



Licenças e responsabilidades familiares

AS LICENÇAS SÃO FUNDAMENTAIS para que as pessoