhum resultado concreto, em 1995 através da Resolução nº 20/95, que o Subgrupo se reorganiza e forma o Subgrupo nº 10, sob o título '*Assuntos Laborais, Emprego e Seguridade Social*', estando responsável pela harmonização legislativa em diversos assuntos, principalmente com relação aos direitos sociais.

Considerando a relevância do tema, em 10 de dezembro de 1998, foi assinada a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, que trata, em sua estrutura, sobre os direitos individuais dos trabalhadores, direitos coletivos, políticas de emprego, a fiscalização no trabalho, seguridade social e aplicação e seguimento. Este documento trouxe pontos que contribuíram para o caráter social, é um complemento normativo do Tratado de Assunção.

Em consequência, ocorreram muitas reuniões para a criação desta agenda social, a saber: VII Reunião de Ministros e Autoridades do Desenvolvimento Social do MERCOSUL, Bolívia, Chile e Peru, em Brasília, 09 de dezembro de 2004; Declaração de Assunção, 'Rumo a um MERCOSUL Social como Instância Articuladora das políticas Sociais na Região' em Assunção, 01 de junho de 2005; Declaração de Montevideú, em Montevideú, 25 de novembro de 2005; Declaração de Buenos Aires, 'Por um MERCOSUL com Rosto Humano e Perspectiva Social', em Buenos Aires, 14 de julho de 2006¹¹⁰.

A partir destes documentos, a ideia é que cada participante do bloco regional do MERCOSUL, incorpore medidas de proteção social e que haja:

[...] um comprometimento dos Estados Parte em respeitar os direitos fundamentais do trabalhador, buscando harmonizar as legislações (há uma Comissão Sociolaboral para tanto), apresentação da elaboração de

¹⁰⁹ GODOY, Dagoberto Lima. **Direitos fundamentais no trabalho no MERCOSUL e nos acordos de integração regional nas américas**. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/10902/direitos-fundamentais-no-trabalho-no-mercosul-e-nos-acordos-de-integracao-regional-nas-americas>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹¹⁰ COSTA, Lúcia Cortes da. **A Agenda Social do MERCOSUL: a relação Estado nacional e Integração Regional**. 2009. Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA372451218&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=ab&issn=22383786&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E8a39ac77>. Acesso em: 25 mai. 2022.

memoriais anuais, contendo relatório das alterações ocorridas na legislação nacional e das implementações para a consecução do objetivo da Declaração. A temática está presente, a boa vontade também; [...] é fato que desde o início do MERCOSUL há um sensível progresso: diminuto, pouco claro, mas efetivo à medida que se vai sedimentando a necessidade de regulamentar a matéria, como caminho natural para alcançar o objetivo último do bloco: o mercado comum¹¹¹.

Cabe destacar que o Direito Internacional do Trabalho exerce influência nas questões do bloco regional. Neste sentido:

[...] a adoção de regras harmônicas para as relações de trabalho no âmbito do MERCOSUL é a definição das Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelos países que o integram por meio das quais poder-se ia chegar a um primeiro passo no sentido de encontrar princípios comuns aceitos pelos ordenamentos jurídicos nacionais. Com efeito, por essa via, talvez seja possível fixar normas comuns internas que por serem já observadas mais facilmente teriam trânsito no direito de cada País com maiores responsabilidades de compor um conjunto de normas comunitárias¹¹².

Ressalta-se que a compatibilização das legislações trabalhistas dos Estados Partes do MERCOSUL ainda é um grande ponto a ser verificado, pois os países não têm o conhecimento das leis dos seus parceiros. Desta forma, Nascimento complementa que:

O impacto das normas internacionais do trabalho no direito interno de cada país depende vários fatores, entre os quais: os políticos, os econômicos, as condições sociais, a cultura jurídica, os componentes históricos e o modelo de ordenamento jurídico adotado, sendo maior nos sistemas desregulamentados, assim considerados aqueles nos quais o espaço ocupado pela lei é reduzido, o que abre caminho para a integração das lacunas pelas normas internacionais [...]¹¹³.

Não obstante, enfatiza-se também que o MERCOSUL criou um ambicioso Plano Social Regional, através do Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL (PEAS), (MERCOSUR/CMC/DEC. nº 12/11), que contempla 10 (dez) Eixos distribuídos em 26 Diretrizes e 101 Objetivos Prioritários, coordenado pela Comissão de Coordenação de Ministros de Assuntos Sociais do MERCOSUL (CCMASM). Aponta-se os 10 eixos do Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL:

1. Erradicar a fome, a pobreza, e combater as desigualdades sociais.

¹¹¹ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 146.

¹¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **MERCOSUL e Direito do Trabalho**. In: MERCOSUL: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos estados-membros/org. Maristela Basso. – 2. ed. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 447.

¹¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 195.

2. Garantir os Direitos Humanos, a assistência humanitária, e a igualdade étnica, racial e de gênero.
3. Universalização da Saúde Pública.
4. Universalizar a educação e erradicar o analfabetismo.
5. Valorizar e promover a diversidade cultural.
6. Garantir a inclusão produtiva.
7. Garantir o acesso ao Trabalho Decente e aos direitos de previdência social.
8. Promover a sustentabilidade ambiental.
9. Assegurar o diálogo social.
10. Estabelecer mecanismos de cooperação regional para a implementação e financiamento de políticas sociais¹¹⁴.

Este Plano de Ação é mais um instrumento para o desenvolvimento de ações positivas do bloco regional, com intuito de implementar metas e objetivos relacionados às principais iniciativas para a consolidação da dimensão social e dos direitos humanos. Realça-se que o PEAS, pela sua temática, aborda assuntos da Declaração de 2015, que é um exemplo dos impactos da multidimensionalidade, pois trata de questões sobre a igualdade de raça e gênero, prevenção e erradicação do trabalho infantil, preocupações socioambientais e outros temas ausentes do documento de 1998¹¹⁵.

Ainda, cumpre argumentar que todos os membros do MERCOSUL possuem uma Constituição que regulamenta as questões sociais, políticas e jurídicas e que serve como orientação de atuação dos Países. Magalhães¹¹⁶ enfatiza que a Argentina tem várias atuações na flexibilização das condições de trabalho e que aderiu à pluralidade sindical. O Paraguai possui a intervenção do Estado nas relações individuais do trabalho e nas relações coletivas de trabalho aderiu aos princípios das convenções da OIT. Já o Uruguai argumenta que não tem Consolidação de Leis Trabalhista, mas segue as ratificadas convenções da OIT, sendo elas consideradas fontes formais de direito. Ainda, que, desde os anos 70, tem-se espaço para a autonomia privada coletiva nas relações de trabalho. Por fim, no Brasil, a autora complementa que há intervenção do Estado nas relações de

¹¹⁴ MERCOSUL. **Assuntos Sociais**. [2021]. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/temas/assuntos-sociais/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹¹⁵ SALLES, Marcus Maurer; FERREIRA, Guilherme Augusto Guimarães; DIAS, Maurício Luiz Borges Ramos. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL: os fundamentos jurídico institucionais para a construção de uma cidadania regional**. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjir/article/view/12550>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹¹⁶ MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A harmonização dos direitos sociais e o MERCOSUL**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região - Belo Horizonte, jul./dez. 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73033/2000_magalhaes_maria_harmonizacao_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mai. 2022.

trabalho sob a tutela sindical e que se admite a flexibilização conforme previsão na Constituição¹¹⁷.

No direito interno brasileiro, o artigo 6º da CF/88 reconhece o direito do trabalho como direito social. O direito ao trabalho é a garantia fundamental do homem. O desemprego, bem como a não oportunidade de trabalho são considerados questões sociais, que dizem respeito à dignidade da pessoa humana, que devem ser analisadas dentro do bloco. Portanto, verifica-se que os assuntos relacionados aos direitos sociais no MERCOSUL, sejam trabalhistas ou previdenciários, são recomendações que precisam ser mais intensificadas em cada um dos Estados Partes.

Ressalta-se, ainda, a questão da Seguridade Social, que tem vinculação direta com os direitos dos trabalhadores no MERCOSUL. O documento elaborado é o Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL, aprovado pela Decisão n. 19/97 do CMC, após a Recomendação do Subgrupo de Trabalho nº 10 e a Resolução nº 80/97, que entrou em vigor em junho de 2005¹¹⁸. Este instrumento concretizou direitos previdenciários no MERCOSUL, garantindo a todos os trabalhadores mercosulinos e aos seus familiares, os mesmos direitos previdenciários dos nacionais do Estado Parte onde exerce atividades laborais, devendo cumprir com os requisitos internos e externos do país em que está trabalhando¹¹⁹.

Conforme Fröhlich, a criação do Acordo possibilita a livre circulação de pessoas, criando condições sociais como saúde, previdência e assistência¹²⁰. Por ser um tratado internacional, o Acordo Multilateral de Seguridade Social do

¹¹⁷ MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A harmonização dos direitos sociais e o MERCOSUL.** *In*: Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região - Belo Horizonte, jul./dez. 2000. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73033/2000_magalhaes_maria_harmonizacao_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹¹⁸ SANTANA, Lourival José de. LIGMANOVSKI, Patrícia Ayub da Costa. **Circulação de trabalhadores no MERCOSUL: necessidade de efetivação das políticas sociais.** *In*: Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas. v.1. n. 1. 2015. Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadsp/article/view/506>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹¹⁹ SANTANA, Lourival José de. LIGMANOVSKI, Patrícia Ayub da Costa. **Circulação de trabalhadores no MERCOSUL: necessidade de efetivação das políticas sociais.** *In*: Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas. v.1. n. 1. 2015. Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadsp/article/view/506>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹²⁰ FRÖHLICH, Ademir José. **A Previdência Social para além das fronteiras: a viabilidade da Aposentadoria por Idade no Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL.** *In*: Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito - nível Mestrado da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. 2020. Disponível em:

<http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9887>. Acesso em: 25 mai. 2022.

MERCOSUL é uma norma *hard law*, o qual é obrigatório nos países que o ratificaram¹²¹.

Isto posto, verifica-se assim, que há uma preocupação dos Estados Partes na promoção da democracia e da justiça social, ligada aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, que contemplam a ideia de que não há possibilidade de desenvolvimento econômico sem respeitar e promover os direitos sociais para os cidadãos mercosulinos. Neste sentido:

[...] não se pode olvidar que a regulamentação dos direitos dos trabalhadores passa tanto pela esfera econômica enquanto força produtiva a ser considerada no custo do bem de capital quanto pela social, como ser humano dotado de direitos e garantias individuais e coletivas. E este embate entre a lei do mercado que impõe a flexibilização das legislações trabalhistas, fruto de conquistas alcançadas ao longo da história pelos trabalhadores, é, sem dúvida o ponto nevrálgico da questão, em especial quando é necessário para a sua efetividade construir uma sintonia de ações por parte dos diferentes Estados Nacionais no sentido de promover um tratamento regional e internacional¹²².

Deste modo, percebe-se que a dimensão social do MERCOSUL está em constante evolução. Destaca-se que o assunto em questão, é um tema basilar no processo de integração regional do bloco, pois atinge a sociedade e as políticas internas dos países, impactando nas relações de trabalho. Neste sentido:

Considerando o complicado percurso do reconhecimento da dimensão social, a ausência desta perspectiva na fase inicial da integração e as dificuldades acerca da implementação das recentes novidades no âmbito institucional e normativo, não surpreende que o MERCOSUL apresente, atualmente, uma insuficiência de regras que poderiam servir de fundamento a uma cidadania comum para os indivíduos dos Estados Partes¹²³.

Desta forma, focar no comprometimento dos Estados Partes em respeitar os direitos sociais da população mercosulina, é buscar e garantir a harmonização de suas legislações. Portanto, trazer a relevância do estudo sobre a questão social em

¹²¹ FRÖHLICH, Ademir José. **A Previdência Social para além das fronteiras**: a viabilidade da Aposentadoria por Idade no Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL. *In*: Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito - nível Mestrado da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. 2020. Disponível em:

<http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9887>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹²² SANTANA, Lourival José de. LIGMANOVSKI, Patrícia Ayub da Costa. **Circulação de trabalhadores no MERCOSUL**: necessidade de efetivação das políticas sociais. *In*: Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas. v.1. n. 1. 2015. Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/506>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹²³ MOURA, Aline Beltrame de. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**: é possível uma cidadania regional? *In*: Revista Brasileira de Direito. v. 14, n. 2, 2018. Disponível em:

<https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1783>. Acesso em 25 mai. 2022.

conjunto com o fator econômico, de fato, assegura o bem-estar de todos os cidadãos do bloco.

Portanto, é importante avançar na efetividade dos direitos e garantias que estão previstos nas normas legais, ponto que será abordado no próximo item, no qual se delimitarão os objetivos das Declarações Sociolaborais (1998 e 2015) e do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL (2021), documentos importantes que tratam sobre diversos temas, principalmente sobre direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL.

3.2 As principais normas regionais sobre o Direito do Trabalho: as Declarações Sociolaborais do MERCOSUL e o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL

Com as transformações sociais, políticas e econômicas que ocorreram após a segunda metade do Século XX, a América Latina construiu um modelo de Estado regional com a constituição do MERCOSUL. Importante frisar que com a criação de um sistema internacional de proteção dos direitos humanos, se reconstruiu a esperança de paz duradoura no mundo. Desta forma, após as duas guerras mundiais, cresceu a consciência de que os direitos humanos devem ser para todos.

A OIT, como agência das Nações Unidas com estrutura tripartite, na qual os representantes de governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados Membros, que participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização, tem por objetivo promover oportunidades para homens e mulheres, de ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Sua principal responsabilidade é a formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho chamadas de convenções e recomendações¹²⁴. É uma organização internacional que regula e se preocupa com o trabalho decente e a dignidade da pessoa humana, fazendo isso através das Convenções e Recomendações, destacando-se assim, a Convenção nº 156 da OIT, que trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos familiares.

A finalidade da OIT é garantir um conjunto de regras internacionais que estabelecem um modelo de trabalho compatível com as necessidades dos seres

¹²⁴ OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

humanos, com o propósito de assegurar a proteção dos direitos humanos e a preservação da dignidade da pessoa humana.

Cabe destacar que o MERCOSUL também é uma organização internacional, que quanto aos seus objetivos mantém um diálogo com a OIT, já que os seus Estados Partes internalizam as Convenções e se ocupam do trabalho digno.

Ao analisar o ordenamento jurídico, verifica-se que a igualdade é um direito fundamental e condição necessária para se alcançar o cumprimento dos direitos humanos. Este direito encontra-se expresso em muitos instrumentos e acordos internacionais, que estabelecem compromissos para os Estados Partes do MERCOSUL. Portanto, os processos de integração regional devem beneficiar homens e mulheres em condições de igualdade e equidade de trabalho.

Através do Subgrupo de Trabalho nº 10, em dezembro de 1998, no Rio de Janeiro, foi apresentada a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL¹²⁵, que incorporou princípios e direitos individuais, coletivos e outros na área do trabalho¹²⁶, com a inclusão de direitos que devem ser protegidos. Assim, os Estados Partes devem ter o comprometimento em respeitar os direitos humanos do trabalhador, adequando suas legislações.

Segundo Salles, Ferreira e Dias¹²⁷, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL:

[...] foi um dos principais marcos da agenda social do MERCOSUL nos anos 1990, na medida em que se constituiu como um instrumento regional que estabelece princípios e direitos tanto individuais quanto coletivos que afirmam o compromisso regional com políticas públicas para lidar com os impactos sociais da liberalização comercial, sobretudo no que diz respeito à proteção do direito do trabalho e dos direitos do trabalhador.

Esta Declaração foi elaborada como resposta dos Estados Partes, tendo em vista as reclamações do bloco quanto aos aspectos comerciais e econômicos da

¹²⁵ BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1998**. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹²⁶ Para mais detalhes sobre o tema, ver: ELSNER, Larissa de Oliveira; VIEIRA, Luciane Klein. **A aplicação da Declaração Sociolaboral pelo Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL**. In: Revista da Faculdade de Direito UFPR, vol. 65, nº 3, p. 9-35. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64037>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹²⁷ SALLES, Marcus Maurer; FERREIRA, Guilherme Augusto Guimarães; DIAS, Maurício Luiz Borges Ramos. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL: os fundamentos jurídico institucionais para a construção de uma cidadania regional**. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjir/article/view/12550>. Acesso em: 25 mai. 2022.

integração, em razão do não comprometimento com relação às demandas sociais. Conforme Elsner e Vieira¹²⁸:

[...] em que pese a norma de *soft law* referida não ter sido dotada de cogência ou poder de vinculação, na medida em que os Estados não optaram por convertê-la num tratado ou norma proveniente dos órgãos decisórios do MERCOSUL, tem-se como base os elementos previstos no Tratado de Assunção e em normas internacionais que garantem direitos aos trabalhadores, tais como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os instrumentos do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

A Declaração, traz em seu documento princípios e direitos programáticos da integração regional, importantes para a garantia da justiça social e o bem-estar da população pelo bloco regional. Se divide em quatro partes que são: princípio gerais, direitos individuais e coletivos, e outros direitos.

Com relação ao conteúdo trabalhista, destacam-se os direitos individuais e coletivos, que trazem aspectos vinculados às obrigações e regras de aplicação, para prevenção e proteção aos trabalhadores do bloco, constituindo um salto de qualidade para os cidadãos. Veja-se:

I) Direito Individual: a) não discriminação (art. 1º), b) promoção da igualdade (art. 2º e 3º), c) os trabalhadores migrantes e fronteiriços (art. 4º), d) eliminação do trabalho forçado (art. 5º), e) trabalho infantil e de menores (art. 6º), f) direitos dos empregados (art. 7º). II) Direitos Coletivos: a) liberdade de associação (art. 8º e 9º), b) negociação coletiva (art. 10), c) greve (art. 11), d) promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos (art. 12), e) diálogo social (art. 139). III) Outros direitos: a) fomento de emprego (art. 14), b) proteção dos desempregados (art. 15), c) formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos (art. 16), d) saúde e segurança no trabalho (art. 17), e) inspeção do trabalho (art. 18), f) seguridade social (art. 19)¹²⁹.

Salienta-se que a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL foi atualizada em 2015, tendo sido estabelecido que os Estados Partes devem ter políticas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, para promover o desenvolvimento sustentável,

¹²⁸ ELSNER, Larissa de Oliveira. VIEIRA, Luciane Klein. **A aplicação da Declaração Sociolaboral pelo Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL.** In: Revista da Faculdade de Direito UFPR: Curitiba, v. 65, n. 3, p. 9-35. 2020 Disponível em:

<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64037>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹²⁹ MAIA, Regina Elisemar Custódio. **Direitos fundamentais sociais e a proteção do trabalhador estrangeiro no Brasil:** a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL e a Constituição de 1988 Igualdade de Direitos e de Oportunidades do Trabalhador Estrangeiro, e as Restrições Constitucionais. In: Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito, do Setor de Ciências Jurídicas e Sociais das Faculdades do Brasil. 2012. Disponível em: https://www.unibrazil.com.br/wp-content/uploads/2018/04/mestrado_unibrazil_Regina-Elisemar-Cust%C3%B3dio.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

garantindo o princípio da não discriminação, com a eliminação de toda forma de trabalho forçado, sem discriminação¹³⁰.

Este documento [...] busca harmonizar os direitos trabalhistas, com previsões de padrões mínimos de respeito a direitos nesta seara, bem como contando com previsões específicas para trabalhadores migrantes e residentes fronteiriços¹³¹. Portanto, verifica-se que na Declaração há elementos positivos, pois o documento estabelece diálogo e proteção social. Aponta convenções e acordos coletivos que organizam as relações de trabalho. Assegura aos trabalhadores o acesso à Previdência Social. Prevê que os Estados Partes devem proporcionar formação profissional e requalificação, bem como deve haver a participação dos trabalhadores nos resultados das empresas para elevar a faixa salarial. Também regulamenta a criação de uma Comissão Laboral, responsável para a efetivação deste documento¹³². Ainda, salienta-se que:

[...] o mecanismo de aplicação e seguimento não terá caráter punitivo, mas por intermédio de instâncias nacionais buscará solucionar as controvérsias e o não cumprimento dos dispositivos da Declaração na forma de programas e apoio técnico, evitando-se assim recair na chamada "Cláusula Social".

Entre os importantes avanços da Declaração, em razão da finalidade do mercado comum, destaca-se entre os direitos individuais, a garantia de não-discriminação estabelecida no art. 4º, conforme a qual:

1. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição

¹³⁰ BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹³¹ VIEIRA, Luciane Klein. COSTA, Vitória Volcato da. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL e a carta de direitos fundamentais da União Europeia: uma análise comparativa sobre o avanço da cidadania regional**. In: Revista Electrónica. Instituto de investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja, n. 27, p. 105-125. diciembre 2021 – mayo 2022, Buenos Aires, Argentina. Disponível em: <http://www.derecho.uba.ar/revistas-digitales/index.php/revista-electronica-gioja/article/view/577>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹³² CRUZ, Claudia Ferreira. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e flexibilização na declaração Sociolaboral do MERCOSUL: um estudo comparado**. In: Revista da Abet, v. 1, n. 1/2. p. 20-39. 2001. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yfaViezdNZsJ:https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/15424/8796/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 25 mai. 2022.

social, familiar ou pessoal. 2. Todo trabalhador perceberá igual salário por trabalho de igual valor, em conformidade com as disposições legais vigentes em cada Estado Parte. 3. Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho¹³³.

Desta forma, percebe-se que a aplicabilidade da Declaração tem o intuito de resgatar a tratativa de temas sociais, apoiando-se em conteúdos com base de direitos humanos, contemplados em tratados internacionais e convenções, possuindo eficácia no contexto dos ordenamentos jurídicos dos Estados Partes.

Sobre o tema, cabe argumentar que:

[...] a Declaração significa o reconhecimento por parte dos Ministros do Trabalho dos Estados-membros do MERCOSUL de que a integração regional não pode se confinar à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL¹³⁴.

A fundamentação deste documento, é no sentido de que os Estados Partes do MERCOSUL passam a adotar valores, como a promoção do emprego de qualidade, respeito, condições saudáveis de trabalho e bem-estar dos trabalhadores, promovendo direitos e obrigações, conforme previsto nas Convenções da OIT e através do princípio do trabalho decente que '[...] compreende os objetivos almejados pela OIT, sendo que os Estados Partes são igualmente responsáveis pela realização de medidas práticas para que se concretizem tais aspirações'¹³⁵.

Salienta-se que os artigos que incorporam este documento, estão baseados nas Convenções e Recomendações da OIT. Cabe destacar também que esta Declaração é sugerida como um instrumento em matéria de trabalho e emprego, e

¹³³ BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹³⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **A Dimensão Social no MERCOSUL e os Novos Desafios**. In: Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Marco Antônio César Villatore, coord. Luís Alexandre Carta Winter, Luiz Eduardo Gunther, org. São Paulo: Atlas, 2015. p. 95-96.

¹³⁵ ELSNER, Larissa de Oliveira; VIEIRA, Luciane Klein. **A aplicação da Declaração Sociolaboral pelo Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL**. In: Revista da Faculdade de Direito UFPR, vol. 65, nº 3, p. 9-35. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64037>. Acesso em: 25 mai. 2022.

nela estão consagrados princípios e direitos na área do trabalho, que constam no Estatuto da Cidadania do MERCOSUL.

O Estatuto surgiu através do Plano de Ação para um Estatuto da Cidadania, que foi aprovado através da Decisão nº 64/2010, que proporcionou um avanço e valorização dos direitos sociais.

O objetivo é a 'conformação progressiva de um Estatuto da Cidadania do MERCOSUL que compile um conjunto de direitos e benefícios em favor dos nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL'¹³⁶. Em matéria de trabalho e emprego, os Estados Partes assumiram compromissos, com o objetivo de formular e implementar políticas de trabalho decente, pleno emprego produtivo e de desenvolvimento de empresas sustentáveis, bem como adotar, conforme a legislação vigente e as práticas nacionais, um conjunto de princípios e direitos.

De acordo com Aguerre e Sampaio¹³⁷:

Entre os avanços a nível normativo, que dão significado e conteúdo às diretrizes do Estatuto da Cidadania, é realçada a promoção da livre circulação de pessoas em todas as suas fronteiras. Num sentido mais amplo, o interesse comum dos Estados Partes do MERCOSUL, é implementar uma política de livre circulação de trabalhadores nas áreas de fronteira que cobrem a maioria da América do Sul. Neste contexto, o Estatuto postula outros objetivos que têm a ver com a igualdade de direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicas para os nacionais dos Estados Partes para as liberdades do MERCOSUL. Ou seja, se promove em um marco normativo regional, ações para alcançar a igualdade de acesso ao trabalho, à saúde e à educação no MERCOSUL.

O Estatuto da Cidadania traz objetivos para fortalecer a dimensão social de integração no MERCOSUL. No âmbito dos direitos individuais, destaca-se a não discriminação; igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens; igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência; melhoria das condições laborais para trabalhadores migrantes e fronteiriços; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente; direitos dos empregadores; duração da jornada de trabalho; descanso, férias anuais e dias

¹³⁶ MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em:

<https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercosul/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹³⁷ AGUERRE, Maria Julia; SAMPAIO, Ana Patrícia. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL e Plano Estratégico de Ação Social**: conquistas e desafios pendentes. 2016. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercosul/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

feriados; gozo de licenças remuneradas e não remuneradas; remuneração e salário mínimo e proteção contra a demissão¹³⁸.

No âmbito dos direitos coletivos, acentua-se: a liberdade sindical; negociação coletiva; exercício do direito de greve; promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos e diálogo social¹³⁹.

Já em matéria de outros direitos, aponta-se a centralidade do emprego nas políticas públicas; fomento do emprego; proteção dos desempregados; formação profissional para trabalhadores empregados e desempregados; saúde e segurança no trabalho; inspeção do trabalho e seguridade social¹⁴⁰.

No Estatuto¹⁴¹ são abordados dez eixos temáticos, que ‘promovem a proteção dos direitos humanos, garantias fundamentais e sociais à população do bloco’¹⁴². Evidencia-se o art. 2º da Decisão nº 64/2010, que menciona que o Estatuto deve ser integrado através de direitos fundamentais e direitos aos nacionais dos Estados Partes, tendo por objetivo a instituição de uma política de livre circulação de pessoas, igualdade de direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicas, com igualdade de acesso ao trabalho, saúde e educação¹⁴³. E o art. 3º traz um rol

¹³⁸ MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercossul/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹³⁹ MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercossul/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴⁰ MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercossul/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴¹ Com intuito de dar acesso à informação sobre os direitos a todos os cidadãos mercosulinos, cita-se a Cartilha dos Direitos do Cidadão do MERCOSUL, elaborado pelo Grupo de Pesquisa CNPq “Direito e Integração Regional”, que simplifica as orientações do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL. VIEIRA, Luciane Klein *et al.* **Cartilha dos Direitos dos Cidadãos do MERCOSUL**. Organização Luciane Klein Vieira; diagramação, revisão, capa e ilustrações: Grupo de Pesquisa Direito e Integração Regional (CNPq). São Leopoldo: Casa Leiria, 2022. Disponível em: <http://www.guaritadigital.com.br/casaleiria/acervo/direito/mercossulcartilha/index.html>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴² WEBERS, Aline Graziela Bald. JOHANN. Marcia Fernanda da Cruz Ricardo. **A migração no MERCOSUL**: breve análise no âmbito do direito do trabalho e previdenciário do trabalhador migrante. *In*: Anais do II Workshop Jean Monnet Network Bridge [recurso eletrônico]: migração e cidadania na União Europeia e América Latina/org. Aline Beltrame de Moura, Sandra Negro, Elisa Chiaretto. - 1. ed. - Florianópolis [SC]: Emais, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/16LMbOverFuLIJ23UwP6wi8PWolneOfc-/view>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴³ WEBERS, Aline Graziela Bald. JOHANN. Marcia Fernanda da Cruz Ricardo. **A migração no MERCOSUL**: breve análise no âmbito do direito do trabalho e previdenciário do trabalhador migrante. *In*: Anais do II Workshop Jean Monnet Network Bridge [recurso eletrônico]: migração e cidadania na União Europeia e América Latina/org. Aline Beltrame de Moura, Sandra Negro, Elisa Chiaretto. - 1. ed. - Florianópolis [SC]: Emais, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/16LMbOverFuLIJ23UwP6wi8PWolneOfc-/view>. Acesso em: 25 mai. 2022.

de ações que devem ser realizadas, tornando a elaboração do Plano de Ação efetivo¹⁴⁴.

A ideia deste Plano quando foi elaborado, era que em dez anos fosse implementado o cronograma de trabalho, ou seja, até 26 de março de 2021, ocasião em que o MERCOSUL completaria seus 30 anos. Segundo Vieira e Costa¹⁴⁵, os direitos previstos no Estatuto estão '[...] nas normativas do MERCOSUL, sejam elas de direito originário ou derivado, englobando tanto aquelas de *hard law*, com *status* de tratado internacional, quanto aquelas de *soft law*'.

Ressalta-se que muitas iniciativas foram tomadas para a implementação do plano no bloco, a citar: a criação da placa comum de identificação veicular do MERCOSUL; a revisão do Acordo de Recife, relativo ao controle integrado dos fluxos migratórios nas fronteiras; a revisão da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL; o Plano para Facilitar a Circulação de Trabalhadores no MERCOSUL Resolução nº 11/13; e a elaboração do Sistema Integrado de Mobilidade do MERCOSUL (SIMERCOSUL), que trata da concessão de bolsas de intercâmbio para pesquisadores da região¹⁴⁶. Porém, a livre circulação de pessoas ainda não foi implementada pelo MERCOSUL, apesar de o bloco já ter avançado significativamente.

Enfatiza-se que 'o fator político e as prioridades na agenda das relações exteriores de cada país acabam influenciando decisivamente na eficácia das ações propostas no foro intergovernamental do processo de integração regional'¹⁴⁷. Quanto

¹⁴⁴ WEBERS, Aline Graziela Bald. JOHANN. Marcia Fernanda da Cruz Ricardo. **A migração no MERCOSUL**: breve análise no âmbito do direito do trabalho e previdenciário do trabalhador migrante. *In*: Anais do II Workshop Jean Monnet Network Bridge [recurso eletrônico]: migração e cidadania na União Europeia e América Latina/org. Aline Beltrame de Moura, Sandra Negro, Elisa Chiaretto. - 1. ed. - Florianópolis [SC]: Emais, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/16LMbOverFuLIJ23UwP6wi8PWolneOfc-/view>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴⁵ VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **O estatuto da cidadania do MERCOSUL e a carta de direitos fundamentais da União Europeia**: uma análise comparativa sobre o avanço da cidadania regional. *In*: Revista Electrónica. Instituto de investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja, n. 27, p. 105-125. diciembre 2021 – mayo 2022, Buenos Aires, Argentina. Disponível em: <http://www.derecho.uba.ar/revistas-digitales/index.php/revista-electronica-gioja/article/view/577>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴⁶ VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **A Livre Circulação de Pessoas no MERCOSUL e na União Europeia**: perspectivas e desafios para o futuro. *In*: Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ, v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/24650>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴⁷ MOURA, Aline Beltrame de. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**: é possível uma cidadania regional? *In*: Revista Brasileira de Direito. v. 14, n. 2, 2018. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1783>. Acesso em: 25 mai. 2022.

ao aspecto jurídico, o Estatuto auxilia em normas que estão previstas nos instrumentos do MERCOSUL. Portanto, Vieira e Costa¹⁴⁸ destacam que:

Primeiramente, o caráter simbólico do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL deve ser levado em consideração, pois esta é a primeira vez que o bloco fala expressamente sobre a existência de cidadãos do MERCOSUL. Segundo, o Estatuto reforça o direito de estabelecimento e circulação no território integrado, o que está intimamente relacionado com a ideia de cidadania regional, de pertencimento à região, conforme antes visto. Terceiro, o processo de construção do Estatuto teve como aliado o Plano de Ação, que trouxe diversos avanços para a conquista de direitos fundamentais dos cidadãos, nas mais distintas matérias.

Desta forma, a implementação destes instrumentos, tanto o Estatuto da Cidadania, como a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, oportuniza tratamento igualitário, conforme os concedidos aos nacionais do Estado de residência. Também promove a integração dos Estados Partes do MERCOSUL e concretiza o pacto de uma agenda comum, que impacta no bem-estar da população trabalhadora mercosulina.

3.3 O SGT-10 e a agenda do MERCOSUL em matéria trabalhista

O âmbito de tratamento dos temas referentes ao trabalho na estrutura institucional do MERCOSUL surgiu a partir do Subgrupo de Trabalho nº 11, ocasião em que foram criadas oito Comissões temáticas, com as seguintes áreas: 1. Relações Individuais de Trabalho; 2. Relações Coletivas de Trabalho; 3. Emprego e Migrações Trabalhistas; 4. Formação Profissional; 5. Saúde e Seguridade no Trabalho; 6. Seguridade Social; 7. Setores Específicos (transporte); e, 8. Princípios (Convenções da OIT e Carta Social). A Comissão nº 8 realizou uma lista de Convenções Internacionais do Trabalho da OIT, para que os Estados Partes as ratificassem¹⁴⁹. Em razão de interesses divergentes, esta lista não foi aprovada pelo Grupo do Mercado Comum (GMC). Enfatiza-se que este órgão é responsável pela harmonização de legislações nesta área, tendo criado o Subgrupo de Trabalho nº 11

¹⁴⁸ VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **O estatuto da cidadania do MERCOSUL e a carta de direitos fundamentais da União Europeia: uma análise comparativa sobre o avanço da cidadania regional.** In: Revista Electrónica. Instituto de investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja, n. 27, p. 105-125. diciembre 2021 – mayo 2022, Buenos Aires, Argentina. Disponível em: <http://www.derecho.uba.ar/revistas-digitales/index.php/revista-electronica-gioja/article/view/577>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁴⁹ A lista de convenções ratificadas pode ser consultada em: OIT. **Convenções.** [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

(SGT nº 11), que trata das Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social, nos termos da Resolução n. 11/1991¹⁵⁰.

Destaca-se que as oito comissões do SGT nº 11 não tiveram sucesso e foram substituídas pela proposta da Resolução nº 115/1996, surgindo, assim, o Subgrupo de Trabalho nº 10.

O SGT-10, conforme a Resolução nº 20/95, é um órgão de apoio técnico do Grupo Mercado Comum, com competência para analisar assuntos nos âmbitos trabalhistas e sociais, bem como para propor recomendações compatíveis com o desenvolvimento do processo da integração regional. Este grupo tem por objetivo analisar a dimensão social do processo de integração e diversas alternativas para sua formulação institucional.

Destaca-se que para discutir as questões sociais, são feitas reuniões periodicamente. A primeira reunião do SGT nº 10, na qual se encontraram os representantes dos trabalhadores, dos empresários e dos governos, foi realizada em maio de 1996, em Buenos Aires, com o objetivo de dar encaminhamento à Resolução do GMC nº 38/95 que estabelecia a estrutura de funcionamento dos Subgrupos. A ideia foi que tivessem um número mínimo de Comissões permanentes¹⁵¹.

O SGT nº 10, segundo Filho, trata de diversos temas e defende o consenso, inspirando-se no princípio do diálogo social, o que torna as propostas e soluções mais fortes quando apresentadas para o Grupo Mercado Comum (GMC)¹⁵². Cita-se especialmente as atas de nºs 2/1992¹⁵³, 8/1993¹⁵⁴, 12/1994¹⁵⁵, 1/1995¹⁵⁶, 2/2001¹⁵⁷,

¹⁵⁰ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 141.

¹⁵¹ FREITAS, Valter de Almeida. **A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. In: Tese de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁵² Filho, José Soares. **MERCOSUL: surgimento, estrutura, direitos sociais, relação com a Unasul, perspectivas de sua evolução**. In: Revista CEJ, Brasília, Ano XIII, n. 46, p. 21-38, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23668.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁵³ MERCOSUL. **MERCOSUR/SGT 11/ Acta nº 2/92**. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/84782_SGT11_1992_ACTA02_ES.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁵⁴ MERCOSUL. **SGT 11/relaciones laborales/ Acta nº 8/93**. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/85053_SGT11_1993_ACTA03_ES.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁵⁵ MERCOSUL. **MERCOSUR/SGT nº 11/relaciones laborales, empleo y seguridad social/Acta nº 12/94**. Disponível em:

que reforçam a importância da ratificação das Convenções Internacionais do Trabalho da OIT, com intuito de promover a proteção e a justiça social mercosulina.

Do seu constante desempenho, também através do SGT nº 10, foram elaborados vários documentos, como, por exemplo: o Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL; o Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL, órgão técnico de informação e assessoramento sobre o mercado de trabalho dos Estados Partes; e o Grupo de Alto Nível para a Estratégia MERCOSUL de Crescimento do Emprego, constituído a partir da referência estabelecida pela Declaração de Ministros do Trabalho do MERCOSUL.

O Subgrupo de Trabalho nº 10 trata das 'Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social'. Tem caráter intergovernamental, cujo trabalho é coordenado pelas autoridades laborais e conta com a participação dos representantes das organizações de trabalhadores e empregadores. Está subdividido em 3 Comissões temáticas, a saber: 1. Relações Trabalhistas; 2. Emprego, Migrações, Qualificação e Formação Profissional; e 3. Saúde, Segurança, Inspeção do Trabalho e Seguridade Social. Com relação a estas Comissões, Filho traz observações quanto ao seu desempenho:

a) CT I, Relações e Trabalho, que tem a seu cargo o estudo comparativo dos institutos jurídicos que regulamentam as relações individuais e coletivas de trabalho nos países do MERCOSUL, tendo em vista sua futura harmonização; b) CT II, Emprego, Migrações, Qualificação e Formação Profissional, em cuja responsabilidade incidem diversas tarefas, dentre as quais a estruturação do "Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL", o estudo da questão migratória e a criação do sistema de certificação de competências profissionais; c) CT III, Saúde, Segurança e Inspeção do Trabalho e Seguridade Social, que procura desenvolver mecanismos capazes de ampliar o sistema de proteção trabalhista e social nos países componentes do grupo regional¹⁵⁸.

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/85090_SGT11_1994_ACTA02_ES.pdf.

Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁵⁶ MERCOSUL. **MERCOSUR/SGT nº 10 asuntos laborales, empleo y seguridad social/Acta nº 01/95**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/53843_SGT10_1995_ACTA01_ES.pdf.

Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁵⁷ MERCOSUL. **MERCOSUR/GMC/SGT nº 10 relaciones laborales, empleo y seguridad social/Acta nº 02/2001**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/53843_SGT10_1995_ACTA01_ES.pdf.

Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁵⁸ Filho, José Soares. **MERCOSUL: surgimento, estrutura, direitos sociais, relação com a Unasul, perspectivas de sua evolução**. In: Revista CEJ, Brasília, Ano XIII, n. 46, p. 21-38, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23668.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Cumprir referir que com a criação do SGT nº 10, surgiu a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (DSL), a Comissão Sociolaboral (CSL), Observatório do Mercado de Trabalho (OMTM) e recomendações do Grupo Alto Nível Estratégia MERCOSUL de Crescimento do Emprego (GANEmple). Portanto, frisa-se que o SGT nº 10 é um dos principais órgãos sociolaborais que trata de temáticas fundamentais para a concretização de um mercado comum.

Referente a uma agenda comum em matéria trabalhista, destaca-se que iniciou em 1991, através de reunião de Ministros do Trabalho do MERCOSUL, com a perspectiva de consolidar a dimensão sociolaboral. Foram desenvolvidas muitas atividades pelos chamados Órgãos Sociolaborais do MERCOSUL (OSL), que criaram diversos documentos voltados para uma política socio-trabalhista do bloco, ressaltando a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1998 (revisada em 2015), que aborda princípios e direitos na área do trabalho¹⁵⁹.

Em dezembro de 1996, através da Resolução nº 153, foi ampliada a pauta de negociação, tendo sido incluída a análise da dimensão social do processo de integração, implementando diversas alternativas para sua formulação institucional. Na IX Reunião do Conselho do Mercado Comum, em Punta del Este, em dezembro de 1995, foi aprovado o 'Programa de Ação do MERCOSUL até o ano de 2000' (Decisão/CMC nº 9/95), que estabeleceu diretrizes sobre o cuidado da dimensão global e social do MERCOSUL, que devem ser propostas para melhorar as condições de vida e de trabalho, levando-se em conta os compromissos internacionais assumidos pelos Estados Partes¹⁶⁰.

Além disso, os Órgãos Sociolaborais do MERCOSUL (OSL) elaboraram o Acordo Multilateral de Previdência Social do Mercado Comum do Sul e Regulamentos Administrativos (1997), a Estratégia Regional para o Crescimento do Emprego (2006) e criaram o Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (2008)¹⁶¹.

¹⁵⁹ MERCOSUL. **Assuntos Trabalhistas, Emprego e Previdência Social**. [2021]. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/assuntos-trabalhistas-emprego-e-previdencia-social/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶⁰ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶¹ MERCOSUL. **Assuntos Trabalhistas, Emprego e Previdência Social**. [2021]. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/assuntos-trabalhistas-emprego-e-previdencia-social/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Importante referir que em 2002, foi celebrado o Acordo para Residência dos Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, que trata da 'livre residência' no âmbito do Bloco Regional. Adicionalmente, no final de 2003, foi criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o documento 'Gerando Trabalho Decente no MERCOSUL. Emprego e Estratégia de Crescimento: o Enfoque da OIT', com o intuito de oferecer apoio ao desenvolvimento da Conferência do Emprego do MERCOSUL em março de 2004¹⁶². Conforme Neto e Cavalcante¹⁶³:

O documento preparado pela OIT, com quase 600 páginas, contém o estudo realizado e as propostas em matéria de política de emprego para os Estados-membros, enfatizando: (a) a discussão da institucionalidade laboral e da competitividade; (b) a melhora da formação laboral no MERCOSUL; (c) os avanços na articulação e competitividade da pequena e microempresa; (d) as políticas que emergem das limitações de informação no mercado de trabalho; (e) a institucionalidade para o emprego em nível de MERCOSUL.

Em 2005 ocorreu a XXII Reunião Ordinária do SGT nº 10, na qual foram propostas as seguintes ideias: 1- Emprego e trabalho decente. Geração de Emprego. Fortalecer o observatório do Mercado de Trabalho; 2- Livre circulação de trabalhadores; Harmonização das nomenclaturas do MERCOSUL sobre direitos individuais e coletivos, saúde e seguridade no trabalho e seguridade social; promover acordos transfronteiriços para garantir a igualdade de tratamento; 3- Fortalecimento da dimensão social de trabalho. Institucionalizar os planos de trabalho conjuntos. Plano regional para prevenir e erradicar o trabalho infantil. Fortalecer a fiscalização do trabalho¹⁶⁴.

Em 2006 aconteceu a I Cúpula Social do MERCOSUL, com integrantes dos movimentos sociais e populares, Organizações não Governamentais (ONGs) e os Governos dos Estados Partes, que abordou problemas sociais, reforçando a participação cidadã. Tendo em vista a importância deste movimento, a Decisão CMC

¹⁶² NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶³ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶⁴ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

nº 56/12, aprovada em dezembro de 2012, formalizou a periodicidade semestral da Cúpula Social do MERCOSUL¹⁶⁵.

Através da Decisão nº 64/2010, o Conselho de Mercado Comum propôs o plano de ação para a criação do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL, já referido, que tem por objetivo a garantia dos direitos fundamentais e benefícios para os nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL. Ainda, durante a XV Cúpula Social do MERCOSUL de junho/2012, foi lançado o Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL (PEAS), que discute políticas sociais, com intuito a erradicar a miséria, a fome, a pobreza e o analfabetismo, bem como universalizar os serviços de saúde pública, dentre outros assuntos¹⁶⁶.

Ressalta-se que, com a implementação da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (1998-2015) e do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL (2021), aconteceu um avanço no marco jurídico e acesso à justiça trabalhista para os cidadãos mercosulinos.

Ainda, destaca-se a Cartilha da Cidadania¹⁶⁷, que possui informações para os cidadãos do MERCOSUL, em particular para aqueles que pretendam trabalhar em outro país do bloco, que contribui para integrar e harmonizar as políticas de inspeção e de formação profissional, bem como enfatiza a livre circulação dos trabalhadores para a integração regional, garantindo aos trabalhadores do MERCOSUL o acesso a um trabalho formal, sem discriminação e com igualdade de oportunidades.

Tendo em vista que no MERCOSUL há um grande fluxo migratório, seja de migrantes intra ou extrabloco, foi importante a construção de normas regulatórias, em razão da implementação do objetivo, que é o de livre circulação de pessoas, pois promove a cidadania e proteção dos direitos humanos da pessoa migrante, conformando assim um mercado comum. Portanto, a harmonização das legislações dos Estados Partes, na matéria, ameniza as diferenças de direito de

¹⁶⁵ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶⁶ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶⁷ MERCOSUL. **Cartilha da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

fonte interna¹⁶⁸. Segundo Vieira e Costa¹⁶⁹, o Acordo Multilateral sobre Seguridade Social do MERCOSUL, de 1997, foi um dos documentos jurídicos do bloco que tratou da livre circulação de pessoas. Igualmente, os Acordos de Residência, regularizaram a situação migratória dos cidadãos mercosulinos localizados em outros Estados Partes.

Neste ínterim, após 30 anos de existência do MERCOSUL, completados em 26 de março de 2021, percebe-se que há muito a fazer e os Estados Partes precisam adotar medidas que propiciem a almejada integração, bem como deve haver maior compromisso de governo. Entretanto, cabe reconhecer que houve significativos avanços nesse período, que contribuíram para a América do Sul.

Desta forma, é relevante considerar uma Agenda de Trabalho Decente que proporcione garantias e iniciativas para os cidadãos mercosulinos, para o fortalecimento dos direitos sociais e humanos, bem como que assegure a proteção e inserção no mercado de trabalho e remuneração equivalente, sem discriminação, para que os cidadãos dos Estados Partes possam ter condições laborais e vida digna.

A seguir, apresenta-se o último capítulo da pesquisa, no qual será analisada a possibilidade da ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, bem como a viabilidade da redução da jornada de trabalho dos pais para o cuidado e garantia dos direitos humanos/fundamentais das crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem que haja a discriminação no emprego, tomando-se como base as experiências dos Estados Partes do MERCOSUL, e ainda, demonstrando-se a possibilidade de responsabilização do Estado e das Empresas.

¹⁶⁸ VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **A opinião consultiva como ferramenta para a uniformização da interpretação e aplicação do direito do MERCOSUL, na temática migratória.** *In: Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión* [online]. vol.7, n.14, p.172-197. 2019. Disponível em: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2304-78872019001400172&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁶⁹ VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **A opinião consultiva como ferramenta para a uniformização da interpretação e aplicação do direito do MERCOSUL, na temática migratória.** *In: Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión* [online]. vol.7, n.14, p.172-197. 2019. Disponível em: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2304-78872019001400172&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 mai. 2022.

4 A CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E O DIREITO DO TRABALHADOR COM DEPENDENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS: seus impactos no MERCOSUL, com especial referência ao Brasil

Partindo da premissa da necessidade de promover a igualdade de oportunidade e tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos, com obrigações familiares e encargos profissionais, considerando os fatores de discriminação no emprego, este capítulo traz à tona a importância da ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, como também, da possibilidade da redução da jornada de trabalho de pais de crianças e adolescentes com necessidades especiais, em relações de emprego regidas pela CLT. Cumpre referir que todos os Estados Partes do MERCOSUL ratificaram este instrumento, com exceção do Brasil.

Ressalta-se que é um assunto que precisa de uma reflexão mais profunda, a fim de se buscar a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego para homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, com o intuito de combater as discriminações e preconceitos.

Adicionalmente, considerando que a criança ou adolescente demanda cuidados especializados de seus responsáveis (normalmente os pais), e que estes, enquanto empregados, veem-se limitados em provê-los, verifica-se prejudicado o direito fundamental da criança ou do adolescente com necessidades especiais, limitado em suas necessidades de tratamento de sua condição, de convívio com a família, educação e formação especiais.

Diante disso, atesta-se que o Brasil também deveria adotar a Convenção nº 156 da OIT, a fim de garantir o princípio do trabalho decente e a promoção da dignidade da pessoa humana.

Assim, a discussão tem por objetivo investigar, com enfoque crítico, a possibilidade da ratificação desta Convenção pelo Brasil, bem como a viabilidade da redução da jornada de trabalho dos pais para o cuidado e garantia dos direitos humanos/fundamentais das crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem que haja a discriminação no emprego.

Igualmente, serão realizadas sugestões para a regulamentação do direito no Brasil à redução da jornada de trabalho do genitor de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, tomando como base as experiências dos Estados Partes do MERCOSUL, demonstrando a possibilidade de responsabilização do Estado e das

Empresas. E, por fim, se apontarão diretrizes-paradigma para políticas públicas trabalhistas viáveis à realização do direito, no país em referência.

4.1 A Convenção nº 156 da OIT: fundamentos, características e principais disposições

Em 23 de junho de 1981, foi realizada em Genebra a Conferência Geral da OIT, que aprovou a Convenção nº 156, que entrou em vigor em 11 de agosto de 1983¹⁷⁰. Este documento foi elaborado devido aos seguintes motivos: a) ‘os múltiplos papéis assumidos pelas mulheres’¹⁷¹ e b) ‘a necessidade de incorporar os problemas das mulheres trabalhadoras nos esforços globais para a melhoria das condições de trabalho e também para tornar realidade o direito de trabalhar sem ser objeto de discriminação’¹⁷².

Tem como objetivo regulamentar a promoção de igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares em relação a seus filhos dependentes e com relação a outros membros de sua família que necessitam de cuidado especializado. Também:

[...] apresenta a obrigação de implementar medidas que permitam a livre escolha do emprego, que facilitem o acesso à formação, que garantam a integração e permanência destes trabalhadores na força de trabalho e sua reintegração após um período de ausência em razão destas responsabilidades. Coloca a necessidade de serem adotadas medidas de planejamento local e regional de forma que sejam consideradas as necessidades deste grupo de trabalhadores, bem como o desenvolvimento de serviços comunitários, públicos e privados de assistência à infância e às famílias¹⁷³.

¹⁷⁰ BRASIL. Convenção nº 156 da OIT – **Sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores**: Trabalhadores com Encargos de Família. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁷¹ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. p. 22. Documento apresentado em Genebra - 98ª Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233473.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁷² BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. p. 22. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233473.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁷³ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. p. 22. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233473.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

Neste sentido, para que, por exemplo, deficientes com Síndrome de Down, autistas¹⁷⁴ possam ter um tratamento eficaz e com qualidade, os pais trabalhadores precisam de todo auxílio de uma equipe multidisciplinar composta por médico, fisioterapeuta, psicoterapeuta, terapeuta ocupacional e fonoaudiólogo, para cada paciente, que muitas vezes se mantém por toda a vida. Em vista disso, a Convenção nº 156 da OIT assegura condições de vida e de emprego a estes trabalhadores, podendo resolver as dificuldades que lhe são postas.

Assim, verifica-se que o próprio Preâmbulo deste instrumento reconhece os problemas, bem como a necessidade de se propor a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos familiares.

Ainda, o artigo 3º da Convenção prevê que ‘todo País Membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se’, com enfoque à não discriminação dos trabalhadores de ambos os sexos, bem como sem gerar conflito entre seu emprego e os compromissos familiares.

Cabe frisar que é uma questão bastante ampla e relevante à família e para a sociedade, que deve ser considerada pelas políticas públicas nacionais, tendo em vista que a base da norma está pautada no princípio da igualdade de tratamento e oportunidade e percebe-se que os trabalhadores, de ambos os sexos, vivem experiências diferentes.

Assim, quem passa por essas dificuldades, necessita de auxílio, pois as condições de vida são distintas dos demais e conforme Ferrito, ‘[...] tais urgências exigem um tratamento diferenciado para que seja possível alcançar condições iguais de vida e socialização’¹⁷⁵.

Destaca-se que a Convenção nº 156 da OIT complementa a Convenção nº 111 da OIT, de 1958, que trata sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Salienta-se que a Convenção nº 111 da OIT não aborda o fator de discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares. Importante referenciar que o Brasil internalizou-a através do Decreto nº 62.150, de

¹⁷⁴ Sobre o tema, ver: SZABO, Cleusa Barbosa. **Autismo**: um mundo estranho. 2. ed. São Paulo: Edicon, 1999.

¹⁷⁵ FERRITO, Bárbara. **A falta que faz**: Convenção nº 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162918/2019_ferrito_barbara_falta_convencao156oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mai. 2022.

19 de janeiro de 1968¹⁷⁶, o que beneficia a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda e qualquer discriminação.

De acordo com Ferrito:

A existência de responsabilidades familiares não está relacionada à natureza do ser humano, como os critérios da Convenção nº 111 (raça, gênero, idade, religião etc.). Os encargos familiares decorrem de contratempos comuns ou extraordinários, integrantes ou não do ciclo da vida. Aborda-se, pois, um momento específico e particular da vida do indivíduo, que o torna apto a proteção diferenciada, a fim de salvaguardar as relações sociais e a solidariedade humana.

Percebe-se que a Convenção nº 156 da OIT traz a ideia de superar a divisão sexual do trabalho, pois o documento anterior presumia que as responsabilidades eram das mulheres. Portanto, a Convenção nº 156 da OIT deixa claro que é para ambos os sexos, o que auxilia, sem pré-determinar à uma pessoa (as mulheres)¹⁷⁷, alargando as responsabilidades familiares.

Cabe salientar que a divisão dos encargos familiares é fundamental para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Frisa-se que a família moderna se modificou, porque as atividades atuais são diversas e diferem dos velhos papéis definidos em outros tempos com relação a divisão de tarefas entre homens e mulheres.

Ainda, o documento traz a ideia de que se pode aplicar a todas as atividades e categorias econômicas, quando presentes obrigações familiares e que esta medida preventiva não deve se tornar motivo de discriminação.

Desta forma, afirma-se que:

Para garantir às mulheres igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho, são necessárias, portanto, transformações nos papéis tradicionais de gênero e um fortalecimento da ideia de que os cuidados são uma responsabilidade social e não apenas familiar ou feminina. Para isso é fundamental que a noção de conciliação com corresponsabilidade social, entre homens e mulheres, Estados, mercados e sociedade, faça parte da

¹⁷⁶ BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968 revogado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁷⁷ FERRITO, Bárbara. **A falta que faz:** Convenção nº 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162918/2019_ferrito_barbara_falta_convenc_ao156oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mai. 2022.

agenda pública e se torne inerente às políticas, programas e ações dos governos e de organizações de trabalhadores e empregadores¹⁷⁸.

Também, outro ponto destacável deste instrumento é, que o princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres foi adotado pelas Nações Unidas e outros organismos especializados em razão do parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas de 1979, que aborda a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher. Este documento determina que todos os Estados Membros devem ‘conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres’¹⁷⁹.

Deste modo, percebe-se que a Convenção nº 156 da OIT, expõe medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores em geral. Segundo o item 1 e 2 do art. 1º, o conteúdo deste documento aplica-se a trabalhadores de ambos os sexos com encargos com relação a seus filhos dependentes e outros membros de sua família que necessitam de seus cuidados ou apoio, quando essas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

Por oportuno, cabe mencionar que há dois pontos importantes para assegurar a proteção destes trabalhadores: o primeiro, é a ligação com os direitos humanos, que são referência de muitos instrumentos internacionais. E o segundo, é a questão econômica, tendo em vista o contexto sob a ótica do trabalhador, do empregador e do governo¹⁸⁰.

Nesta perspectiva, percebe-se que a Convenção viabilizaria as diversas dificuldades que trabalhadores de ambos os sexos enfrentam no mercado de trabalho, alcançando assim, a igualdade de oportunidade. As reais necessidades de proteção são abarcadas e buscadas pela OIT, pois a discriminação no âmbito do trabalho ainda é uma realidade presente na vida das pessoas.

¹⁷⁸ OIT BRASIL. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho.** [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229490.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁷⁹ BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁸⁰ ALARCÓN, Katerine Bermúdez. **El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con obligaciones familiares:** la necesidad de conciliar familia y trabajo. *In:* ROCHA, Cláudio Jannotelli da; et. all. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, vol. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, p. 153-167. 2020.

Portanto, conforme Alarcón:

Para alcançar um equilíbrio entre trabalho e família, tanto o trabalhador, quanto o empregador e o Estado devem definir estratégias. Nisso, há ações que devem ser aplicadas internamente com iniciativas a nível das empresas e organizações que buscam alterar as normas de trabalho, as convenções e as práticas. O outro enfoque se volta aos governos, para que realizem intervenções para facilitar o cuidado das crianças, com menos sacrifício de oportunidades de progresso e compensações para seus pais¹⁸¹ (Tradução nossa).

Desta forma, Alarcón argumenta que é importante que os Estados Membros, atendam às recomendações contidas na Convenção. Qualificar a expressão ‘filhos a cargo’ e ‘outros membros da família que necessitem cuidado’, também é um ponto fulcral que evitaria qualquer tipo de problema de interpretação quando for aplicado o texto convencional. Nesse sentido, para a autora:

[...] o acordo especifica que cada país, por meios legislativos, acordos coletivos, regulamentos societários, sentenças arbitrais, decisões judiciais, ou através de uma combinação de tais medidas, ou de qualquer outra forma apropriada de acordo com as práticas nacionais, deve definir o significado das expressões filhos dependentes e outros membros da família direta que necessitam de cuidados e apoio, o que é consistente com a evolução social que a família tem tido como instituição e as mudanças na sua conformação e funcionamento¹⁸² (Tradução nossa).

Cabe mencionar, também, a Recomendação nº 165, adotada pela OIT, em 23 de junho de 1981, que pode ser citada em conjunto com a Convenção nº 156, porque, igualmente, refere sobre trabalhadores com reponsabilidades familiares e reitera as medidas da Convenção que devem ser consideradas na adoção de políticas públicas, o que colabora com a promoção da igualdade de trabalhadores de ambos os sexos com obrigações familiares.

¹⁸¹ No original: “Para lograr un equilibrio entre trabajo y familia deben fijar estrategias tanto el trabajador, como el empleador y el Estado. En esto hay acciones que se deben aplicar desde lo interno con iniciativas a nivel de las empresas y organizaciones que buscan alterar las normas de trabajo, las convenciones y las prácticas. El otro enfoque se dirige a los gobiernos para que realicen intervenciones para facilitar el cuidado de los niños, con menos sacrificio de las oportunidades de progreso y compensaciones para sus padres”. ALARCÓN, Katerine Bermúdez. **El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con obligaciones familiares**: la necesidad de conciliar familia y trabajo. In: ROCHA, Cláudio Jannotelli da; *et. all.* Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, vol. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 166.

¹⁸² No original: “[...] el convenio precisa que cada país por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada conforme a las prácticas nacionales, debe definir el sentido de las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de la familia directa que necesiten cuidado y sostén, lo cual es consistente con la evolución social que ha tenido la familia como institución y los cambios en su conformación y funcionamiento”. ALARCÓN, Katerine Bermúdez. **El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con obligaciones familiares**: la necesidad de conciliar familia y trabajo. In: ROCHA, Cláudio Jannotelli da; *et. all.* Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, vol. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 160.

Insta enfatizar o item II, do artigo 6º desta Recomendação¹⁸³, que explica que para uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento aos trabalhadores com responsabilidades familiares, cabe a todo País Membro incluir esta determinação como objetivo de sua política nacional, pois isto auxiliará para que não haja conflitos entre trabalho e família, e ainda, estes trabalhadores poderão exercer o direito sem estarem sujeitos à discriminação.

Adicionalmente, é relevante destacar os artigos 15 e 16 da Recomendação que aborda que os trabalhadores com responsabilidades familiares devem ter as mesmas oportunidades e tratamento que os demais de ambos os sexos no que concerne à preparação e ao acesso ao trabalho. Continuando, a situação conjugal, familiar ou as responsabilidades familiares não devem ser causas de justificativas para negar um trabalho ou para o término da relação de emprego a estes trabalhadores.

Frisa-se que é importante a ratificação da Convenção nº 156 em conjunto com a implementação da Recomendação nº 165, ambas da OIT, por todos os Estados Membros, pois indicam medidas compatíveis para estes trabalhadores com encargos familiares e garantem condições mínimas de trabalho e emprego, permitindo a conciliação de suas responsabilidades profissionais e familiares. Neste sentido:

[...] facilitar a conciliação da vida no trabalho com as responsabilidades familiares implica melhorar as condições do mercado de trabalho. E não apenas as condições de emprego para as mulheres, mas também promover uma nova distribuição das oportunidades para todos. É necessário gerar condições que permitam a homens e mulheres escolher diferentes formas de equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho remunerado, em distintos momentos de seu ciclo de vida. Para isso, é necessário que as responsabilidades familiares deixem de ser um fator de discriminação no mercado de trabalho e que o cuidado seja reconhecido como um direito garantido pelo Estado¹⁸⁴.

Sob este ponto de vista, é importante implementar políticas públicas que permitam e ampliem a proteção aos trabalhadores, homens e mulheres, com encargos familiares, pois promover a informação, treinamentos e educação também

¹⁸³ OIT BRASIL. **Recomendação nº 165 - Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores**: Trabalhadores com Encargos de Família. [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁸⁴ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. p. 110. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms_233473.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

é uma forma de compreensão pública e que está pautada no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, sem que haja qualquer espécie de tratamento discriminatório. Igualmente cabe argumentar que é dever do Estado, da família, da sociedade auxiliar os pais trabalhadores com filhos com necessidades especiais no desenvolvimento e tratamento, pois trabalho e encargos familiares demandam maior tempo, tendo em vista que o dependente necessita de maior cuidado de seus responsáveis, frisando que está em jogo sua qualidade de vida

Alarcón traz a opinião do Comitê de Peritos da OIT, que informa que:

[...] da experiência de ratificação da Convenção descobriram que existem países que elaboraram materiais educativos com vídeos, estudos de casos, estatísticas, entre outros, para usá-los em aulas de educação parental, em hospitais e maternidades, instituições de ensino e locais de trabalho, bem como guias foram elaborados para empregadores onde se evidenciam experiências bem sucedidas de empresas que ofereceram aos trabalhadores diferentes arranjos de tempo de trabalho e formas de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, com ênfase em tipos de contratação e técnicas de retenção de pessoal¹⁸⁵ (Tradução nossa).

Desta forma, percebe-se que a ratificação da Convenção nº 156 da OIT é apenas o primeiro passo. Para uma sociedade mais justa, é importante que todos os atores sociais (trabalhadores, empresários, governo) compreendam que a distribuição dos encargos familiares deve ser equânime. Enfatiza-se que este instrumento integra a lista de instrumentos jurídicos internacionais que tem como objetivo eliminar todas as formas de discriminação, na medida em que protege o membro da família que participa do mercado de trabalho.

Levando-se em conta todos estes fatores e, reconhecendo a necessidade de melhorar as condições destes trabalhadores com encargos familiares e dos que precisam de cuidados, no próximo item será apresentada a importância da internalização da Convenção nº 156 da OIT, bem como os Estados Partes do MERCOSUL que já a ratificaram.

¹⁸⁵ No original: “[...] de la experiencia de la ratificación del Convenio han encontrado que hay países que han elaborado materiales educativos con videos, estudios de casos, estadísticas, entre otros, para usarlos en clases de educación parental, en hospitales y clínicas de maternidad, instituciones docentes y lugares de trabajo, así como se han preparado guías destinadas a los empleadores donde se evidencian experiencias exitosas de empresas que han ofrecido a los trabajadores distintos ordenamientos del tiempo de trabajo, y formas de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, con énfasis en tipos de contratación y técnicas de retención de personal”. ALARCÓN, Katerine Bermúdez. **El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con obligaciones familiares**: la necesidad de conciliar familia y trabajo. In: ROCHA, Cláudio Jannotelli da; *et. all.* Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, vol. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 162.

4.2 A ratificação da Convenção nº 156 nos Estados Partes do MERCOSUL

Levando em consideração a necessidade de garantir a isonomia de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres e que tenham encargos familiares, foi criada a Convenção e Recomendação denominadas de nº 156 e nº 165 pela OIT.

Desta forma, estes instrumentos têm como objetivo assegurar os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, proporcionando aos trabalhadores, melhores condições de trabalho e medidas de flexibilização de horário.

A intenção da Convenção nº 156 e da Recomendação nº 165 é a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego para homens e mulheres com responsabilidades familiares e entre os trabalhadores que têm responsabilidades familiares, conforme já referido.

Assim, é importante mencionar que:

No intuito de criar uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento de trabalhadores e trabalhadoras um 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 responsabilidades¹⁸⁶.

Com relação à ratificação da Convenção nº 156 pelos Estados Partes do MERCOSUL, percebe-se que quase todos a ratificaram, com exceção do Brasil. O primeiro país a aprovar esta Convenção foi a Argentina, em 17 de março de 1988¹⁸⁷. Em seguida, o Uruguai, em 16 de novembro de 1989¹⁸⁸ e, por último, o Paraguai, em 21 de dezembro de 2007¹⁸⁹. Também cabe destacar que até a Venezuela a ratificou em 27 de novembro de 1984¹⁹⁰ e a Bolívia em 1 de setembro de 1998¹⁹¹.

¹⁸⁶ OIT. **Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno**: Manual de formação para Juízes, Juristas e Docentes em Direito. Turim: Centro Internacional de Formação (CIF), 2011. p. 171.

¹⁸⁷ ARGENTINA. **Ley nº 23.451 de 14 de abril de 1987**. Aprobación de Convenio sobre Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fK-DHErpVY8J:trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/ley23451_87.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁸⁸ URUGUAY. **Ley nº 16.045 de 2 de junio de 1989**. Ley sobre Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁸⁹ PARAGUAI. Corte Suprema de Justicia. **Ley nº 3.338 de 22 de octubre de 2007**. Por la cual se aprueba el convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y

Ainda, conforme dados da OIT¹⁹², cabe mencionar que 45 (quarenta e cinco) países ratificaram a Convenção nº 156 da OIT. Os primeiros países a introduzir o documento foram a Noruega e a Suécia, 22 de junho de 1982 e 11 de agosto de 1982, respectivamente. Cumpre referir que estes países estão bem avançados quando o assunto é licença-maternidade e paternidade, pois adotam modelos compartilhados de licença-parental. Esta licença é reconhecida na maioria dos países europeus. A Diretiva da União Europeia (96/34/CE) estabelece que esta licença deve ser disponibilizada a ambos os pais de crianças menores de 8 anos, como direito individual¹⁹³.

Em contrapartida, apesar das diversas campanhas para a ratificação deste documento, principalmente promovidas pelos movimentos sindicais, o Brasil ainda não a internalizou.

Cabe argumentar que os quatro países do MERCOSUL têm regras muito semelhantes e que é dever do Estado assegurar aos trabalhadores essa garantia mínima. Cumpre referir que os Estados não são obrigados a ratificarem as Convenções. No entanto, não implantando os referidos instrumentos, gera responsabilidade internacional do Estado porque participam da OIT e se responsabilizaram em ratificar os seus instrumentos.

Segundo Bomfim¹⁹⁴:

A finalidade dos tratados e das convenções internacionais do trabalho é a de uniformizar os direitos sociais entre os múltiplos países e organismos internacionais, para garantir, de forma holística, um mínimo existencial e,

trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Disponível em: <https://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/marcolegal/LEY-3338-2007.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁹⁰ VENEZUELA. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela nº 3.309 Extraordinario de fecha 3 de enero de 1984**. Instrumento de Ratificación del Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares. Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-23211. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁹¹ BOLÍVIA. **Ley nº 1871 de 15 de junio de 1998**. De conformidad al Artículo 59, Atribución 12a de la Constitución Política del Estado, se aprueba y ratifica el Convenio nº 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Disponível em: <https://www.refworld.org/es/type,LEGISLATION,,BOL,5d7fc7a8a,0.html>. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁹² OIT. **Ratificações de C156 - Convenção de Trabalhadores com Responsabilidades Familiares**, 1981 (nº 156), 1983. Disponível em: http://www.ilo.org/Dyn/Normlex/Es/F?P=Normlexpub:11300:0::No::P11300_Instrument_Id:312301. Acesso em: 25 mai. 2022.

¹⁹³ SALVATIERRAEL, Abog Claudia E. **Trabajo de mujeres y el Convenio 156 de la OIT**. Disponível em: http://www.ucse.edu.ar/wp-content/uploads/2021/06/54-SALVATIERRA_C-_El_trabajo_de_mujeres_y_el_convenio_n_156_de_la_OIT1.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

¹⁹⁴ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 77.

com isso, assegurar vantagens trabalhistas mínimas, impedindo a redução destas garantias, sob o argumento da necessária diminuição dos custos empresariais, para maior concorrência no mercado internacional.

As Convenções da OIT são tratados multilaterais e quando adotadas pelos Estados Membros, devem valer como normas internas. Ressalta-se que as obrigações advêm através da ratificação destas Convenções que os Estados Membros se comprometem a cumprir.

Sendo um tratado internacional, tem como objetivo produzir efeitos jurídicos em âmbito internacional. No Brasil, como já exposto no capítulo anterior, com a Emenda Constitucional nº 45/2004, o § 2º do artigo 5º da CF/88, trouxe uma questão diferenciada com a incorporação no ordenamento interno de tratados concernentes a direitos humanos.

Assim, para os tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, a norma estabeleceu a recepção imediata no ordenamento jurídico, revestida, inclusive, de caráter constitucional. Ainda, com o acréscimo do § 3º ao artigo 5º da Carta, o legislador constituinte contemplou uma hierarquia constitucional. Neste sentido, consta no dispositivo que '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'.

Logo, a implementação deste documento pelo Brasil é para assegurar os direitos previstos na Convenção nº 156 da OIT, avançar na transformação do Estado e promover garantias essenciais para o exercício do trabalho para ambos os sexos, com encargos familiares. Ressalta-se assim, a importância da ratificação deste instrumento, pois teria hierarquia constitucional para garantir esses direitos e se passar pelo sistema de votação aprovado no art. 5º, §3º da CF/88, mediante quórum especial, teria o mesmo valor que as disposições da própria Constituição Federal, que é o conjunto de normas fundamentais do país.

Neste sentido, questiona-se: por que o Brasil ainda não ratificou esta Convenção, sendo que internalizou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que trata das prerrogativas das pessoas com necessidades especiais? E, por que os pais que têm filho e/ou dependente com estas necessidades, não podem gozar de um regime laboral diferenciado para melhor atendê-lo?

Diante do impacto de tal situação, em busca de uma justificativa, realizou-se uma consulta prévia em janeiro de 2021, por meio virtual, ao Congresso Nacional¹⁹⁵. A Câmara dos Deputados respondeu que sobre a Convenção nº 156, encontrou somente o Requerimento nº 285/2009¹⁹⁶, de autoria da Deputada Federal Manuela D'Ávila, dirigido à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, que solicitou a realização de Audiência Pública para debater o tratado em referência. Este requerimento foi arquivado em 14 de abril 2011, sem justificativa. Quanto ao questionamento realizado sobre o porquê de o Brasil ainda não ter ratificado, recebeu-se a seguinte resposta:

[...] os serviços de informação e de pesquisa da Câmara dos Deputados têm por objetivo e compromisso apoiar os trabalhos legislativos da Casa, por meio da organização e do tratamento da informação, e prestar atendimento relativo ao trabalho legislativo desta Câmara dos Deputados, de forma que interpretar as informações de normas extrapola nosso campo de atuação, conforme previsão do Ato da Mesa nº 45/2012, em seu Art. 7º, § 4º:
 Art. 7º Qualquer interessado poderá apresentar pedido de acesso a informações da Câmara dos Deputados, por qualquer meio legítimo, devendo o pedido conter a identificação do requerente e a especificação da informação requerida. [...]
 § 4º Não serão atendidos pedidos de acesso à informação que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados ou informações¹⁹⁷.

Finalizando a consulta, solicitado o pedido de acesso às informações¹⁹⁸, esclareceram que não foram encontradas mais proposições legislativas ativas sobre o tema.

Desta forma, percebe-se que não há interesse manifesto pelo Brasil na ratificação desta importante Convenção, bem como há uma ausência do Estado em apoiar as famílias quanto às suas responsabilidades. Enfatiza-se que é necessário e fundamental que o Congresso Nacional, o Executivo Federal e o Movimento Sindical discutam e ratifiquem este instrumento jurídico.

Sobre o tema, Porto¹⁹⁹ adverte que:

¹⁹⁵ A consulta foi realizada via e-mail em 18 de janeiro de 2021. Protocolo: 210118-000068. A resposta foi enviada em 20 de janeiro do mesmo ano, através da Câmara dos Deputados.

¹⁹⁶ O requerimento encontra-se com *status* de arquivado, e sua tramitação pode ser consultada através do Portal da Câmara dos Deputados. BRASIL. **Requerimento nº 285/2009 CTASP**. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=457849>. Acesso em: 12 jan. 2022.

¹⁹⁷ BRASIL. **Protocolo nº 210118-000068**. Congresso Nacional. Disponível em: https://camara.custhelp.com/app/utils/login_form/redirect/home/track/AvP59wpNDv8S~QPvGlse~yJffvsqci75Mv~C~zj~PP8L. Acesso em: 20 jan. 2021.

¹⁹⁸ Solicitação de nova consulta via e-mail em 20 de janeiro de 2021, gerou o Protocolo nº 210120-000152. A resposta foi enviada no mesmo dia, através da Câmara dos Deputados.

A adoção desta Convenção pelo Brasil, com a implementação das medidas práticas nela inspiradas, viria a aplacar o conflito emocional que afeta o íntimo de homens e mulheres aturdidos pela dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais (em muitos casos acumuladas com as tarefas da formação escolar), com as responsabilidades familiares, estas de maior ênfase no que concerne às crianças e não menos pesadas e onerosas quando se trata dos cuidados com familiares idosos.

Portanto, destaca-se que a ratificação da Convenção nº 156 da OIT por todos os Estados Partes do MERCOSUL, demonstra que estes agem em conformidade com o princípio da dignidade do trabalhador e com o conceito de trabalho decente, proposto em 1999 pela OIT, promovendo a garantia de um trabalho produtivo e de qualidade, sem desigualdades sociais e sem discriminação para os cidadãos mercosulinos.

Com relação à noção de Trabalho Decente, cabe frisar que a OIT através de seus 39 principais programas, enfatiza quatro objetivos estratégicos, que são: Primeiro objetivo, 'Os direitos humanos e o trabalho', que trata de três prioridades: promover a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, combater o trabalho infantil e renovar as atividades relativas às normas da OIT. Todos com a ideia de proteção aos princípios e direitos do trabalho. Segundo objetivo: a criação e acesso de novos postos de empregos, compreendido como premissa para diminuir a pobreza e garantir o desenvolvimento social, econômico e pessoal das pessoas. Terceiro objetivo: garantir o fortalecimento da proteção e segurança social, sobretudo sobre as crises econômicas. E, por último, quarto objetivo estratégico: diálogo social²⁰⁰.

Referenciar este conceito, é trazer à tona a relevância do desenvolvimento humano, que possui significado universal. Tem por objetivo a garantia de emprego, assegurar meios de subsistência mínima para o trabalhador e seus familiares, condições de liberdade e igualdade, sem qualquer discriminação no ato da contratação, ou durante a consecução da atividade profissional. Também busca promover segurança e dignidade no trabalho.

¹⁹⁹ PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia**. 2009. Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT:+trabalho+e+fam%C3%A4lia+em+harmonia>. Acesso em: 12 jan. 2022.

²⁰⁰ NETO, Silvio Beltramelli. VOLTANI, Julia de Carvalho. **Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade**. In: Revista de Direito Internacional. UNICEUB. v. 16. n. 1. p. 166-185. 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Ainda, traz-se a Recomendação nº 03/2018, celebrada em Montevidéu, em dezembro de 2018, também no âmbito do MERCOSUL, que expõe:

Que a Convenção nº 156 da Organização Internacional do trabalho (OIT) sobre os trabalhadores com responsabilidades de junho de 1981 estabelece que, entre os objetivos de sua política nacional, os países deverão incluir o dever de permitir que as pessoas com responsabilidades familiares que desempenhem ou desejem desempenhar-se em um emprego exerçam esse direito de fazê-lo sem ser objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais, com objetivo de garantir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras²⁰¹.

Portanto, mesmo que haja a falta de harmonização das estruturas sociais, culturais e econômicas dos Estados Partes e dificuldades na concretização de um acordo multilateral envolvendo assuntos trabalhistas do MERCOSUL, é relevante que medidas de políticas públicas sejam impostas, pois são necessárias para o fortalecimento e garantia do direito humano/fundamental aos trabalhadores com obrigações familiares.

Destaca-se, ainda, que não há óbice normativo interno, com relação ao direito brasileiro, para a ratificação da Convenção nº 156 da OIT, sendo que o seu texto é igualmente compatível com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, norma de hierarquia constitucional, que promove a igualdade de condições em todos os aspectos da vida²⁰². Segundo Vieira e Webers²⁰³:

[...] o Direito da Integração, e aqui, especialmente o Direito do MERCOSUL, devem atuar para, buscando a harmonização legislativa e a concretização de objetivos comuns, auxiliar no desenvolvimento de valores sociais, estendendo, assim, aos trabalhadores que apresentam as condições já referidas, os benefícios derivados da aplicação da Convenção nº 156.

Neste sentido, a ratificação representaria um impacto positivo nas condições de vida destes empregados, podendo surtir efeitos também em outros âmbitos,

²⁰¹ MERCOSUL. **CMC/REC. Nº 03/18**. 2018. Disponível em:

https://normas.mercosur.int/simfiles/normativas/71430_REC_003-2018_PT_Pol%C3%ADticas%20de%20cuidado.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁰² VIEIRA, Luciane Klein. WEBERS, Aline Graziela Bald. **A convenção nº 156 da OIT e o MERCOSUL**: em busca da efetivação dos direitos dos trabalhadores com obrigações familiares. *In*: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social (RDT). ed. Thomson Reuters – Revista dos Tribunais. ano 48. vol. 221. coord. Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Christina Nahas. jan./fev. p. 337-360. 2022.

²⁰³ VIEIRA, Luciane Klein. WEBERS, Aline Graziela Bald. **A convenção nº 156 da OIT e o MERCOSUL**: em busca da efetivação dos direitos dos trabalhadores com obrigações familiares. *In*: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social (RDT). ed. Thomson Reuters – Revista dos Tribunais. ano 48. vol. 221. coord. Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Christina Nahas. jan./fev. p. 337-360. 2022.

considerando o princípio da proteção do melhor interesse da criança e do adolescente, objeto do estudo.

Assim, para uma sociedade mais justa e igualitária, em consonância com os outros Estados Partes do MERCOSUL, o Brasil deve enfrentar esta questão e apoiar estes trabalhadores com responsabilidades familiares como objetivo de sua Política Nacional.

Sobre o tema, no próximo item se estudará com enfoque crítico a possibilidade de ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, bem como será abordada a viabilidade da redução da jornada de trabalho dos pais para o cuidado e garantia dos direitos humanos/fundamentais das crianças e adolescentes com necessidades especiais, sem que haja a discriminação no emprego, demonstrando a possibilidade de responsabilização do Estado e das Empresas, apontando diretrizes-paradigma para políticas públicas trabalhistas viáveis à realização do referido direito.

4.3 O Brasil e a necessidade de ratificação da Convenção nº 156: análise da compatibilidade das normas internas com as disposições da Convenção, a partir das contribuições do direito interno dos Estados Partes do MERCOSUL

O Direito Internacional do Trabalho tem como objetivo '[...] ajudar a reforçar as leis internas ao estabelecer princípios e diretrizes gerais que ajudam a desenvolvê-las'²⁰⁴. Portanto, cada Estado Parte decide como implementar no direito e na prática as responsabilidades e obrigações que assumem.

Também, o Direito Internacional do Trabalho tem por fundamentos os aspectos de ordem econômica, social e caráter técnico. Gunther ressalta:

Quantos aos fundamentos de ordem econômica, dizem respeito ao nivelamento do custo das medidas sociais de proteção ao trabalho, evitando a concorrência desleal no comércio mundial. O fundamento de caráter social cinge-se à universalização dos princípios da justiça social ("o motor mais possante e permanente da regulamentação internacional do trabalho") e da dignificação do trabalhador. Por fim, razões de ordem técnica, como as Convenções e recomendações (elaboradas pela Conferência Internacional do trabalho), e os estudos e investigações realizados pela OIT²⁰⁵.

Assim, 'o objeto do Direito Internacional (Público) do Trabalho consiste em

²⁰⁴ OIT. **Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno**: Manual de formação para Juízes, Juristas e Docentes em Direito. Turim: Centro Internacional de Formação (CIF), 2011, p. 5.

²⁰⁵ GUNTHER. Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 32.

tratar da proteção, universalização e normatização das atividades laborativas em nível internacional²⁰⁶.

Segundo Husek²⁰⁷, o Direito Internacional do Trabalho tem relevância para o bloco regional do MERCOSUL, pois influencia tanto o fator social, como o fator econômico.

As Convenções abrangem temas importantes e que são fundamentos para o Direito do Trabalho no MERCOSUL. Desta forma, traz-se a importância da ratificação da Convenção nº 156 da OIT nos Estados Partes do MERCOSUL, que tem por objetivo a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego para homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares. Este instrumento aplica-se a todos os ramos de atividade econômica e a todas as classes trabalhadoras.

Portanto, salienta-se que a criança e adolescente com necessidades especiais necessitam de cuidados especializados, que lhe permitam desenvolver, ao máximo, suas capacidades físicas, mentais e sensoriais. Assim, é muito importante que o tratamento seja realizado com a assistência dos pais. Reconhecendo que o tempo em conjunto entre os genitores e a criança ou o adolescente com necessidades especiais nem sempre é possível, em vista da necessidade de se trabalhar para a subsistência familiar, constata-se um problema social, relacionado à jornada de trabalho dos pais.

Cumprir referir que, para o direito brasileiro, a jornada de trabalho é entendida como o tempo diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador, em decorrência de um contrato de trabalho que é reconhecido pela legislação em seu artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²⁰⁸.

Cassar²⁰⁹ refere que jornada significa 'duração de trabalho diário' e seria "limite de trabalho por dia, semana, mês ou ano ou número de horas trabalhadas em um dia". Já Martins²¹⁰ menciona que a CF/88, no art. 7º, inciso XIII, refere que o limite máximo da jornada de trabalho é de 8 horas por dia e 44 horas semanais.

²⁰⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 32.

²⁰⁷ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

²⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

²⁰⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 602.

²¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Stürmer²¹¹ argumenta que '[...] o direito ao trabalho está inserido no âmbito dos direitos humanos e no âmbito dos direitos fundamentais sociais'. Assim, o direito ao trabalho é princípio constitucional fundamental (art. 1º, inciso IV), que deve ser respeitado²¹².

Na lição de Kaku²¹³:

[...] a origem ou fundamento de tais direitos decorrem da própria natureza humana – existir no mundo enquanto ser humano – por uma ideia ou justificação de que há uma dignidade em cada pessoa que é independente – uma espécie de autarquia, soberania – de qualquer condição ou situação, e que subsiste por si, não necessitando de nada mais que a vida e existência da pessoa pra ser eficaz, efetiva, concreta, enfim, uma dignidade que é inerente a todos e cada um dos seres humanos.

Desta forma, ressalta-se o conceito de trabalho decente disposto pela OIT em 1999²¹⁴, que assegura a promoção de oportunidades a homens e mulheres, para que tenham um trabalho produtivo e de qualidade, exercido com liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, como condição fundamental para erradicar a pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

No mesmo sentido, sinala-se a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL revisada em 2015, que visa garantir os '[...] direitos e princípios destinados aos trabalhadores e empregadores do MERCOSUL, bem como compromissos a serem cumpridos pelos Estados Partes'²¹⁵. O artigo 2º desta Declaração aborda o trabalho decente, determinando que:

1. Os Estados Partes comprometem-se a:
 - a) formular e pôr em prática políticas ativas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores articuladas com políticas econômicas e sociais, de modo a favorecer a geração de oportunidades de ocupação e renda;
 - b) elevar as condições de vida dos cidadãos;
 - c) promover o desenvolvimento sustentável da região;

²¹¹ STÜMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 23.

²¹² STÜMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 28.

²¹³ KAKU, William Smith. **Direitos Humanos, Cidadania e América Latina: Uma pré-compreensão histórica multicultural ou intercultural**. In: Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo e cidadania e novas formas de solução de conflitos. org. André Leonardo Copetti Santos e Florisbal de Souza Del'Olmo. – Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 120.

²¹⁴ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²¹⁵ Para mais detalhes sobre o tema, ver: ELSNER, Larissa de Oliveira; VIEIRA, Luciane Klein. **A aplicação da Declaração Sociolaboral pelo Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL**. In: Revista da Faculdade de Direito UFPR, vol. 65, nº 3, p. 9-35. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64037>. Acesso em: 25 mai. 2022.

2. Na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estados Partes devem ter presente:

- a) a geração de empregos produtivos em um ambiente institucional, social e economicamente sustentável;
- b) desenvolvimento de medidas de proteção social;
- c) promoção do diálogo social e do tripartismo; e
- d) respeito, difusão e aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Ainda, frisa-se a igualdade de oportunidades e tratamento que está pautada na Declaração de Filadélfia de 1944,²¹⁶ que afirma que: ‘todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo, ou sexo, tem direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades’.

Igualmente, enfatiza-se o princípio da igualdade que está previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, de 1948²¹⁷, que no art. 7º esclarece que: ‘Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito à proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação’. Da mesma forma, o art. 23 que prevê que: ‘Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego’.

Também, cabe destacar a ‘Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência²¹⁸’, especialmente, os seus artigos 7º, 23º e 28º, que promovem e garantem, como direitos fundamentais, a máxima promoção da criança e adolescente com necessidades especiais. Esta Convenção estabelece responsabilidades aos Estados Partes, com relação às medidas necessárias para assegurar às crianças e adolescentes com necessidades especiais a proteção de seus direitos humanos, como forma de eliminação da discriminação e de garantia das liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades.

Neste diapasão, cita-se, também, as leis internas do Brasil, como por exemplo o art. 170 da Constituição Federal de 1988 que trata sobre a valorização do trabalho humano. O art. 6º, da CF/88, que traz entre os direitos sociais fundamentais, o direito

²¹⁶ BRASIL. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. (Declaração de Filadélfia de 1944). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

²¹⁷ ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1996. p. 154.

²¹⁸ BRASIL. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf/view>. Acesso em: 25 mai. 2022.

ao trabalho. Ressalta-se que a CF/88, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, prevê como objetivos da República: o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Na seara das relações de trabalho e de emprego, no art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, da referida Carta Magna encontra-se a previsão da proibição na diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Ainda, é proibida a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência e pelo trabalho que é executado.

Adicionalmente, para contribuir, importante salientar que o princípio da dignidade da pessoa humana está conectado à proteção do ser humano²¹⁹. Segundo Figueiredo²²⁰, o princípio da dignidade da pessoa humana parte da ideia Kantiana de autonomia ética do ser humano de que a dignidade está na vida social, na qual deve estar presente a moralidade pública através da criação de direitos, como objetivo para a efetivação da dignidade.

Na mesma direção, afirma Sarlet²²¹ que a dignidade ‘como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado’.

Neste sentido, ressalta-se que o direito à saúde está intrinsecamente ligado ao direito à vida, garantia constitucional prevista no art. 5º, *caput*, da CF/88. Já o comando constitucional do art. 196 prevê que o necessitado tem o direito de receber do Estado, assim entendido União, Estados, Distrito Federal e Municípios, o suporte efetivo para a tutela do bem jurídico mais importante da sociedade.

Ainda, o art. 227 da CF/88, garante que ‘É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde [...]’. E o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) menciona que ‘A criança e o adolescente gozam de direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei [...]’. Desta forma, demonstra-se a importância de leis que garantam e assegurem direitos e o cumprimento de deveres pela família, pela sociedade e pelo Estado, com a

²¹⁹ FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à saúde**: parâmetros para sua eficácia e efetividade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 52.

²²⁰ FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à saúde**: parâmetros para sua eficácia e efetividade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 49.

²²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 41.

finalidade de proteção integral da criança e do adolescente para seu pleno desenvolvimento e aprimoramento moral e digno.

Frisa-se que a legislação pátria reconhece a situação de vulnerabilidade das crianças e adolescentes deficientes, sendo o principal diploma de direitos das pessoas afetadas a Lei nº 13.146/2015. Nesta, percebe-se a ampliação das garantias, tais como: a importância do direito à vida digna, proteção, atenção integral à saúde, acesso ao tratamento, à educação, estímulo à inserção da pessoa na sociedade e a responsabilidade do Poder Público.

Considerando que a criança e adolescente com necessidades especiais são dependentes dos cuidados de seus responsáveis, é muito importante a concessão de maior tempo aos pais para a manutenção da saúde destes, frisando que está em jogo sua qualidade de vida.

Desta forma, impedir a redução do labor dos genitores em regime celetista, cujo filho é com necessidades especiais, é negar uma forma de adaptação razoável a tal indivíduo, que dela depende para ser inserido na sociedade em igualdade de oportunidades. Ainda, cabe destacar que é inviável a redução dos rendimentos dos pais. Tal ônus tenderia a inviabilizar o tratamento da criança ou adolescente e afetaria a subsistência da família.

Assim, é importante destacar as legislações dos Estados Partes do MERCOSUL sobre a redução de jornada de trabalho dos genitores em regime celetista, cujo filho tem necessidades especiais. Na Argentina, no Brasil, no Paraguai e no Uruguai, aspectos envolvendo o Direito do Trabalho, estão baseados na Constituição e nas leis infraconstitucionais destes países.

Na Argentina, este direito está consubstanciado na 'Constitución de la Nación Argentina'²²² de 1º de maio de 1853, reformada em 1994, que atribuiu *status* constitucional às convenções da OIT²²³. Segundo Campos, os instrumentos com hierarquia constitucional conferem completude ao sistema de direitos da Constituição. Igualmente, Mazzuoli²²⁴ contribui argumentando que com a reforma da

²²² ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina**. 22 de agosto de 1994. Disponível em: <https://www.congreso.gob.ar/constitucionNacional.php>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²²³ CAMPOS, German J. Bidart. **Tratado elemental de derecho constitucional argentino**. Buenos Aires: Ediar Sociedad Anónima, 1995.

²²⁴ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O novo § 3º do art. 5º da Constituição e sua eficácia**. In: Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005. p. 93-114. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/739/R167-08.pdf?sequence=4>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Constituição, se reconheceu a primazia dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos.

Desta forma, o art. 75, inciso XXII da Constituição Argentina estabelece que Tratados tem hierarquia mais alta do que as leis, adotando solução especial para os instrumentos internacionais de direitos humanos. Nesse sentido, destaca a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; a declaração universal dos direitos humanos; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos e seu Protocolo Facultativo; a Convenção para a Prevenção e Punição do Crime de Genocídio; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes; a Convenção sobre os Direitos da Criança como tratados de direitos humanos com hierarquia constitucional. Portanto, além de possuírem hierarquia constitucional, devem ser entendidos como complementares aos direitos e garantias reconhecidos pela Constituição. Só poderão ser denunciados, se for o caso, pelo Poder Executivo nacional, com a prévia aprovação de dois terços de todos os membros de cada Câmara.

Ainda, referente ao direito do trabalho, o art. 14 da Constitución de la Nación Argentina, determina que o trabalho terá a proteção das leis, garantindo condições dignas e equânimes e o Estado garantirá os benefícios previdenciários, bem como a proteção integral da família; defesa do bem da família; compensação financeira familiar. Cita-se também, a Lei nº 20.744/74, que trata do contrato de trabalho, que regulamenta no artigo 208 que o trabalhador que tenha encargo familiar e que esteja impedido de comparecer ao trabalho, terá o período de 6 (seis) meses se a antiguidade no serviço for inferior a 5 (cinco) anos, e 12 (doze) meses se mais velho, durante os quais terá direito a receber a sua remuneração, conforme se a antiguidade for inferior ou superior a 5 (cinco) anos²²⁵. Já a Lei nº 24.715 de 23 de outubro de 1996, estabelece uma licença especial para mães trabalhadoras, em decorrência do nascimento de filho com Síndrome de Down. Esta trabalhadora terá

²²⁵ ARGENTINA. **Ley nº 20.744 de 1974**. Ley de Contrato de Trabajo. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em: 25 mai. 2022.

direito a seis meses de licença sem vencimento a partir da data de expiração do período de proibição do trabalho de maternidade e receberá um abono de família cujo montante será igual à remuneração que receberia se tivesse prestado serviços²²⁶. No ano de 2019 foi criado o projeto de Lei nº 3471-D-2019²²⁷, que está sob análise da Câmara de Deputados da Argentina, para alterar os artigos 1º e 2º, que tratam da licença para mães com filhos com Síndrome de Down, a fim de abarcar a todos aqueles que apresentem necessidades especiais. O objetivo desse projeto é modificar a Lei nº 24.716/96, que confere o direito de requerer licença especial de 6 meses sem remuneração, recebendo abono familiar igual à sua remuneração como estivesse trabalhando, devido ao nascimento de filho com síndrome de Down. A lei atual concede esse direito exclusivamente às mães biológicas com criança com síndrome de Down, o que cria uma situação de desigualdade em relação a todas as mães cujos filhos nascem com deficiência, independentemente do tipo. Diante dessa situação, o projeto traz a necessidade de ampliar e adequar a regulamentação, com o objetivo de alcançar a igualdade de tratamento, contemplando todos os casos de deficiência.

Ainda, cabe argumentar que há decisões sobre a matéria aplicadas pela Corte Suprema de Justicia de La Nación Argentina:

REGULAMENTO DE DIREITOS - CONTRATO DE TRABALHO - CONSTITUIÇÃO NACIONAL – TRATADOS INTERNACIONAIS - PROTEÇÃO INTEGRAL DA FAMÍLIA. No quadro geral do direito à proteção integral da família consagrado no art. outros, o cuidado adequado das crianças cujos pais trabalham; pelo que o artigo 179.º da LCT está também relacionado com o mandato constitucional de legislar e promover medidas de ação positiva que garantam uma real igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como o pleno gozo e exercício dos direitos reconhecidos por esta Constituição e pelos tratados internacionais em vigor sobre direitos humanos, especialmente no que diz respeito às crianças, mulheres (artigo 75, inciso 23, da Constituição Nacional) (CAF 049220/2015/1/RH001 - Recurso nº 1 - Apelação Extradordinária. Votação dos Desembargadores Maqueda e Lorenzetti, 21 de outubro de 2021) (Tradução nossa)²²⁸.

²²⁶ ILO. **Ley n. 24.715 de 1996**. Argentina - Workers with Family Responsibilities. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45602&p_country=ARG&p_classification=05.02. Acesso em: 25 mai. 2022.

²²⁷ ARGENTINA. **Ley nº 3471-D-2019**. 11/07/2019. Licencia para trabajadoras madres con hijos que tengan Síndrome de Down. -Ley 24716 -. modificación de los artículos 1º y 2º, sobre licencia especial por nacimiento de un hijo con discapacidad. Disponível em: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=3471-D-2019>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²²⁸ No original: “Reglamentacion de La Ley - Reglamentacion de Los Derechos - Contrato de Trabajo - Constitucion Nacional - Tratados Internacionales - Proteccion Integral de La Familia. Dentro del marco general del derecho a la protección integral de la familia consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, incumbe al Estado garantizar, por un lado, una igualdad real de oportunidades para las personas con responsabilidades familiares, y por el otro, el cuidado adecuado de los niños cuyos padres trabajan; de manera que el artículo 179 de la LCT se relaciona también con el mandato

REGULAMENTO DA LEI - CONTRATO DE TRABALHO - PROTEÇÃO INTEGRAL DA FAMÍLIA - SEM DISCRIMINAÇÃO. Os direitos reconhecidos no art. 179 da LCT - cuja frustração se verifica pela omissão de regular - constituem uma projeção da proteção preferencial prevista no artigo 75, § 23, da Constituição Nacional, onde se estabelece como competência do Congresso legislar e promover medidas de ação que garantam a real igualdade de oportunidades e de tratamento, e o pleno gozo e exercício dos direitos reconhecidos por esta Constituição e pelos atuais tratados internacionais sobre direitos humanos, particularmente no que diz respeito às crianças, mulheres, idosos e pessoas com deficiência. (CAF 049220/2015/1/RH001 - Recurso nº 1 - Apelação Extradordinária. Voto do Juiz Rosatti, 21 de outubro de 2021) (Tradução nossa)²²⁹.

Adicionalmente, na Argentina há programas sociais, como a Agência Nacional de Deficiência, que promove desenvolvimento e aplicação de políticas que consolidem os direitos das pessoas com deficiência, promovendo transformação social e inclusão, inclusive para auxiliar os pais trabalhadores com filhos com necessidades especiais²³⁰. Também o país proporciona auxílio para os familiares, como por exemplo o Decreto nº 446/2011,²³¹ que modificou a Lei nº 24.714/1996, em relação ao Subsídio de Gravidez para a Proteção Social. É obrigação do Estado adotar políticas públicas que permitam melhorar a situação dos grupos familiares em situação de vulnerabilidade social. O intuito é a redução da pobreza e ampliar a cobertura dos abonos-família, otimizando progressivamente os benefícios

constitucional de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres (artículo 75, inciso 23, de la Constitución Nacional) (Voto de los jueces Maqueda y Lorenzetti)". ARGENTINA. **CAF 049220/2015/1/RH001- Recurso nº 1 - Apelação Extradordinária**. Votação dos Desembargadores Maqueda e Lorenzetti, 21 de outubro de 2021.

Disponível em:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7701705&cache=1643303880177>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²²⁹ No original: "Reglamentación de La Ley - Contrato De Trabajo - Protección Integral de La Familia - no Discriminación. Los derechos reconocidos en el art. 179 de la LCT -cuya frustración se verifica por la omisión de reglamentar- constituyen una proyección de la tutela preferencial prevista en el artículo 75, inciso 23, de la Constitución Nacional, donde se establece como potestad del Congreso legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (Voto del juez Rosatti)". ARGENTINA. **CAF 049220/2015/1/RH001 - Recurso nº 1 - Apelação Extradordinária**. Voto do Juiz Rosatti, 21 de outubro de 2021. Disponível em:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7701705&cache=1643306321338>. Acesso em: 5 mai. 2022.

²³⁰ ARGENTINA. **Agência Nacional de Deficiência**. Disponível em:

<https://www.argentina.gob.ar/andis>. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³¹ ARGENTINA. **Decreto nº 446/2011**. Modifica la Ley 24.714 en relación con la Asignación por Embarazo para Protección Social. Disponível em: servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/181250/norma.htm. Acesso em: 14 mai. 2022.

proporcionados pela Previdência Social.

Em janeiro de 2011 foi criada a Lei nº 14.241²³², que incorporou a licença de 5 meses a partir da alta hospitalar do bebê, em caso de parto prematuro, considerando o baixo risco, e 6 meses em parto prematuro de alto risco. Esta licença é para as necessidades de cuidado do recém-nascido, dadas as condições de seu nascimento, porém a licença é exclusivamente em favor da mãe, seguindo os critérios das leis trabalhistas e do cuidado que só podem ser desempenhados por mulheres. Terminada a licença maternidade, prevê-se a possibilidade da mulher renunciar ao seu emprego em troca de compensação ou optar por permanecer em licença por um período não inferior a 3 meses ou superior a 6, em termos análogos à lei do contrato de trabalho. Esses direitos também são concedidos à mãe no caso justificado de cuidar de um filho menor doente sob seus cuidados, com o escopo e limitações estabelecidas pelo regulamento²³³.

Ainda, cabe citar outras políticas públicas que, embora não tenham o objetivo de conciliar trabalho e família, afetam indiretamente estas esferas: Transferencias Condicionadas de Ingresos (PTCI)²³⁴, el Plan Nacional de Registración del Trabajo y Empleo Doméstico²³⁵, y el Plan de Retención Escolar para Madres y Padres Adolescentes²³⁶.

²³² ARGENTINA. **Ley nº 14.241/2011**. Incorpórese en el artículo 43 de la Ley 10.430. Disponível em: <https://normas.gba.gob.ar/documentos/xqq6Xlpx.html>. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³³ LUENA, María Teresa. **La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado**. Análisis legislativo y comparado. 2011. Disponível em: http://nulan.mdp.edu.ar/1569/1/luena_mt.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³⁴ O “Transferencias Condicionadas de Ingresos” (PTCI) está incluído na política de proteção social, por meio do qual são feitas transferências em dinheiro para ajudar famílias para superar as consequências econômicas relacionados à renda e pobreza. Quanto à implicação deste programa nas possibilidades de conciliar trabalho e família, cabe destacar que, desde sua implantação, as mulheres foram as principais detentoras desse benefício. LUPICA, Carina. **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**. Buenos Aires: OIT, 2010. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_correspona.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³⁵ O ‘Plan de Retención Escolar para Madres y Padres Adolescentes’, foi criado através da Ley de Educación Nacional nº 26.206/2006²³⁵, a qual incluiu uma seção sobre políticas para promover a igualdade educacional. Às autoridades jurisdicionais é atribuída a responsabilidade de adotar as medidas necessárias para garantir o acesso e a permanência na escola de alunas grávidas, a continuidade de seus estudos após a gestação, devendo ceder salas de lactação dentro das escolas. Da mesma forma, a Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes nº 26.061, aprovada em 2005²³⁵, proíbe a discriminação por estado de gravidez, maternidade e paternidade, entre outras questões. LUPICA, Carina. **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**. Buenos Aires: OIT, 2010. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_correspona.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³⁶ O ‘Plan Nacional de Registración del Trabajo y Empleo Doméstico’ promove a criação de emprego formal para trabalhadores domésticos e melhora as condições de trabalho e acesso aos direitos trabalhistas. LUPICA, Carina. **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en**

Há também uma Comisión Tripartita de Igualdade de Oportunidades e Tratamento (CTIO), no âmbito do Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social. Este órgão realiza duas principais tarefas: sensibilização social a nível nacional e no interior do país, e a caracterização e análise das responsabilidades familiares e da discriminação no local de trabalho²³⁷.

Em 2021, foi criada a Lei nº 1375²³⁸ que trata sobre o regime de licença especial para o cuidado de filhos, irmãos, pais, cônjuges, parceiros ou coexistentes, alunos, deficientes ou familiares dependentes, que sofrem de doenças crônicas ou prolongadas, com necessidade de tratamento intensivo fora da jurisdição provincial. Este benefício poderá ser concedido pelo prazo de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias corridos a partir da emissão do diagnóstico, que pode ser prorrogado até mais 60 (sessenta) dias enquanto a doença ou o tratamento persistirem, bem como a necessidade de cuidados pessoal, não podendo exceder o prazo de 2 (dois) anos.

Cabe citar também que recentemente, em 22 de março de 2022, houve alteração no artigo 179 da Lei de Contrato de Trabalho nº 20.744/74. Essa modificação decorreu, com base na Convenção nº 156 da OIT sobre responsabilidades familiares, aprovada pela Lei nº 23.451. Portanto, verifica-se que este instrumento assegura a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com responsabilidades familiares, a garantia do direito à igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, e assegura a eliminação de todas as formas de discriminação em razão de seus encargos familiares²³⁹.

No Paraguai, a base legal em matéria trabalhista está na 'Constitución de la

Argentina. Buenos Aires: OIT, 2010. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_correspona.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³⁷ LUENA, María Teresa. **La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad social en las tares de cuidado.** Análisis legislativo y comparado. 2011. Disponível em: http://nulan.mdp.edu.ar/1569/1/luena_mt.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³⁸ ARGENTINA. **ley nº 1375/2021.** 16 de septiembre de 2021. Régimen de Licencia Especial para el cuidado de hijos, hermanos, padres, cónyuges, concubinos o convivientes, pupilos, incapaces o familiares a cargo, que padezcan enfermedades crónicas o prolongadas graves que requieran tratamiento fuera de la jurisdicción provincial. Disponível em: <http://www.colectivoderechofamilia.com/wp-content/uploads/2021/10/Ley-1375-Regimen-de-licencia-especial-para-cuidado-de-hijos-hermanos-padres-conyuges-fuera-de-la-jurisdiccion.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2022.

²³⁹ ARGENTINA. **Decreto nº 144/2022.** Ley de Contrato de Trabajo. 22/03/2022. Disponível em: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7701705&cache=1643306321338> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>. Acesso em: 14 mai. 2022.

República de Paraguay²⁴⁰ de 20 de junho de 1992 e no Código Laboral, Lei nº 213 de 1993²⁴¹. Destaca-se o art. 86 da Constituição, que prevê que todas as pessoas da República têm direito ao trabalho lícito, com livre escolha e realizados em condições dignas e justas. Também cabe citar o art. 137, que fala sobre a hierarquia das Convenções estabelecendo que a lei suprema da República é a Constituição. Portanto, os tratados, convenções e acordos quando aprovados e ratificados pelo Congresso, compõem o direito positivo nacional na ordem de prioridade indicada. Quem tentar alterar esta ordem, independentemente dos procedimentos previstos na Constituição, incorrerá nos crimes que serão tipificados e punidos por lei. Ainda consta que a Constituição não perderá sua validade nem deixará de ser observada por atos de força ou revogada por qualquer outro meio que não o de que dispunha. Já no Código Laboral do Paraguai os art. 71 e 73 definem matéria trabalhista, que determinam que em caso de licença pode se solicitar a suspensão ou redução do contrato de trabalho, garantindo o pagamento dos salários correspondentes.

Conforme estudos de casos por país, no Paraguai cada vez mais mulheres entram no mercado de trabalho e assumem responsabilidades em relação à sobrevivência econômica da família, seja como chefes de família, seja como provedores, conjuntamente com o cônjuge. A Convenção nº 156 da OIT promove medidas de acordo com os princípios do Programa de Trabalho Decente, que permitem que os trabalhadores conciliem necessidade e desejo das pessoas de trabalhar com responsabilidades familiares. Este instrumento não cria novos direitos, além dos já consagrados na Constituição e no Código do Trabalho do Paraguai. Prevê a introdução gradual de medidas, em função da situação de cada progenitor. As medidas mais importantes são: modalidades de licenças de maternidade e paternidade que não aumentam artificialmente 'o custo' da força de trabalho, trabalho feminino, uma licença para cuidar de uma criança, a qual a mãe ou o pai podem escolher, formação profissional, melhor acesso ao emprego e maior rendimento para trabalhadores com responsabilidades familiares, prestação de cuidados de crianças (geralmente menores de dois anos) por instituições públicas (especialmente os municípios) e empresas privadas, ONGs e organizações comunitárias, e educação comunitária e familiar, para mudar os estereótipos e

²⁴⁰ PARAGUAI. **Constitución de la República de Paraguay de 20 de junio de 1992**. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/py_3054.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁴¹ PARAGUAI. **Código del Trabajo Ley nº 213 de 1993**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1387/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

papéis atribuídos a cada sexo²⁴².

Ressalta-se que no Paraguai também há campanhas promovidas por partidos políticos para definir e promover políticas de direitos humanos no setor público, melhorar a capacidade funcional das instituições públicas, induzir o desenvolvimento de comportamentos de trabalho adequado e para cumprir as normas legais vigentes e convenções internacionais ratificadas²⁴³.

No Uruguai, há licença especial remunerada de até 30 dias para funcionários públicos em casos devidamente justificados²⁴⁴. Cita-se a ‘Constitución de la Republica’²⁴⁵ o art. 54 que reconhece que todo trabalhador que se encontra numa relação de trabalho ou de serviço, tem direito a independência da sua consciência moral e cívica; remuneração justa; a limitação da jornada de trabalho; descanso semanal e higiene física e moral. Quanto à hierarquia das Convenções da OIT, cumpre referir que a Constituição não proporciona esta garantia, pois conforme o art. 331, ela poderá ser reformada, total ou parcialmente, de acordo com alguns procedimentos estabelecidos no documento. O art. 6º, expõe que nos tratados internacionais pela República, será proposto cláusula de que todas as diferenças que surjam entre as partes, será decidida por arbitragem ou outros meios pacíficos.

Cumpre salientar que no Uruguai, sob o nome de ‘Subsídio para o cuidado’, a Lei nº 19.161/2013²⁴⁶ e a Lei nº 20.000 de 18 de novembro de 2021²⁴⁷ incorporaram um regime de trabalho de tempo parcial (máximo de 4 horas) a partir do fim da licença maternidade e até o recém-nascido completar seis meses. Este subsídio de tempo pode ser usufruído tanto pelo pai quanto pela mãe, recebendo um subsídio

²⁴² CRUZ, Adrienne. **Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981)**: Estudio comparativo. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género – Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_213149.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²⁴³ PARAGUAI. Resolución SFP N° 387/2018. Disponível em: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/PROTOCOLO%20SFP_vp6fn7ey.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²⁴⁴ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social** / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009. p. 89. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_233473.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁴⁵ URUGUAI. **Constitución de la Republica de 8 de diciembre de 1996**. Disponível em: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁴⁶ URUGUAI. **Ley nº 19.161/2013**. Modificación del Subsidio por Maternidad y Fijación de Subsidio por Paternidad y Subsidio para Cuidado del Recién Nacido. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Acesso em: 14 mai. 2022.

²⁴⁷ URUGUAI. **Ley nº 20.000/2021**. Disponível em: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2021/leyes/11/mtss_247.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

pelo tempo não trabalhado pelo Banco da Previdência Social.

Neste sentido, cita-se decisão sobre a matéria aplicada pela Corte Suprema de Justicia de La Nación, do Uruguai:

O Tribunal, em total desacordo, confirma a sentença de primeira instância que ampara a demanda. Proteção à maternidade, cuidados e demissão indireta. Para a Sala integrada, configurou-se a demissão indireta enquanto o empregador não cumpriu a obrigação de atribuir metade do horário normal previsto na Lei 19.161. Para a Ministra Dra. Doris Morales, conforme expressa em seu desacordo, cabe resguardar o agravo e absolver a pena imposta em súmula, uma vez que não foi comprovado o descumprimento do empregador em relação ao cronograma²⁴⁸.

Também a Lei nº 26.061/2005²⁴⁹ traz no artigo 7º a responsabilidade familiar, determinando que a família tem o dever de garantir às crianças e adolescentes o pleno gozo e efetivo exercício de seus direitos e garantias, e que os pais têm responsabilidades e obrigações comuns e iguais em cuidado, desenvolvimento e educação integral de seus filhos, bem como as Organizações Estaduais devem garantir políticas públicas, programas e assistência apropriados para que a família possa assumir adequadamente essa responsabilidade, e que os pais assumam, em condições de igualdade, estas condições.

Ainda, cabe destacar que o Uruguai, em termos de proteção social, hoje tem uma agenda pública com o tema emblemático em destaque: Políticas Públicas Sociais. Nesse sentido, o Sistema Nacional de Cuidados (SNC)²⁵⁰ é o órgão que responde à necessidade do país de adequar suas políticas sociais, regulamentos internacionais e acordos assinados neste domínio. Em 2010, por meio da Resolução nº 863/2010²⁵¹, foi criado o Grupo de Trabalho do SNC com integração

²⁴⁸ No original: 'El Tribunal integrado por discordia total, confirma la sentencia de primera instancia que amparo la demanda. Protección de la maternidad, cuidados, y despido indirecto. Para la Sala integrada, se configuró el despido indirecto en tanto la empleadora no cumplió con la obligación de asignar el horario de la mitad del normal al amparo de la ley 19.161. Para la ministra Dra. Doris Morales, como expresa en su discordia, corresponde amparar el agravio y absolver de la condena impuesta en síntesis ya que no se probó el incumplimiento por la empleadora en relación al horario'. URUGUAI. **Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT**. DFA-0012-000508/2019 SEF-0012-000375/2019. Ministra Redactora: Dra. Rosina Rossi, 13 de novembro de 2019. Disponível em: <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam?searchPattern=%2719.161%2019161%27>. Acesso em: 14 mai. 2022.

²⁴⁹ URUGUAI. **Ley nº 26.061/2005**. Protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Disponível em: http://www.jus.gob.ar/media/3108870/ley_26061_proteccion_de_ni_os.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

²⁵⁰ Ver sobre o grupo Sistema Nacional de Cuidados (SNC). URUGUAI. **Sistema de Cuidados**. Disponível em: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/personas-situacion-dependencia>. Acesso em: 14 mai. 2022.

²⁵¹ URUGUAI. **Resolución nº 863/010**. Creación de Grupo de Trabajo para diseñar el sistema nacional de cuidados. Disponível em: <http://www.impo.com.uy/bases/resoluciones/863-2010/1>. Acesso em: 25 mai. 2022.

interinstitucional. Este grupo possui uma série de diretrizes e definiu um plano de trabalho para 2011, que incluiu um amplo debate social que reuniu representantes de instituições públicas, atores sociais e privados, entre outros. Em 2012, o Grupo trouxe a concepção da proposta para o cuidado que se materializou no documento de política pública denominado: “Rumo a um modelo solidário de cuidado”. A partir de então, este grupo se dedicou à realização de propostas nas áreas de institucionalidade, financiamento, regulação, treinamento e serviços, a fim de implementar alguma experiência piloto, como por exemplo, a Lei de Extensão da Licença Maternidade e Paternidade, que foi uma das iniciativas implementadas²⁵².

Do mesmo modo, há também os ‘Centros de Atención a la Infancia y la Familia (Plan CAIF)’²⁵³ que constituem uma política pública interinstitucional de atenção integral à primeira infância, uma aliança entre o Estado e as Organizações da Sociedade Civil. Através da implementação destes centros socioeducativos da primeira infância, pretende-se garantir a proteção e promoção dos Direitos das crianças desde a concepção até aos 3 anos de idade numa perspectiva familiar.

Por fim, no Brasil, a Lei Estadual do Rio Grande do Sul nº 13.320/09, no art. 112 combinado com art. 114, §1º, bem como a Lei nº 8.112/90, art. 98, parágrafo 3º e Lei Complementar 10.098/94 no art. 127, beneficiam servidores públicos, prevendo redução de até metade da jornada laboral, sem redução salarial.

Ocorre que não há legislação neste sentido para relações de emprego regidas pela CLT. Destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho, que é silente no que se refere à redução de jornada de trabalho a genitores com filho com necessidades especiais. O único dispositivo que trata sobre deixar de comparecer ao trabalho é o art. 473, no inciso XI, que menciona que ‘o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica’.

Todavia, há dois Projetos de Lei do Senado, tramitando em conjunto, PLS 591/2015 e PLS 110/2016²⁵⁴, de autoria do senador Magno Malta e da senadora

²⁵² BATTHYÁNY, Karina; GENTA, Natalia; PERROTTA, Valentina. **Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados**: Análisis de las licencias parentales en el Uruguay. 2015. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39167/1/S1500975_es.pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁵³ URUGUAI. **Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF)**. Disponível em: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/tramites-y-servicios/servicios/centros-atencion-infancia-familia-caif>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁵⁴ BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 110 de 2016**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125185>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Ângela Portela, com o intuito de conceder ao trabalhador celetista que tenha filho com deficiência a jornada de trabalho reduzida.

Conforme se verifica no último Parecer de 03 de abril de 2019, da Comissão de Assuntos Sociais, o Senador Flávio Arns votou pela rejeição do PLS nº 110 de 2016, fundamentando o risco de discriminação dos trabalhadores, tanto no processo de admissão como no da contratação, quanto posteriormente no ambiente de trabalho, aduzindo que pode haver impactos, caso venha a ser aprovado este Projeto.

Argumentou também, que poucas empresas teriam interesse ou estrutura para contratar trabalhadores com horário reduzido e custo adicionado, mormente numa situação de desemprego crescente, com elevada disponibilidade de mão-de-obra e com isso poderão ser afetados os pais de filhos com deficiência que já possuem um contrato em vigor²⁵⁵.

Assim, para que a concretização da garantia aos genitores em regime celetista, com filho com necessidades especiais da jornada reduzida de trabalho, sem alteração salarial, para os cuidados e auxílios que necessitam, ressalta-se a importância da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 156 da OIT, pois, segundo Porto:

[...] a incorporação da Convenção 156 da OIT no direito pátrio autorizaria o Juiz do Trabalho a tornar nula a dispensa e determinar a readmissão do empregado ou da empregada, uma vez que restasse provado que outra conduta não lhe seria exigível em razão de fato relacionado com sua responsabilidade familiar. Em tal circunstância, a despedida poderia ser considerada obstativa ao direito ao trabalho, este tido nos termos da Convenção 156 da OIT como um direito a ser exercido sem prejuízo das responsabilidades familiares²⁵⁶.

Ainda, além destas medidas, destaca-se que o Estado deve realizar políticas públicas, com o objetivo de melhorar a produtividade individual, empresarial e sistêmica, garantindo assim, aos trabalhadores que são responsáveis por pessoa com deficiência, a possibilidade de se afastar do trabalho para atender os cuidados que essas pessoas demandam, sem prejuízo da sua remuneração e sem discriminação.

²⁵⁵ BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 110, de 2016**. Parecer. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/sdleg->

[getter/documento?dm=7938072&ts=1630424919877&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7938072&ts=1630424919877&disposition=inline). Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁵⁶ PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia**. 2009.

Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT:+trabalho+e+fam%C3%A4lia+em+harmonia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Cumpra salientar que:

A família, independentemente da forma como ela se constitua, está intimamente ligada à perpetuação da espécie, ao projeto de fortalecimento dos povos e das nações. Impõe-se, assim, que esteja amparada para bem sobreviver do ponto de vista afetivo, psicológico e material. A Convenção 156 da OIT contempla a percepção desta importância da família como base da sociedade, na medida em que vê na garantia das condições para o livre exercício profissional uma das chaves para a eliminação da pobreza e dos problemas que esta acarreta. É de se esperar que o Governo do Brasil se torne igualmente sensível a tão elevado propósito e que não tarde o seu ato de ratificação deste valioso instrumento do direito internacional²⁵⁷.

Cabe argumentar que já há decisões judiciais favoráveis concedendo o direito da redução de jornada de trabalho para pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais. Cita-se a decisão do processo nº 0010279-48.2020.5.15.0116, que foi julgado pela 6ª Turma - 11ª Câmara, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de 04 de maio de 2021, na qual a reclamante requereu a redução de sua jornada em 50% por ser mãe de criança com transtorno de espectro autista e a reclamada sugeriu teletrabalho, total ou parcial, sem redução de jornada, contraproposta sobre a qual a autora já demonstrou desinteresse.

O desembargador em sua decisão ressaltou que a ‘ausência de norma legal e geral a respaldar o pedido para trabalhadora que não é servidora pública federal estatutária não obsta o direito vindicado, abrindo-se ao Magistrado o vasto campo da atividade jurisdicional autônoma’²⁵⁸. Argumentou que a Constituição Federal de 1988 ‘[...] regulou o Estado Brasileiro com o objetivo de construir um país solidário com justiça social, no qual os direitos humanos representam o norte a ser perseguido pela nação’²⁵⁹, citando os artigos 1º, 6º, 170, 203 e 227 da Carta Magna, que valoriza o direito do trabalho e protege a pessoa com deficiência.

Também salientou sobre a Convenção das Nações Unidas que trata dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York,

²⁵⁷ PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia**. 2009.

Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT:+trabalho+e+fam%C3%A9lia+em+harmonia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁵⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo nº 0010279-48.2020.5.15.0116**. Campinas. Relator: Desembargador Eder Sivers.

Julgado em: 04.05.2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁵⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo nº 0010279-48.2020.5.15.0116**. Campinas. Relator: Desembargador Eder Sivers.

Julgado em: 04.05.2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

em 30 de março de 2007, e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, que denotam a importância do dever da efetiva integração da pessoa com deficiência à sociedade, e que tais documentos tem equivalência à Emenda Constitucional (art. 5º, §3º da CF/88). Portanto, frisou que a Constituição prevê que os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para as pessoas com necessidades especiais²⁶⁰.

Neste sentido, a decisão partiu da luz dos princípios e compromissos assumidos em nossa Lei Maior e das normas Internacionais, que devem ser aplicadas de forma analógica, para garantir o bem-estar pessoal, social e econômico para a redução da jornada de trabalho, sem a proporcional diminuição dos vencimentos desta mãe de criança com Transtorno do Espectro Autista (F84) associado à Síndrome do X Frágil (Q99.2). Assim, firma-se a efetividade aos princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CF/88) do nosso Estado Democrático de Direito²⁶¹.

Ainda contribuiu, afirmando que a redução da carga horária é justificada pela necessidade de a mãe permanecer mais tempo com seu filho, podendo dar assistência em suas atividades diárias. Igualmente, menciona que não poderia haver redução da remuneração, pois resultaria em prejuízos aos interesses da família da criança, inviabilizando o atendimento às necessidades do filho²⁶².

Igualmente, em recente julgado a juíza Andréa Cristina de Souza Haus Waldrigues, da 3ª Vara do Trabalho de Lages (SC), deu provimento ao mandado de segurança proposto por uma trabalhadora, que determinou que o empregador reduza a jornada de trabalho para que esta possa cuidar do filho de nove anos, que tem paralisia cerebral. A diminuição será de 40 para 30 horas semanais, sem prejuízo da remuneração. A decisão tomou partido considerando que por ser omissa

²⁶⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo nº 0010279-48.2020.5.15.0116**. Campinas. Relator: Desembargador Eder Sivers. Julgado em: 04.05.2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁶¹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo nº 0010279-48.2020.5.15.0116**. Campinas. Relator: Desembargador Eder Sivers. Julgado em: 04.05.2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁶² BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo nº 0010279-48.2020.5.15.0116**. Campinas. Relator: Desembargador Eder Sivers. Julgado em: 04.05.2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 25 mai. 2022.

a legislação trabalhista acerca da possibilidade da redução de jornada no caso específico da trabalhadora que necessita dar assistência ao filho com deficiência, o art. 8º da CLT pode ser aplicado, com base em princípios e normas gerais de direito, analogia e jurisprudência²⁶³.

Também, neste aspecto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em suas decisões²⁶⁴, contemplou a garantia da redução de jornada de trabalho, conforme segue:

REDUÇÃO DE JORNADA PREVISTA EM NORMA COLETIVA PARA CUIDADOS A PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Norma coletiva estabelece o direito à redução de jornada aos pais, mães ou responsáveis legais de pessoa com deficiência que necessite cuidados especiais. Hipótese em que a reclamante, nomeada curadora do irmão de sua companheira, é responsável legal e diretamente envolvida no atendimento das necessidades do incapaz, equiparada à condição de mãe, devendo ser beneficiada pela redução da jornada estabelecida em norma coletiva. Restrição ao direito ao caso de "filho" incapaz que não se justifica. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020355-48.2017.5.04.0018 ROT, em 25/03/2021, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)²⁶⁵.

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. CONTRATO REGIDO PELA CLT. Redução da carga horária do trabalhador necessária para atendimento dos cuidados especiais do filho portador de deficiência. Aplicação analógica da Lei 13.370/2016 que encontra amparo no ordenamento jurídico pátrio na proteção à infância e, em última análise, pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (CF/88, artigo 1º, III), na Declaração dos Direitos da Criança e da Convenção Sobre os Direitos das Crianças (Decreto nº 99.710/1990) e no artigo 227 da CF/88 que consagrou idêntica concepção de primazia absoluta do interesse da criança a cargo da família, da sociedade e do Estado, ordem integrada pela norma infraconstitucional advinda com o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990). Necessidade de dar efetividade ao princípio do desenvolvimento integral da criança, inclusive por intermédio de proteção especial e absoluta prioridade, com imposição expressa para que os tribunais observem o dever de considerar primordialmente o interesse

²⁶³ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Processo nº 0001165-09.2021.5.12.0060. 3ª Vara do Trabalho de Lage – Santa Catarina. Órgão Julgador: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues Juíza do Trabalho Titular. Data: 21/02/2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001165-09.2021.5.12.0060/1#877d805>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁶⁴ Ver também, decisão recente que reduziu pela metade jornada de trabalho de servidora mãe de filho autista no Distrito Federal. G1 – DF. **Justiça reduz pela metade jornada de trabalho de servidora mãe de filho autista no DF**. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2022/04/18/justica-reduz-pela-metade-jornada-de-trabalho-de-servidora-mae-de-filho-autista-no-df.ghtml>; e decisão da 3ª turma do tribunal regional da 18ª região (trt-18), em goiás, que deferiu o pedido da servidora celetista para obter redução de jornada para cuidar de filho deficiente, sem redução salarial. Revista Consultor Jurídico. **Servidora celetista obtém redução de jornada para cuidar de filho deficiente**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-22/servidora-celetista-jornada-reduzida-cuidar-filho-autista>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁶⁵ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário - Processo nº 0020355-48.2017.5.04.0018. Rio Grande do Sul**. Órgão Julgador: 1ª Turma Redator: Lais Helena Jaeger Nicotti. Data: 25/03/2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/A9OyC_Q0yOCzH1w907CHag. Acesso em: 25 mai. 2022.

maior desta e em especial da criança portadora de deficiência física ou mental. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020435-08.2018.5.04.0202 ROT, em 16/10/2019, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal)²⁶⁶.

Adicionalmente, cumpre mencionar que em 23 de junho de 2022, a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) ampliou as regras de cobertura para tratamento de transtornos globais do desenvolvimento, através da Resolução Normativa nº 539/2022²⁶⁷. A partir de 1º de julho, qualquer método ou técnica indicado pelo médico assistente passa a ter cobertura obrigatória pelos planos de saúde, com sessões ilimitadas com fonoaudiólogos, psicólogos, terapeutas ocupacionais e fisioterapeutas que englobem todos os transtornos globais de desenvolvimento (CID F84)²⁶⁸.

Ocorre que há insuficiência de regras e normas jurídicas que podem e devem ser supridas pela legislação, bem como devem ser observados os princípios do direito do trabalho e os princípios gerais do direito compatível. Ao se analisar as jurisprudências, percebe-se que faltam ainda mecanismos legais que amparem as pessoas com necessidades especiais e seus responsáveis, sem lhes gerar ônus. Porém, mesmo que se tenha um caminho longo a perseguir, o Poder Judiciário está aplicando os direitos fundamentais e os princípios basilares.

Com isso, acerca da maneira em que pode ser garantida a redução da jornada de trabalho dos genitores de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, assegurando-lhes seus direitos fundamentais, tendo em vista que esta realidade pode precarizar ainda mais a proteção do menor, no momento em que a iniciativa privada pode ter reação adversa à norma, discriminando no processo seletivo ou dispensando empregados com tal fato familiar, é o Estado, por meios de políticas públicas, quem deve intervir e socorrer os trabalhadores nesta situação, atuando em conjunto com seus empregadores.

²⁶⁶ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário - Processo nº 0020435-08.2018.5.04.0202. Rio Grande do Sul.** Órgão Julgador: 3ª Turma
Redator: Luis Carlos Pinto Gastal. Data: 16/10/2019. Disponível em:
<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/0E16d8brxnv4DdUAgv4cYw>.
Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁶⁷ BRASIL. **Resolução Normativa ANS Nº 539.** 23/06/2022. Disponível em:
<https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=textoLei&format=raw&id=ND11Ng==>. Acesso em: 28 jun. 2022.

²⁶⁸ BRASIL. **Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).** 24/06/2022. Disponível em:
<https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/beneficiario/ans-altera-regras-de-cobertura-para-tratamento-de-transtornos-globais-do-desenvolvimento>. Acesso em: 28 jun. 2022.

Neste sentido, entende-se necessária, em primeiro plano, a implementação da Convenção nº 156 da OIT no Brasil; em segundo plano, a regulamentação da garantia de redução em 50% da jornada dos trabalhadores do setor privado que tenham sob sua guarda crianças ou adolescentes com necessidades especiais, como, por exemplo, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Síndrome de Down, Atrofia Muscular Espinhal (AME), dentre outras.

Assim, toma-se como paradigma a ratificação da Convenção nº 156 pelos Estados Partes do MERCOSUL, que foi aprovada pela Argentina, Uruguai e Paraguai. Igualmente, considera-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, especialmente, os seus artigos 7º, 23º e 28º; a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU; as Declarações Sociolaborais de 1998 e 2015 do MERCOSUL; o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL; bem como a Recomendação nº 165 da OIT. Adicionalmente, tem-se também como fontes as leis internas nº 13.320/09, art. 112 combinado com art. 114, §1º; Lei nº 8.112/90, art. 98, parágrafo 3º; a Lei Complementar nº 10.098/94, art. 127, que estabelecem a redução da carga horária semanal à metade. Ainda, a Lei nº 7.853/89, a Lei nº 13.146/2015, além da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 8.069/90 (ECA) e dos Projetos de Leis do Senado nº 591/2015 e 110/2016, também podem servir de base ao estudo que se pretende realizar, tudo à luz da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

Todavia, esta redução de jornada não poderá ensejar redução remuneratória, por não poder gerar prejuízo aos pais trabalhadores e, como reflexo, ao sustento da própria criança ou adolescente com necessidades especiais.

Dáí, entender-se que, dentre outras formas, uma boa maneira de viabilizar tal direito será a partir do desenvolvimento de políticas públicas similares ao Programa Empresa Cidadã, viabilizando ao empregador creditar-se mediante a concessão de incentivo fiscal às empresas inscritas no programa, ou, tal ônus da remuneração ser transferido ao INSS, nos mesmos termos do que se faz com relação ao benefício do salário-maternidade. Ainda que os custos sejam da sociedade, enfatiza-se que não recairiam unicamente aos empregadores, o que suprimiria a lacuna existente, numa interpretação mais favorável aos pais com filhos com necessidades especiais, resguardando o direito da redução da jornada, bem como assegurando-lhes seus direitos fundamentais.

Assim, percebe-se que se faz necessária a elaboração de normas específicas que não só disciplinem e proporcionem a redução da jornada aos genitores com filho

que tem necessidades especiais, mas também, que estabeleçam a relação de responsabilidade entre Estado e empregadores com vistas à questão, para não gerar discriminação.

Cabe também destacar que no ano 2000, foi elaborado por meio da Declaração do Milênio da ONU, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM, que foi adotada por 191 Estados Membros, inclusive o Brasil, com 8 objetivos e 21 metas, mensurados e comparados entre os países, por meio de 60 indicadores. Estes objetivos foram criados para alcançar o desenvolvimento em setores e temas como: direitos humanos e das mulheres, igualdade social e racial, meio ambiente²⁶⁹.

Em setembro de 2015, a partir dos ODM e através de diálogos e negociações, surgiram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS (Agenda 2030). São 17 Objetivos e 169 metas, acordados entre 195 Estados Membros da ONU. Os líderes mundiais reuniram-se na sede da ONU, em Nova York, e organizaram um plano de ação para erradicar a pobreza, proteger o Planeta e garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável²⁷⁰.

Os temas abordados são divididos em quatro dimensões principais:

Social: relacionada às necessidades humanas, de saúde, educação, melhoria da qualidade de vida e justiça.

Ambiental: trata da preservação e conservação do meio ambiente, com ações que vão da reversão do desmatamento, proteção das florestas e da biodiversidade, combate à desertificação, uso sustentável dos oceanos e recursos marinhos até a adoção de medidas efetivas contra mudanças climáticas.

Econômica: aborda o uso e o esgotamento dos recursos naturais, a produção de resíduos, o consumo de energia, entre outros.

Institucional: diz respeito às capacidades de colocar em prática os ODS²⁷¹.

A Agenda é uma ambiciosa lista de tarefas que devem ser cumpridas até 2030 e se cumpridas, esta será a primeira geração a erradicar a pobreza²⁷².

Ressalta-se que esta Agenda 2030 traz importantes temas vinculados aos direitos humanos, como, por exemplo, o acesso à saúde; redução da desigualdade;

²⁶⁹ ONU Brasil. **Organização das Nações Unidas**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁷⁰ ONU Brasil. **Organização das Nações Unidas**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁷¹ ONU Brasil. **Organização das Nações Unidas**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁷² ESTRATÉGIA ODS. [2022]. Disponível em: <http://www.estrategiaods.org.br>. Acesso em: 25 mai. 2022.

emprego pleno, produtivo e decente para todos; acesso à educação de qualidade; acesso à água potável; saneamento e higiene; preservação do meio ambiente; igualdade de gênero. Assim, os objetivos e metas são integrados e devem ser colocados em prática por governos, sociedade civil, setor privado e por cada cidadão comprometido com as gerações futuras.

Com relação às atribuições empresariais, com vista à questão, cabe referir que uma empresa cidadã é aquela que assume as responsabilidades e não se omite com o seu entorno social²⁷³. Nesse sentido, Cabral aduz²⁷⁴ que:

A empresa como organização social é alicerce do entendimento do que vem se reconhecendo como empresa cidadã, nos dias atuais. A empresa cidadã opera fundamentalmente sob uma concepção estratégica, um compromisso ético, e respeito aos direitos de todos os seus integrantes. Ela não busca apenas os resultados financeiros expressos no balanço contábil ou financeiro, mas avalia a sua contribuição à sociedade através de um balanço-social.

Assim sendo, frisa-se que a atividade empresarial não inclui somente a produção, o trabalho em si, mas abrange questões como o emprego, a harmonia e a cooperação no interior da empresa, que assume uma responsabilidade social. Por isso evidencia-se que a empresa deve reconhecer a sua importância social e passe a tê-la como objetivo maior que o lucro²⁷⁵.

Também é relevante mencionar a relação entre empresa e a sociedade, pois o empresário mais participativo deixa de ser um mero “fornecedor” de bens e serviços para transformar-se num potencial colaborador de projetos e programas, com o objetivo de reduzir os problemas sociais, proporcionando melhores condições de vida aos trabalhadores²⁷⁶.

²⁷³ CORTINA, Adela. **Cidadãos do mundo**: para uma teoria da cidadania. Edições Loyola, São Paulo, Brasil, 2005.

²⁷⁴ CABRAL, Humberto Ferreira. **Rumo à empresa cidadã**: Responsabilidade Social Empresarial na Cummins – Guarulhos – SP. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17813>. Acesso em: 25 mai. 2022.

²⁷⁵ WEBERS, Aline Graziela Bald; VIEIRA, Luciane Klein; HOHENDORFF, Raquel von. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 9**: empresa cidadã e aspectos éticos da inovação. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 38.1, p. 120-140, 2022.

²⁷⁶ CABRAL, Humberto Ferreira. **Rumo à empresa cidadã**: Responsabilidade Social Empresarial na Cummins – Guarulhos – SP. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17813>. Acesso em: 25 mai. 2022.

Importante ressaltar o Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018²⁷⁷, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, mais especificamente o art. 7º, V e art. 12, II. que menciona as responsabilidades das empresas na adoção de iniciativas, respeitando os direitos de crianças e adolescentes. Igualmente, trata sobre a sustentabilidade ambiental. Nesse sentido, quando se fala em sustentabilidade, está presente o tripé que abarca as dimensões ambiental, econômica e social. Ainda, traz o tema dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS), determinando que as empresas devem desenvolver programas com objetivos, metas e ações de controle necessários, vinculados aos ODS. Como exemplo, cita-se o ODS 10 que versa sobre a redução de desigualdades.

Em suma, o Estado, as Empresas e a Sociedade, possuem um papel relevante, assegurando e contribuindo para a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores, homens e mulheres, com encargos familiares. Frisa-se que a pretensão de jornada reduzida ao trabalhador que é progenitor ou progenitora de criança ou adolescente com necessidades especiais, é forma de aplicar as disposições previstas nas convenções internacionais e na legislação brasileira de fonte interna, o que dá plena efetividade aos princípios constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana e a família. Conjuntamente, com amparo nos Tratados e Convenções específicas da OIT, nos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da proteção, ressalta-se a importância da ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, para assegurar o direito à jornada de trabalho diferenciada (reduzida) aos pais com criança ou adolescente com necessidades especiais, nas relações de emprego regidas pela CLT, como direito fundamental destas crianças e adolescentes, no que concerne ao direito à proteção da infância e da juventude, especialmente diante de enfermidade ou limitação grave.

Este instrumento tem como principal objetivo assegurar a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com responsabilidades familiares, a garantia do direito à igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, e de não serem discriminados em razão de seus encargos familiares. Adicionalmente, a

²⁷⁷ BRASIL. **Decreto nº 9.571/2018**. Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. 21/11/2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 28 jun. 2022.

Convenção estabelece a obrigação dos Estados de incluir, como política nacional, medidas que permitam a livre escolha do emprego, que facilitem o acesso à formação e que garantam a integração e permanência de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares ao mercado de trabalho. Ainda, segundo Alarcón:

Isso implica que as obrigações familiares às que se refere a Convenção 156 devem ter uma relação direta com as possibilidades que os trabalhadores têm a respeito de se prepararem para uma atividade econômica, o que é tratado como medida preventiva para evitar que esses trabalhadores se tornem um grupo privilegiado e gere uma discriminação em relação àqueles trabalhadores que não têm responsabilidades familiares. (Tradução nossa)²⁷⁸.

Reitera-se que a ratificação da Convenção nº 156 da OIT, garante condições de vida digna aos trabalhadores e seus dependentes, auxiliando no desenvolvimento de valores sociais. Igualmente, viabiliza a redução de jornada do genitor para garantir as melhores possibilidades ao seu filho com necessidades especiais, acompanhando-o às consultas, procedimentos, rotinas e condutas, inclusive aquelas que devem ser desenvolvidas dentro do ambiente familiar.

Desta forma, corresponde ao Estado, para assegurar a igualdade de oportunidades para trabalhadores, homens e mulheres, com encargos familiares: a) elaborar normas que proíbam a discriminação associada às responsabilidades familiares; b) Proibir as práticas discriminatórias nos processos de contratação, promoção, definição de salários ou demissão; e c) Promover medidas que proporcionem qualidade e que melhorem as condições de vida no trabalho.

Como ator importante no cenário social, o Estado tem o poder de disponibilizar recursos e executar políticas. Para influenciar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, é necessário tomar medidas políticas que desafiam as condições e estabelecem novos padrões culturais como a co-responsabilidade. Assim, o Estado em conjunto com os empregadores, a sociedade e as organizações internacionais, devem adotar medidas e práticas de conciliação em locais de trabalho que, embora não componham um modelo uniforme, supõem-se que as

²⁷⁸ No original: 'Esto implica que las obligaciones familiares a las que refiere el Convenio 156 deben tener una relación directa con las posibilidades que tienen los trabajadores respecto a prepararse para una actividad económica, lo cual se maneja como una medida preventiva para evitar que estos trabajadores se vuelvan un grupo privilegiado y generen una discriminación respecto a aquellos trabajadores que no tienen responsabilidades familiares'. ALARCÓN, Katerine Bermúdez. **El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con obligaciones familiares**: la necesidad de conciliar familia y trabajo. In: ROCHA, Cláudio Jannotelli da; et. all. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, vol. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, p. 153-167. 2020.

empresas partam da solução para os problemas de desigualdade e que podem oferecer um maior bem-estar aos trabalhadores com encargos familiares.

Também cabe destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança, que reconhece no art. 18, que tanto o pai como a mãe têm obrigações comuns em relação à educação e desenvolvimento de seus filhos. Ainda, exige que os Estados signatários garantam a homens e mulheres 'os mesmos direitos e responsabilidades em relação a seus filhos'²⁷⁹.

Neste sentido, medidas integradas devem partir do governo, que, amparado por normas internacionais, reconhece o valor do trabalho de cuidado não remunerado, através de esforços para a construção de um novo cenário, no qual pais trabalhadores aparecem nomeados nos textos constitucionais. Aqui, as buscas de emprego não podem discriminá-los na seleção, já que o contrato de trabalho deve interpretar suas necessidades, não suas fraquezas. Por serem titulares de direitos, sentem que não 'saem para trabalhar' mas que 'vão trabalhar' para realizar a 'atividade produtiva e criativa' que os dignificam como tais.

Portanto, a ratificação deste instrumento, pelo Brasil, representaria um impacto positivo nas condições de vida de trabalhadores com responsabilidades familiares, podendo surtir efeitos também em outros âmbitos, tendo em vista o princípio da proteção do melhor interesse da criança e do adolescente com necessidades especiais, tornando possível o equilíbrio social, visando equiparar e proteger o trabalhador com encargos familiares, com o intuito de alcançar a igualdade. Para que esse direito seja efetivado, é preciso aplicar uma negociação privada, se materializar na esfera pública, e toda a sociedade reconhecer que tanto as mulheres como os homens têm o direito e a responsabilidade de trabalhar e cuidar de seus filhos com necessidades especiais.

²⁷⁹ BRASIL. **Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990**. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm. Acesso em: 14 mai. 2022.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa que constituiu esta dissertação, trata da necessidade de prover a igualdade de oportunidade e tratamento entre trabalhadores, homens e mulheres, com obrigações familiares e encargos profissionais, tema abrangido pela Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho de pais de crianças e adolescentes com necessidades especiais, em relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considerando os fatores de discriminação no emprego.

Assim, ressalta-se a importância da ratificação da Convenção nº 156 da OIT pelo Brasil, pois o documento garante condições de vida digna aos trabalhadores e seus dependentes, auxiliando no desenvolvimento de valores sociais, levando-se em conta que a criança ou adolescente demanda cuidados especializados de seus responsáveis (normalmente os pais), e que estes, enquanto empregados, veem-se limitados em provê-los. Logo, neste contexto, verifica-se prejudicado o direito fundamental da criança ou do adolescente com necessidades especiais, quando limitado em suas necessidades de tratamento, do convívio com a família, educação e formação especiais. Também, este instrumento viabiliza a redução de jornada do genitor ou genitora para garantir as melhores possibilidades ao seu dependente com necessidades especiais, sem que haja discriminação no emprego.

Neste sentido, o estudo confirma a hipótese inicial apresentada de que a forma que o Brasil tem, em consonância com os demais Estados Partes do MERCOSUL, a saber, Argentina, Paraguai e Uruguai, de viabilizar a garantia de redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração ou discriminação dos pais de crianças ou adolescentes com necessidades especiais, é através da ratificação da Convenção nº 156 da OIT, bem como da adoção de algumas das iniciativas do direito interno dos Estados Partes que aplicam as orientações deste instrumento. Nesse sentido, como exemplo a ser seguido pelo Brasil, citam-se as experiências da Argentina. O país, através da Lei nº 1375/2021 (que trata sobre o regime de licença especial para o cuidado de filhos, irmãos, pais, cônjuges, parceiros ou coexistentes, alunos, deficientes ou familiares dependentes, que sofrem de doenças crônicas ou prolongadas, com necessidade de tratamento intensivo fora

da jurisdição provincial), determina que pode ser concedida licença especial por até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias corridos a partir da emissão do diagnóstico, prorrogável por até mais 60 (sessenta) dias enquanto a doença ou o tratamento persistirem. Ainda, na Argentina, a Lei nº 14.241/2011 incorporou a licença de 5 meses a partir da alta hospitalar do bebê, em caso de parto prematuro, considerando o baixo risco, e 6 meses em parto prematuro de alto risco e quando terminada esta licença, está prevista a possibilidade da mulher renunciar ao seu emprego em troca de compensação ou optar por permanecer em licença por um período não inferior a 3 meses ou superior a 6, em termos análogos à lei do contrato de trabalho. Esses direitos também são concedidos à mãe no caso justificado de cuidar de um filho menor doente sob seus cuidados, com o escopo e limitações estabelecidas pelo seu regulamento. No mesmo sentido, a Argentina promove programas sociais, como a Agência Nacional de Deficiência, que busca o desenvolvimento e a aplicação de políticas que consolidem os direitos das pessoas com deficiência, promovendo transformação social e inclusão, inclusive para auxiliar os pais trabalhadores com filhos com necessidades especiais. Sobre este direito, cite-se o Decreto nº 446/2011, que modificou a Lei nº 24.714/1996, em relação ao Subsídio de Gravidez para a Proteção Social, como exemplos de medidas que podem ser implementadas aqui no âmbito nacional.

Também servem de paradigma as Leis nº 19.161/2013 e nº 20.000/2021, ambas do Uruguai, que tratam sobre 'Subsídio para o cuidado'. Estas leis garantem um regime de trabalho de tempo parcial (máximo de 4 horas) a partir do fim da licença maternidade, até o recém-nascido completar seis meses. Este subsídio de tempo pode ser usufruído tanto pelo pai quanto pela mãe, recebendo um subsídio pelo tempo não trabalhado pelo Banco da Previdência Social.

Igualmente com relação à confirmação da hipótese de trabalho, verificou-se que efetivamente, as contribuições do MERCOSUL vão no sentido do incentivo à ratificação dos tratados no âmbito do direito do trabalho, especialmente aqueles oriundos da OIT. O órgão do MERCOSUL que trabalha para que sejam ratificadas e implementadas as convenções da OIT é o SGT nº 10, também responsável pela harmonização de legislações em matéria trabalhista, na região integrada. Portanto, e ainda, considerando que os demais Estados Partes já ratificaram a Convenção nº 156 e que contemplam a redução da jornada de trabalho de pais com filhos portadores de necessidades especiais, sem prejuízo da remuneração, e

considerando que o MERCOSUL trabalha com a aproximação das legislações como mandamento derivado do art. 1º do Tratado de Assunção, com mais razão ainda é necessário que o Brasil promova a ratificação do instrumento em referência, como medida para garantir o direito fundamental de cuidado e zelo com a família e de não discriminação no ambiente de trabalho.

Logo, percebe-se que o Brasil precisa adotar medidas no âmbito internacional e interno para atender a essa especial demanda. Verifica-se que as contribuições do MERCOSUL, vem da própria organização internacional e de sua atuação regional, mas também do Direito Interno dos Estados Partes. Estes, por sua vez aplicam diversas medidas que proporcionam aos pais de filhos com necessidades especiais, a redução da jornada de trabalho sem a diminuição da remuneração, ponto de crucial interesse para a garantia do melhor tratamento da criança e adolescente, e que reforça o princípio de ordem pública da proteção ao melhor interesse da criança. Portanto, através da pesquisa, verificou-se que os Estados Partes (Argentina, Paraguai e Uruguai) proporcionam aos pais trabalhadores com encargos familiares, programas de auxílios que adequam suas políticas sociais, para melhor tratamento e cuidado, como forma de implementação dos mandamentos contidos na Convenção nº 156 da OIT.

Desse modo, a resposta ao problema de pesquisa, que pretendia investigar de que forma o Brasil, em consonância com os demais Estados Partes do MERCOSUL, poderia viabilizar a garantia da redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração ou discriminação dos pais de crianças e adolescentes com necessidades especiais, se consolida com a implementação deste instrumento no direito brasileiro e/ou com algumas das iniciativas domésticas antes relatadas.

Reitera-se que a Convenção nº 156 tem por objetivo a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego para homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como trata do princípio da proteção e não discriminação, que são fundamentos para o Direito do Trabalho no MERCOSUL. Igualmente, que este instrumento se aplica a todos os ramos de atividade econômica e a todas as classes trabalhadoras.

Destaca-se também que o trabalho se complementa com amparo nos Tratados e Convenções específicas da OIT, nos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da proteção, para assegurar o direito à jornada de trabalho diferenciada (reduzida) aos pais com criança ou adolescente

com necessidades especiais, nas relações de emprego regidas pela CLT, como direito fundamental destas crianças e adolescentes, no que concerne ao direito à proteção da infância e da juventude. Nesse sentido, cabe citar novamente o Subgrupo de Trabalho nº 10, que trata das Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social. É um órgão de apoio técnico do Grupo Mercado Comum do MERCOSUL, com competência para analisar assuntos nos âmbitos trabalhistas e sociais e que popõe recomendações compatíveis com o desenvolvimento do processo da integração regional. Através das Comissões, traz a importância da ratificação das Convenções Internacionais do Trabalho da OIT, a fim de promover a proteção e a justiça social para a população mercosulina. Enfatiza-se que este órgão é responsável pela harmonização de legislações nesta área.

Adicionalmente, deve-se registrar que através da Declaração Sociolaboral e do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL, que visam garantir direitos e princípios aos trabalhadores e empregadores, e que determinam compromissos a serem cumpridos pelos Estados Partes, o MERCOSUL já vem trabalhando com meios que são compatíveis com a implementação da Convenção nº 156 da OIT, no Brasil. Ademais, com base nas normas e doutrinas internas, relativas ao direito brasileiro, foi possível concluir que é fundamental a conciliação com corresponsabilidade social, entre homens e mulheres, Estado e sociedade, para que o tema em estudo faça parte da agenda pública e se torne inerente às políticas, programas e ações dos governos e de organizações de trabalhadores e empregadores.

Ainda, para que se obtenha a garantia de assegurar a igualdade de oportunidades para trabalhadores, homens e mulheres, com encargos familiares, é importante o apoio de todos os atores, ou seja, Estado, empregadores e sociedade. O Estado, por meio de políticas públicas, deve intervir e auxiliar os trabalhadores nesta situação, atuando em conjunto com os empregadores e a sociedade. É relevante promover medidas que proporcionem qualidade e melhores condições de vida no trabalho, e normas que proíbam a discriminação nos processos de contratação, promoção, definição de salários ou demissão no emprego.

Em que pese exista legislação que beneficia as crianças ou adolescentes com necessidades especiais, a falta de legislação trabalhista específica dificulta aos pais trabalhadores da iniciativa privada dar melhores condições aos filhos em tal situação, pois também carecem de maior quantidade de tempo para a manutenção da saúde e promoção do desenvolvimento destas crianças ou adolescentes sob seus

cuidados.

Foram citados exemplos, como os Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional nº 591/2015 e 110/2016, que se aprovados, podem garantir a redução da jornada de trabalho, mas que estimam a discriminação destes pais trabalhadores no emprego. O tema impacta, ainda, no cenário produtivo, à luz de que não é possível impor ao empregador, pura e simplesmente, a redução da jornada de seu empregado, responsável por criança ou adolescente com necessidades especiais, sem reduzir-lhe o salário. O efeito reflexo seria o desligamento deste trabalhador, gerando desproteção ao invés de proteção. Portanto, a solução deve ter contornos mais complexos, envolvendo políticas públicas.

Pela atualidade e relevância do tema, a ratificação pelo Brasil da Convenção nº 156 da OIT, bem como a adoção de políticas públicas a exemplo das iniciativas verificadas no direito interno dos Estados Partes já ratificantes da Convenção em destaque, poderá garantir e proporcionar condições de vida digna aos trabalhadores e seus dependentes, sem que haja a discriminação. Ressalta-se que a insuficiência de normas jurídicas pode e deve ser suprida pela legislação, bem como devem ser observados os princípios do direito do trabalho e os princípios gerais do direito compatível.

Em vista disto, enfatiza-se que a Convenção integra a lista de instrumentos jurídicos internacionais que tem como objetivo eliminar todas as formas de discriminação, na medida em que protege o membro da família que participa do mercado de trabalho.

Sendo assim, poder conciliar trabalho e família proporciona benefícios para as crianças e adolescentes com necessidades especiais, bem como para os pais trabalhadores, que podem atendê-los adequadamente com suas obrigações, participando dos cuidados que tanto necessitam, proporcionando melhores condições de vida digna, o que torna possível, portanto, o equilíbrio social.

Percebe-se que a implementação deste documento por todos os Estados Partes do MERCOSUL, demonstra que estes agem em conformidade com o princípio da dignidade do trabalhador, presente nos textos internacionais aprovados pela OIT, e que inspiraram a ideia do conceito de trabalho decente, proposto em 1999 pela organização referida, promovendo a garantia de um trabalho produtivo e de qualidade, sem desigualdades sociais e sem discriminação dentro dos Estados

Membros. Cumpre destacar que não há nenhum empecilho normativo interno, com relação ao direito brasileiro, para a ratificação da Convenção nº 156 da OIT, sendo que o seu texto é compatível com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, norma de hierarquia constitucional, que promove a igualdade de condições em todos os aspectos da vida.

Deste modo, reitera-se que a maioria dos Estados Partes do MERCOSUL ratificaram este instrumento, com exceção do Brasil. Frisa-se que os assuntos trabalhistas, de emprego e seguridade social possuem destaque no MERCOSUL visando a sua adequação e a contribuição ao processo de integração, pois refletem no fator social em conjunto com o fator econômico, sendo que deve haver o comprometimento de todos Estados Partes com relação aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, buscando harmonizar as legislações para concretizar o objetivo do bloco econômico.

Portanto, o Brasil, além de implementar iniciativas destinadas a assegurar o direito à redução da jornada de trabalho, mas sem prejuízo da remuneração, para o público em destaque, também deveria ratificar a Convenção nº 156 da OIT, para assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, trabalhadores, com encargos familiares, em razão do princípio do trabalho decente, que é o principal eixo temático da OIT e que promove os direitos e garantias fundamentais para a promoção da dignidade da pessoa humana.

Igualmente, deve-se ter a garantia de que a redução da jornada destes pais com filhos com necessidades especiais não ensejará redução remuneratória, pois geraria prejuízo aos pais trabalhadores e, como reflexo, ao sustento da própria criança ou adolescente com necessidades especiais.

Por fim, além das iniciativas já comentadas, entende-se igualmente que uma boa maneira de viabilizar tal direito seria a partir do desenvolvimento de políticas públicas similares ao Programa Empresa Cidadã, que viabilizariam ao empregador creditar-se mediante a concessão de incentivo fiscal às empresas inscritas no programa. Ou, tal ônus da remuneração poderia ser transferido ao INSS, nos mesmos termos do que se faz com relação ao benefício do salário-maternidade, que os custos sejam da sociedade, não recaindo unicamente nos empregadores. Isso suprimiria a lacuna existente, numa interpretação mais favorável ao direito dos pais com filhos com necessidades especiais, resguardando-lhes a redução da jornada.

Isto posto, percebe-se a necessidade de adoção de normas específicas e de

iniciativas que não só disciplinem e proporcionem a redução da jornada aos genitores com filho com necessidades especiais, mas também, que estabeleçam a relação de responsabilidade entre Estado e empregadores com vistas à resolução da questão, para não gerar discriminação. Logo, a implementação pelo Brasil da Convenção nº 156 da OIT, bem como de políticas públicas destinadas a tornar efetivo o seu escopo, seriam o caminho para se assegurar os direitos previstos, avançar na transformação do Estado e promover garantias essenciais para o exercício do trabalho aos homens e mulheres com encargos familiares, viabilizando, ademais, o princípio do interesse superior da criança.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2015.

ALARCÓN, Katerine Bermúdez. **El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con obligaciones familiares**: la necesidad de conciliar familia y trabajo. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotelli da; et. all. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais, vol. 3. São Paulo: Tirant lo Blanch, p. 153-167. 2020.

ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria Geral dos Direitos Humanos**. Porto Alegre, 1996.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos**: Aplicabilidade e efetivação da Constituição da Organização Internacional do trabalho – OIT (1919) e da declaração de Filadélfia (1944). *In*: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

AGUERRE, Maria Julia; SAMPAIO, Ana Patrícia. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL e Plano Estratégico de Ação Social**: conquistas e desafios pendentes. 2016. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercosul/>.

ARGENTINA. **Agência Nacional de Deficiência**. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/andis>.

ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina**. 22 de agosto de 1994. Disponível em: <https://www.congreso.gob.ar/constitucionNacional.php>.

ARGENTINA. **Decreto nº 446/2011**. Modifica la Ley 24.714 en relación con la Asignación por Embarazo para Protección Social. Disponível em: servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/181250/norma.htm.

ARGENTINA. **Ley nº 1375/2021**. 16 de septiembre de 2021. Régimen de Licencia Especial para el cuidado de hijos, hermanos, padres, cónyuges, concubinos o convivientes, pupilos, incapaces o familiares a cargo, que padezcan enfermedades crónicas o prolongadas graves que requieran tratamiento fuera de la jurisdicción provincial. Disponível em: <http://www.colectivoderechofamilia.com/wp-content/uploads/2021/10/Ley-1375-Regimen-de-licencia-especial-para-cuidado-de-hijos-hermanos-padres-conyuges-fuera-de-la-jurisdiccion.pdf>.

ARGENTINA. **Ley nº 3471-D-2019**. 11/07/2019. Licencia para trabajadoras madres con hijos que tengan Síndrome de Down. -Ley 24716 -. modificación de los artículos 1º y 2º, sobre licencia especial por nacimiento de un hijo con discapacidad. Disponível em: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=3471-D-2019>.

ARGENTINA. **Ley nº 14.241/2011**. Incorporóse en el artículo 43 de la Ley 10.430. Disponível em: <https://normas.gba.gob.ar/documentos/xqq6Xlpx.html>.

ARGENTINA. **Ley nº 20.744 de 1974**. Ley de Contrato de Trabajo. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

ARGENTINA. **Ley nº 23.451 de 14 de abril de 1987**. Aprobación de Convenio sobre Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fK-DHErpVY8J:trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/ley23451_87.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br.

ARGENTINA. **Ley nº 26.061/2005**. Ley de proteccion integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Disponível em: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3793.pdf>.

ARGENTINA. **CAF 049220/2015/1/RH001- Recurso nº 1 - Apelação Extradordinária**. Votação dos Desembargadores Maqueda e Lorenzetti, 21 de outubro de 2021. Disponível em: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7701705&cache=1643303880177>.

ARGENTINA. **CAF 049220/2015/1/RH001 - Recurso nº 1 - Apelação Extradordinária**. Voto do Juiz Rosatti, 21 de outubro de 2021. Disponível em: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7701705&cache=1643306321338>.

ARGENTINA. **Decreto nº 144/2022**. Ley de Contrato de Trabajo. 22/03/2022. Disponível em: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7701705&cache=1643306321338>
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>.

BARRETO, Lívia Dutra. **Democracia, Cidadania e o Parlamento do MERCOSUL**. *In*: Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo & cidadania e novas formas de solução de conflitos. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BARRETO, Jose-Manuel. **Imperialism and decolonization as scenarios of human rights history**. 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/8791746/Imperialism_and_Decolonization_as_Scenarios_of_Human_Rights_History.

BARRETTO, Vicente de Paulo. BRAGATO, Fernanda Frizzo. **Aporias da fundamentação convencional dos direitos humanos e os caminhos da interculturalidade**. 2017. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/8610>.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho**. *In*: Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho.

coord. Luciane Cardoso Barzotto. Porto alegre: livraria do Advogado. ed. Escola Jurídica do TRT da 4ª região, p. 35-53. 2012.

BASEDOW, Jürgen. **O MERCOSUL como modelo de integração.** In: RODAS, João Grandino (coord.) Contratos internacionais. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BASSO, Maristela. **As fontes do Direito do MERCOSUL.** 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1624/as-fontes-do-direito-do-mercosul>.

BATTHYÁNY, Karina; GENTA, Natalia; PERROTTA, Valentina. **Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados:** Análisis de las licencias parentales en el Uruguay. 2015. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39167/1/S1500975_es.pdf.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de C. **Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade.** Revista de Direito Internacional, v. 16, p. 166-185. 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/viewFile/5900/pdf>.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas pela autonomia coletiva:** uma questão de jurisprudência. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-graduação Stricto Sensu da Universidade Metodista de Piracicaba – São Paulo. 2007. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp024962.pdf>.

BOAVENTURA, De Sousa Santos. **Derechos humanos, democracia y desarrollo.** Bogotá: Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, de justicia, 2014.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução Carlos Nelson Coutinho, apresentação de Celso Lafer. — Nova ed. 7. Reimpressão. — Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOLÍVIA. **Ley nº 1871 de 15 de junio de 1998.** De conformidad al Artículo 59, Atribución 12ª de la Constitución Política del Estado, se aprueba y ratifica el Convenio nº 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Disponível em: <https://www.refworld.org/es/type,LEGISLATION,,BOL,5d7fc7a8a,0.html>.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho.** 14. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. **Igualdade, não discriminação e direitos humanos:** são legítimos os tratamentos diferenciados? In: Revista de Informação Legislativa. V. 51, ed. 204. Editora Senado Federal. p. 91-108. 2014.

BRASIL. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf/view>.

BRASIL. **Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS)**. 24/06/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/beneficiario/ans-altera-regras-de-cobertura-para-tratamento-de-transtornos-globais-do-desenvolvimento>.

BRASIL. **MERCOSUL – Assuntos Trabalhistas, Emprego e Previdência Social**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/assuntos-trabalhistas-emprego-e-previdencia-social/>.

BRASIL. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. (Declaração de Filadélfia de 1944). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf.

BRASIL. Convenção nº 156 da OIT – **Sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores**: Trabalhadores com Encargos de Família. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm.

BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1998**. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf.

BRASIL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasil-17-de-julho-de-2015.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm.

BRASIL. **Decreto nº 9.571/2018**. Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. 21/11/2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968 revogado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm.

BRASIL. **Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990**. Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 110, de 2016**. Parecer. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7938072&ts=1630424919877&disposition=inline>.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 110 de 2016**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125185>.

BRASIL. **Protocolo nº 210118-000068**. Congresso Nacional. Disponível em: https://camara.custhelp.com/app/utils/login_form/redirect/home/track/AvP59wpNDv8S~QPvGlse~yJfFvsqci75Mv~C~zj~PP8L.

BRASIL. **Requerimento nº 285/2009 CTASP**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=457849>

BRASIL. **Resolução Normativa ANS nº 539**. 23/06/2022. Disponível em: <https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=textoLei&forma=t=raw&id=NDI1Ng==>.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário – Processo nº 0020355-48.2017.5.04.0018. Rio Grande do Sul**. Órgão Julgador: 1ª Turma Redator: Lais Helena Jaeger Nicotti. Data: 25/03/2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/A9OyC_Q0yOCzH1w907CHag.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário – Processo nº 0020435-08.2018.5.04.0202. Rio Grande do Sul**. Órgão Julgador: 3ª Turma Redator: Luis Carlos Pinto Gastal. Data: 16/10/2019. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/0EI6d8brxnv4DdUAgv4cYw>.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Processo nº 0001165-09.2021.5.12.0060. 3ª Vara do Trabalho de Lage – Santa Catarina. Órgão Julgador: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues Juiza do Trabalho Titular. Data: 21/02/2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001165-09.2021.5.12.0060/1#877d805>.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 0010279-48.2020.5.15.0116. Campinas**. Relator: Desembargador Eder Sivers. Julgado em: 04.05.2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>.

CABRAL, Humberto Ferreira. **Rumo à empresa cidadã: Responsabilidade Social Empresarial na Cummins – Guarulhos – SP**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17813>.

CAMPOS, German J. Bidart. **Tratado elemental de derecho constitucional argentino**. Buenos Aires: Ediar Sociedad Anónima, 1995.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **A Dimensão Social no MERCOSUL e os Novos Desafios**. *In*: Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Marco Antônio César Villatore, coord. Luís Alexandre Carta Winter, Luiz Eduardo Gunther, org. São Paulo: Atlas, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Lúcia Cortes da. **A Agenda Social do MERCOSUL**: a relação Estado nacional e Integração Regional. 2009. Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA372451218&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=22383786&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E8a39ac77>.

CORTINA, Adela. **Cidadãos do mundo**: para uma teoria da cidadania. Edições Loyola, São Paulo, Brasil, 2005.

CRUZ, Adrienne. **Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981)**: Estudio comparativo. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para la Igualdad de Género – Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_213149.pdf.

CRUZ, Claudia Ferreira. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e flexibilização na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL**: um estudo comparado. *In*: Revista da Abet, v. 1, n. ½. p. 20-39. 2001. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yfaViezdNZsJ:https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/15424/8796/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Documentos Internacionais da OIT**: Caracterização e ingresso no direito brasileiro. *In*: A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafio. v. 1, [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. ORANTES, Pedro Noubleau. **Direito da Integração Regional**. Curitiba: Juruá, 2012.

DIZ, Jamile Bergamaschine Mata. JÚNIOR, Augusto Jaeger. **Por uma teoria jurídica da integração regional: a inter-relação direito interno, direito internacional público e direito da integração.** *In:* Revista de Direito Internacional Brazilian Journal of International Law. vol. 12, nº 2, p. 139-158. 2015.

ELSNER, Larissa de Oliveira; VIEIRA, Luciane Klein. **A aplicação da Declaração Sociolaboral pelo Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL.** *In:* Revista da Faculdade de Direito UFPR, vol. 65, nº 3, p. 9-35. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64037>.

ESTRATÉGIA ODS. [2022]. Disponível em: <http://www.estrategiaods.org.br>.

FERRITO, Bárbara. **A falta que faz: Convenção nº 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade.** 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162918/2019_ferrito_barbara_falta_convencao156oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à saúde: parâmetros para sua eficácia e efetividade.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

FILHO, José Soares. **MERCOSUL: surgimento, estrutura, direitos sociais, relação com a Unasul, perspectivas de sua evolução.** *In:* Revista CEJ, Brasília, Ano XIII, n. 46, p. 21-38, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23668.pdf>.

FREITAS, Valter de Almeida. **A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.** *In:* Tese de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

FRÖHLICH, Ademir José. **A Previdência Social para além das fronteiras: a viabilidade da Aposentadoria por Idade no Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL.** *In:* Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito – nível Mestrado da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. 2020. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9887>.

GODOY, Dagoberto Lima. **Direitos fundamentais no trabalho no MERCOSUL e nos acordos de integração regional nas américas.** 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/10902/direitos-fundamentais-no-trabalho-no-mercosul-e-nos-acordos-de-integracao-regional-nas-americas>.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011.

G1 – DF. **Justiça reduz pela metade jornada de trabalhadora mãe de filho autista no DF.** 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2022/04/18/justica-reduz-pela-metade-jornada-de-trabalho-de-servidora-mae-de-filho-autista-no-df.ghtml>.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

ILO. **International Labor Organization**. [2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571.

ILO. **International Labor Organization**. [2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:11300:0::no::p11300_instrument_id:312301.

ILO. **Ley n. 24.715 de 1996**. Argentina – Workers with Family Responsibilities. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45602&p_country=ARG&p_classification=05.02.

KAKU, William Smith. **Direitos Humanos, Cidadania e América Latina: Uma pré-compreensão histórica multicultural ou intercultural**. *In*: Diálogo e entendimento: direito e multiculturalismo e cidadania e novas formas de solução de conflitos. org. André Leonardo Copetti Santos e Florisbal de Souza Del’Olmo. – Rio de Janeiro: Forense, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LENZI, Tié. **Políticas Públicas**. [2022] Disponível em: <https://www.significados.com.br/politicas-publicas/>.

LUENA, María Teresa. **La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado**. Analisis legislativo y comparado. 2011. Disponível em: http://nulan.mdp.edu.ar/1569/1/luena_mt.pdf.

LUPICA, Carina. **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**. Buenos Aires: OIT, 2010. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_corresponsa.pdf.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A harmonização dos direitos sociais e o MERCOSUL**. *In*: Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região - Belo Horizonte, jul./dez. 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73033/2000_magalhaes_maria_harmonizacao_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

MAIA, Regina Elisemar Custódio. **Direitos fundamentais sociais e a proteção do trabalhador estrangeiro no Brasil: a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL e a Constituição de 1988 Igualdade de Direitos e de Oportunidades do Trabalhador Estrangeiro, e as Restrições Constitucionais**. *In*: Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito, do Setor de Ciências Jurídicas e Sociais das Faculdades do Brasil. 2012. Disponível em: https://www.unibrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/04/mestrado_unibrasil_Regina-Elisemar-Cust%C3%B3dio.pdf.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *Pro Homine***. In: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro. v. 2. [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O novo § 3º do art. 5º da Constituição e sua eficácia**. In: Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167, p. 93-114.

jul./set. 2005. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/739/R167-08.pdf?sequence=4>.

MERCOSUL. **MERCOSUR/SGT 11/ Acta nº 2/92**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/84782_SGT11_1992_ACTA02_ES.pdf.

MERCOSUL. **SGT 11/relaciones laborales/ Acta nº 8/93**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/85053_SGT11_1993_ACTA03_ES.pdf.

MERCOSUL. **MERCOSUR/SGT nº 11/relaciones laborales, empleo y seguridad social/Acta nº 12/94**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/85090_SGT11_1994_ACTA02_ES.pdf.

MERCOSUL. **MERCOSUR/SGT nº 10 asuntos laborales, empleo y seguridad social/Acta nº 01/95**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/53843_SGT10_1995_ACTA01_ES.pdf.

MERCOSUL. **MERCOSUR/GMC/SGT nº 10 relaciones laborales, empleo y seguridad social/Acta nº 02/2001**. Disponível em:

https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/53843_SGT10_1995_ACTA01_ES.pdf.

MERCOSUL. **Assuntos Sociais**. [2022]. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/temas/assuntos-sociais/>.

MERCOSUL. **Assuntos Trabalhistas, Emprego e Previdência Social**. [2022].

Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/assuntos-trabalhistas-emprego-e-previdencia-social/>.

MERCOSUL. **Cartilha da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em:

<http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>.

MERCOSUL. **CMC/REC. Nº 03/18**. 2018. Disponível em: https://normas.mercosur.int/simfiles/normativas/71430_REC_003-2018_PT_Pol%C3%ADticas%20de%20cuidado.pdf.

MERCOSUL. **Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/estatuto-da-cidadania-do-mercosul/>.

MERCOSUL. **Tratado de Assunção para a Constituição de um Mercado Comum**. 1991. Disponível em: <https://www.mercosur.int/documento/tratado-de-assuncao-para-a-constituicao-de-um-mercado-comum/>.

MOURA, Aline Beltrame de. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL: é possível uma cidadania regional?** *In*: Revista Brasileira de Direito. v. 14, n. 2, 2018. Disponível em: <https://seer.imes.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1783>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **MERCOSUL e Direito do Trabalho**. *In*: MERCOSUL: seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos estados-membros/org. Maristela Basso. – 2. ed. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A dimensão social no MERCOSUL e os novos desafios**. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/09/06/a-dimensao-social-no-mercosul-e-os-novos-desafios/>.

NETO, Silvio Beltramelli. VOLTANI, Julia de Carvalho. **Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade**. *In*: Revista de Direito Internacional. UNICEUB. v. 16. n. 1. p. 166-185. 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900>.

NORRIS, Roberto. **Contratos Coletivos Supranacionais do Trabalho e a Internacionalização das Relações Laborais do MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 1998.

OIT BRASIL. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho**. [2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229490.pdf.

OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>.

OIT BRASIL. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>.

OIT BRASIL. **Recomendação nº 165 - Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família.** [2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm.

OIT. **Convenções.** [2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>.

OIT. **Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno:** Manual de formação para Juízes, Juristas e Docentes em Direito. Turim: Centro Internacional de Formação (CIF), 2011.

OIT. **Ratificações De C156 - Convenção de Trabalhadores com Responsabilidades Familiares.** 1981 (nº 156), 1983. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:11300:0::no::p11300_instrument_id:312301.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>.

ONU Brasil. **Organização das Nações Unidas.** 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/>.

PARAGUAI. **Constitución de la República de Paraguay de 20 de junio de 1992.** Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/py_3054.pdf.

PARAGUAI. **Código del Trabajo Ley nº 213 de 1993.** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1387/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>.

PARAGUAI. Corte Suprema de Justicia. **Ley nº 3.338 de 22 de octubre de 2007.** Por la cual se aprueba el convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Disponível em: <https://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/marcolegal/LEY-3338-2007.pdf>.

PARAGUAI. **Resolución SFP Nº 387/2018.** Disponível em: https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/PROTOCOLO%20SFP_vp6fn7ey.pdf

PORTO, Comba Marques. **Convenção 156 da OIT: trabalho e família em harmonia.** 2009. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/547/Conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+OIT:+trabalho+e+fam%C3%ADlia+em+harmonia>.

PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil.** São Paulo: Ícone, 2009.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Servidora celetista obtém redução de jornada para cuidar de filho deficiente**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-22/servidora-celetista-jornada-reduzida-cuidar-filho-autista>.

RODRIGUES, Fernanda Savian. **Cidadania e Direitos Humanos**: a emergência de uma nova percepção. *In*: Cidadania e direitos humanos: tutela e efetividade internacional e nacional/org. Florisbal de Souza Del’Olmo, William Smith Kaku, Liana Maria Feix Suski. – Rio de Janeiro: GZ. ed. p. 274-292. 2011.

RODRIGUES, Marcelo. **Controle de Convencionalidade**: uma análise da Convenção 158 da OIT. *In*: Dissertação do programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil/Curitiba/PR. 2017. Disponível em: https://www.unibrasil.com.br/wp-content/uploads/2018/03/mestrado_unibrasi_MARCELO-RODRIGUES.pdf.

SALLES, Marcus Maurer; FERREIRA, Guilherme Augusto Guimarães; DIAS, Maurício Luiz Borges Ramos. **O Estatuto da Cidadania do MERCOSUL**: os fundamentos jurídico institucionais para a construção de uma cidadania regional. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjir/article/view/12550>.

SALVATIERRAEL, Abog Claudia E. **Trabajo de mujeres y el Convenio 156 de la OIT**. Disponível em: http://www.ucse.edu.ar/wp-content/uploads/2021/06/54-SALVATIERRA_C-_El_trabajo_de_mujeres_y_el_convenio_n_156_de_la_OIT1.pdf.

SANTANA, Lourival José de. LIGMANOVSKI, Patrícia Ayub da Costa. **Circulação de trabalhadores no MERCOSUL**: necessidade de efetivação das políticas sociais. *In*: Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas. v.1. n. 1. 2015. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadsp/article/view/506>.

SANTOS, Hermelino de Oliveira. **Constitucionalização do direito do trabalho no MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002

STÜMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

SZABO, Cleusa Barbosa. **Autismo**: um mundo estranho. 2. ed. São Paulo: Edicon, 1999.

URUGUAI. **Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF)**. Disponível em: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/tramites-y-servicios/servicios/centros-atencion-infancia-familia-caif>.

URUGUAI. **Constitución de la Republica de 8 de diciembre de 1996**. Disponible em: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>.

URUGUAI. **Ley nº 16.045 de 2 de junio de 1989**. Ley sobre Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral. Disponible em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>.

URUGUAI. **Ley nº 19161/2013**. Modificación del Subsidio por Maternidad y Fijación de Subsidio por Paternidad y Subsidio para Cuidado del Recien Nacido. Disponible em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>.

URUGUAI. **Ley nº 20.000/2021**. Disponible em: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2021/leyes/11/mtss_247.pdf.

URUGUAI. **Ley nº 26.061/2005**. Protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Disponible em: http://www.jus.gob.ar/media/3108870/ley_26061_proteccion_de_ni_os.pdf.

URUGUAI. **Resolución nº 863/010**. Creación de Grupo de Trabajo para diseñar el sistema nacional de cuidados. Disponible em: <http://www.impo.com.uy/bases/resoluciones/863-2010/1>.

URUGUAI. **Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT**. DFA-0012-000508/2019 SEF-0012-000375/2019. Ministra Redactora: Dra. Rosina Rossi, 13 de noviembre de 2019. Disponible em: <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam?searchPattern=%2719.161%2019161%27>.

URUGUAI. **Sistema de Cuidados**. Disponible em: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/personas-situacion-dependencia>.

VENEZUELA. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela nº 3.309 Extraordinario de fecha 3 de enero de 1984**. Instrumento de Ratificación del Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares. Disponible em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-23211.

VIEIRA, Luciane Klein. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT): sus características, el *modus operandi* y el derecho producido**. In: Organizaciones internacionales: cuestiones actuales/ coordinadora Sandra Cecilia Negro. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2018.

VIEIRA, Luciane Klein. COSTA, Vitória Volcato da. **A Livre Circulação de Pessoas no MERCOSUL e na União Europeia: perspectivas e desafios para o futuro**. In: Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ, v. 1, n. 1, 2018. Disponible em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/24650>.

VIEIRA, Luciane Klein; ARRUDA, Elisa. **A relação entre o grau de integração econômica e o sistema de solução de controvérsias: um estudo comparativo**

entre a União Europeia e o MERCOSUL. *In*: Revista de Direito Internacional (Brazilian Journal of International Law). v. 15. n. 2. UNICEUB, p. 286-306. 2018. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5160>.

VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **A opinião consultiva como ferramenta para a uniformização da interpretação e aplicação do direito do MERCOSUL, na temática migratória.** *In*: Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión [online]. vol.7, n.14, p.172-197. 2019. Disponível em: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2304-78872019001400172&script=sci_abstract&lng=pt.

VIEIRA. Luciane Klein. COSTA. Vitória Volcato da. **O estatuto da cidadania do MERCOSUL e a carta de direitos fundamentais da União Europeia: uma análise comparativa sobre o avanço da cidadania regional.** *In*: Revista Electrónica. Instituto de investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja, n. 27, p. 105-125. diciembre 2021 – mayo 2022, Buenos Aires, Argentina. Disponível em: <http://www.derecho.uba.ar/revistas-digitales/index.php/revista-electronica-gioja/article/view/577>.

VIEIRA, Luciane Klein *et al.* **Cartilha dos Direitos dos Cidadãos do MERCOSUL.** Organização Luciane Klein Vieira; diagramação, revisão, capa e ilustrações: Grupo de Pesquisa Direito e Integração Regional (CNPq). São Leopoldo: Casa Leiria, 2022. Disponível em: <http://www.guaritadigital.com.br/casaleiria/acervo/direito/mercosulcartilha/index.html>.

VIEIRA, Luciane Klein. WEBERS, Aline Graziela Bald. **A convenção nº 156 da OIT e o MERCOSUL: em busca da efetivação dos direitos dos trabalhadores com obrigações familiares.** *In*: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social (RDT). ed. Thomson Reuters – Revista dos Tribunais. ano 48. vol. 221. coord. Ives Gandra da Silva Martins Filho e Thereza Christina Nahas. jan./fev. p. 337-360. 2022.

WEBERS, Aline Graziela Bald; VIEIRA, Luciane Klein; HOHENDORFF, Raquel von. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 9: empresa cidadã e aspectos éticos da inovação.** Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 38.1, p. 120-140. 2022.

WEBERS, Aline Graziela Bald. JOHANN. Marcia Fernanda da Cruz Ricardo. **A migração no MERCOSUL: breve análise no âmbito do direito do trabalho e previdenciário do trabalhador migrante.** *In*: Anais do II Workshop Jean Monnet Network Bridge [recurso eletrônico]: migração e cidadania na União Europeia e América Latina/org. Aline Beltrame de Moura, Sandra Negro, Elisa Chiaretto. - 1. ed. - Florianópolis [SC]: Emis, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/16LMbOverFuLIJ23UwP6wi8PWolneOfc-/view>.

ANEXO A - CONVENÇÃO Nº 156 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em sua Sexagésima Sétima Reunião, em 3 de junho de 1981;

Considerando que a declaração de Filadélfia, relativa às metas e aos objetivos da Organização Internacional do Trabalho, reconhece que " todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar o seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade";

Considerando os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidade e de Tratamento para mulheres trabalhadoras e da resolução referente a um plano de ação com vista á promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para mulheres trabalhadoras, adotados pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1975;

Considerando as disposições de convenções e recomendações internacionais do trabalho com o objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, notadamente a Convenção e a Recomendação sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, e a Parte VIII da Recomendação sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975;

Considerando que a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, não cobre expressamente distinções feitas na base de encargos de família e considerando que normas suplementares se fazem necessárias nesse sentido;

Considerando os termos da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Encargos de Família), de 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adoção;

Considerando que instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres foram também adotados pelas Nações Unidas e outros organismos especializados, e tendo em vista, principalmente, o Parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas, de 1979, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher, segundo o qual os Estados-membros devem "conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres";

Reconhecendo que os problemas de trabalhadores com encargos de família são aspectos de problemas mais amplos concernentes à família e à sociedade, que devem ser levados em consideração nas políticas nacionais;

Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família e entre estes e outros trabalhadores;

Considerando que muitos dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores se agravam no caso de trabalhadores com encargos de família e reconhecendo a necessidade de melhorar as condições destes, quer com medidas que atendam às suas necessidades específicas, quer com medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores em geral;

Tendo decidido adotar proposições relativas á igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família, o que constitui a quinta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, neste dia vinte e três de junho do ano de mil novecentos e oitenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, de 1981:

Artigo 1º

1. Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.
2. As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família imediata que manifestamente precisam de seus cuidados ou apoio, quando essas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.
3. Para fins desta Convenção, os termos "filho dependente" e "outro membro da família imediata que manifestamente precisa de cuidado e apoio" significam pessoas como tais definidas, em cada país, por um dos meios referidos no Artigo 9º desta Convenção.
4. Os trabalhadores cobertos pelos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo são doravante referidos como "trabalhadores com encargos de família".

Artigo 2º

Esta Convenção aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores.

Artigo 3º

1. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

2. Para fins do Parágrafo 1 deste Artigo, o termo "discriminação" significa discriminação no emprego ou profissão, conforme definido pelos Artigos 1º e 5º da Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

Artigo 4º

Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as responsabilidades nacionais para:

- a) dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e
- b) levar em consideração suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

Artigo 5º

Serão tomadas ainda todas as medidas compatíveis com as possibilidades nacionais para:

- a) levar em consideração, no planejamento comunitário, as necessidades de trabalhadores com encargos de família e
- b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família.

Artigo 6º

Em todo país, autoridades e órgãos competentes tomarão medidas adequadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e dos problemas de encargos de família bem como o clima de opinião que conduza à superação desses problemas.

Artigo 7°

Serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, inclusive medidas no campo da orientação e de treinamento profissionais, para dar condições aos trabalhadores com encargos de família de se integrarem e permanecerem integrados na força de trabalho, assim como nela reingressar após ausência imposta por esses encargos.

Artigo 8°

Os encargos de família não constituirão, como tais, razão válida para o término de uma relação de emprego.

Artigo 9°

As disposições desta Convenção podem ser aplicadas por leis ou regulamentos, contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais.

Artigo 10°

1. As disposições desta Convenção, se necessário, podem ser aplicadas por etapas, tendo em vista as condições nacionais, desde que essas medidas de implementação se apliquem, em qualquer hipótese, a todos os trabalhadores cobertos pelo Artigo 1°, Parágrafo 1.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção comunicará, no primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser enviado nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em que medida, se for o caso, pretende fazer uso da faculdade outorgada pelo Parágrafo 1 deste Artigo e, em relatórios subsequentes, declarará até que ponto tem vigorado ou pretende fazer vigorar a Convenção nesse sentido.

Artigo 11º

Organizações de empregadores e trabalhadores terão o direito de participar, de uma maneira apropriada às condições e à prática nacionais, da concepção e aplicação de medidas destinadas a fazer vigorar as disposições desta Convenção.

Artigo 12º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 13º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 14º

1. O País-membro que ratificar esta Convenção, poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o

direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 15°

1.0 Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência, a todos os Países-membros da Organização, do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 16°

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 17°

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará á Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 18°

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção, que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrarem vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 14 desta Convenção.

b) Esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo atuais, nos Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 19°

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

Data da entrada em vigor: 11 de agosto de 1983.

ANEXO B - RECOMENDAÇÃO Nº 165 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Conferência da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em sua Sexagésima Sétima Reunião, em 3 de junho de 1981;

Considerando que a Declaração de Filadélfia relativa às metas e aos objetivos da Organização Internacional do Trabalho reconhece que "todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança e de igual oportunidade";

Considerando os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Mulheres Trabalhadoras e da resolução referente a um plano de ação com vista à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para mulheres trabalhadoras, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1975;

Considerando as disposições de convenções e recomendações internacionais do trabalho com o objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, notadamente a Convenção e a Recomendação sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, e a Parte VIII da Recomendação sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975;

Considerando que a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, não alude expressamente a distinções baseadas em encargos de família e considerando que normas suplementares se fazem necessárias nesse sentido;

Considerando os termos da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Encargos de Família), de 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adoção;

Considerando que instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres foram também adotados pelas Nações Unidas e outros organismos especializados e, tendo em vista, principalmente, o Parágrafo 14 do Preâmbulo da Convenção das Nações Unidas, de 1979, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher segundo a qual os Estados-membros devem "conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres";

Reconhecendo que os problemas de trabalhadores com encargos de família são aspectos de problemas mais amplos concernentes à família e à sociedade, que devem ser levados em consideração nas políticas nacionais;

Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família e entre estes e outros trabalhadores,

Considerando que muitos dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores se agravam no caso de trabalhadores com encargos de família e reconhecendo a necessidade de melhorar suas condições, quer com medidas que atendam às suas necessidades específicas, quer com medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores em geral;

Tendo decidido adotar proposições relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família, o que constitui a quinta questão de ordem do dia da reunião;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma recomendação, adota, neste dia vinte e três de junho de mil e novecentos e oitenta e um, a seguinte Recomendação que pode ser citada como a Recomendação sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, de 1981:

I. Definição, Alcance e Meios de Implementação

1. (1) Esta Recomendação aplica-se a homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

(2) As disposições desta Recomendação devem ser também aplicadas a homens e mulheres com responsabilidades por outros membros de sua família imediata que precisam de seus cuidados ou apoio, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

(3) Para os fins desta Recomendação, os termos "filho dependente" e "outro membro da família imediata que precisa de cuidado ou apoio" significam pessoas como tais definidas, em todo país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

(4) Os trabalhadores cobertos nos termos das alíneas (1) e (2) deste Parágrafo serão doravante referidos como "trabalhadores com encargos de família".

2. Esta Recomendação aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores.

3. As disposições desta Recomendação podem ser aplicadas por leis ou regulamentos, acordos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais.

4. As disposições desta Recomendação, se necessário, podem ser aplicadas por etapas, tendo em vista as condições nacionais, desde que essas medidas de implementação, quando tomadas, se apliquem, em qualquer hipótese, a todos os trabalhadores cobertos pelo Parágrafo 1, alínea (1).

5. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ter o direito de participar, de uma maneira adequada às condições e à prática nacionais, da

concepção e aplicação de medidas destinadas a fazer vigorar as disposições desta Recomendação.

II. Política Nacional

6. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

7. No contexto de uma política nacional para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres trabalhadores, medidas devem ser adotadas e aplicadas com vista a prevenir a discriminação direta ou indireta com base no estado civil ou encargos de família.

8. (1) Para os fins dos Parágrafos 6 e 7 acima, o termo "discriminação" significa discriminação no emprego ou na ocupação conforme definido pelos Artigos 1º e 5º da Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

(2) Durante um período de transição, não devem ser consideradas como discriminatórias medidas especiais que busquem alcançar a efetiva igualdade entre homens e mulheres trabalhadores.

9. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais para:

a) dar condições a trabalhadores com encargos de família para exercer seu direito a treinamento profissional e a livre escolha de um emprego;

b) levar em conta suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social;

c) desenvolver ou promover serviços de assistência à família e à criança e outros serviços comunitários, públicos ou privados, que atendam às suas necessidades.

10. Em todo país, autoridades e órgãos competentes devem tomar medidas adequadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e dos problemas de trabalhadores com encargos de família, bem como um clima de opinião que conduza à superação desses problemas.

11. As autoridades e órgãos competentes em todo país devem tomar medidas adequadas para:

a) empreender ou promover, conforme a necessidade, pesquisa sobre os vários aspectos do emprego de trabalhadores com encargos de família, com vista ao fornecimento de informações objetivas sobre as quais possam basear-se políticas e medidas salutareis;

b) promover a educação suficiente para estimular a distribuição dos encargos de família entre homens e mulheres e dar condições a trabalhadores com encargos de família de cumprir suas obrigações de emprego e de família.

III. Treinamento e Emprego

12. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, para dar condições a trabalhadores com encargos de família de se integrarem e permanecerem integrados na força de trabalho, assim como de nela reingressarem após ausência imposta por esses encargos.

13. De acordo com a prática e política nacionais, trabalhadores com encargos de família devem poder dispor de serviços de treinamento profissional e, quando possível, de dispositivos de licença remunerada de educação, para fazer uso desses serviços.

14. Esses serviços, conforme necessário, para dar condições a trabalhadores com encargos de família de ingressar ou reingressar em emprego, devem estar disponíveis na estrutura de serviços existentes para todos os trabalhadores ou, na sua falta, na forma adequada às condições nacionais; devem incluir, sem ônus para os trabalhadores, serviços de orientação profissional, de aconselhamento, de informação e de classificação, dirigidos por pessoal bem treinado e em condições de atender adequadamente às especiais necessidades de trabalhadores com encargos de família.

15. Trabalhadores com encargos de família devem gozar da igualdade de oportunidades e de tratamento com outros trabalhadores, com relação à preparação para emprego, ao acesso a emprego, à promoção e estabilidade no emprego.

16. Estado civil, situação familiar ou encargos de família não devem constituir, como tais, razões válidas para negação ou término da relação de emprego.

IV. Termos e Condições de Emprego

17. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos.

18. Especial atenção deve ser dispensada a medidas gerais para melhoraras condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, inclusive medidas que visem:

a) reduzir progressivamente a jornada de trabalho e reduzir as horas extraordinárias;

b) adotar mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de repouso e das férias, levando-se em consideração o estágio de desenvolvimento e as peculiares necessidades do país e de diferentes setores de atividade.

19. Sempre que viável e conveniente, as necessidades especiais de trabalhadores, inclusive as decorrentes de encargos de família, devem ser levadas em consideração na programação de turnos e de trabalho noturno.

20. Encargos de família e considerações como o local de trabalho do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos devem ser levados em conta na transferência de trabalhadores de uma localidade para outra.

21. (1) Com vista à proteção de trabalhadores em tempo parcial, de trabalhadores temporários e de trabalhadores domésticos, muitos dos quais com encargos de família, devem ser adequadamente reguladas e supervisionadas as condições em que são exercidos esses tipos de emprego.

(2) As condições de emprego, inclusive a cobertura da seguridade social, de trabalhadores temporários e em tempo parcial devem ser, tanto quanto possível, equivalentes às dos trabalhadores permanentes e em tempo integral, respectivamente; nos devidos casos, seus direitos devem ser calculados numa base pro rata.

(3) Aos trabalhadores em tempo parcial deve ser dada a opção de ter ou voltar a ter o emprego em tempo integral na existência de vaga e quando cessadas as circunstâncias que determinaram a atribuição do emprego em tempo parcial.

22. (1) O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes.

(2) A duração do período seguinte à licença-maternidade e a duração e as condições da licença de afastamento a que se refere a alínea (1) deste Parágrafo devem ser determinadas, em cada país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

(3) A licença de afastamento referida na alínea (1) pode ser introduzida gradualmente.

23. (1) Deve ser possível a um trabalhador, homem ou mulher, com encargos de família relativos a um filho dependente, obter licença de afastamento em caso de doença do dependente.

(2) Deve ser possível a um trabalhador com encargos de família obter licença no caso de doença de outro membro de sua família imediata que requeira seu cuidado ou apoio.

(3) A duração e as condições da licença de afastamento a que se referem as alíneas (1) e (2) deste Parágrafo devem ser determinadas, em cada país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

V. Serviços e Facilidades de Assistência à Infância e à Família

24. Com vista à definição do alcance e da natureza dos serviços e facilidades de assistência à infância e à família, necessários para ajudar os trabalhadores com encargos de família a atender seu emprego e a esses encargos, devem as autoridades competentes, em cooperação com as organizações públicas e privadas interessadas, especialmente organizações de empregadores e de empregados, dentro do alcance de seus recursos para coleta de informações, tomar as medidas que possam ser necessárias e adequadas para:

a) reunir e publicar satisfatórias estatísticas sobre o número de trabalhadores com encargos de família empregados ou em busca de emprego e sobre o número e idade de seus filhos e outros dependentes que requerem cuidado;

b) tomar conhecimento, por meio de levantamentos sistemáticos, conduzidos especialmente nas comunidades locais, das necessidades e preferências de serviços e meios de assistência à infância e à família.

25. As autoridades competentes, em cooperação com as organizações públicas e privadas interessadas, devem tomar providências adequadas para assegurar que os serviços e meios de assistência à infância e à família atendam às necessidades e às

preferências assim levantadas; para esse fim, levando em consideração as circunstâncias e possibilidades nacionais e locais, devem, em particular:

a) estimular e facilitar o estabelecimento, especialmente em comunidades locais, de planos para o desenvolvimento sistemático de serviços e meios de assistência à infância e à família, e

b) organizar elas próprias ou estimular e viabilizar a prestação de adequados e apropriados serviços e meios de assistência à infância e à família, isentos de despesas ou mediante uma taxa razoável, de acordo com a capacidade de pagamento dos trabalhadores, operados ao longo de linhas flexíveis e atendendo às necessidades das crianças de diferentes idades, de outros dependentes que requeiram cuidado e de trabalhadores com encargos de família.

26. (1) Serviços e meios de assistência à infância e à família devem satisfazer as normas baixadas e supervisionadas por autoridades competentes.

(2) Essas normas devem definir o equipamento e as exigências técnicas e higiênicas dos serviços e meios oferecidos e a quantidade e as qualificações do pessoal.

(3) As autoridades competentes devem oferecer ou ajudar a assegurar o oferecimento de adequado treinamento em vários níveis, para o pessoal necessário à direção dos serviços e meios de assistência à infância e à família.

VI. Seguridade Social

27. Benefícios de seguridade social, redução de imposto ou outras medidas apropriadas, compatíveis com a política nacional, se necessário, devem estar ao alcance dos trabalhadores com encargos de família.

28. Durante a licença de afastamento, referida nos Parágrafos 22 e 23, os trabalhadores interessados, em conformidade com as condições e a prática nacionais, devem ser amparados pela seguridade social, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

29. Nenhum trabalhador deve ser excluído da cobertura da seguridade social em decorrência da atividade profissional de seu cônjuge e dos direitos a benefícios resultantes dessa atividade.

30. (1) Os encargos de família de um trabalhador devem constituir elemento a ser levado em consideração para saber se o emprego oferecido é conveniente no sentido de que a opção da oferta possa levar à perda ou à suspensão de um auxílio-desemprego.

(2) Especialmente quando o emprego oferecido envolve mudança para outra localidade, as considerações a serem feitas devem incluir o local de emprego do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos.

31. Na aplicação dos Parágrafos 27 a 30 desta Recomendação, um País-membro, cuja economia estiver insuficientemente desenvolvida, pode levar em conta os recursos nacionais e os planos de seguridade social disponíveis.

VII. Ajuda no Atendimento dos Encargos de Família

32. Autoridades e órgãos competentes em todo país devem promover uma ação pública e privada, como for possível, para aliviar o peso dos encargos de família de trabalhadores.

33. Todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais devem ser tomadas para desenvolver serviços de ajuda e assistência familiar, adequadamente regulamentados e supervisionados e que, quando necessários, possam oferecer a trabalhadores com encargos de família, assistência qualificada a preço razoável, de acordo com sua capacidade de pagamento.

34. Considerando que muitas medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores em geral podem ter impacto favorável sobre os trabalhadores com encargos de família, autoridades e órgãos competentes de todo país devem promover, como for possível, uma ação pública e privada para a prestação de

serviços à comunidade, compatíveis com as necessidades dos trabalhadores, como transporte público, abastecimento de água e de energia na habitação ou perto da habitação dos trabalhadores e habitação funcional para facilitar as tarefas domésticas.

VIII. Efeitos sobre Recomendações Anteriores

35. Esta Recomendação substitui a Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Encargos de Família), de 1965.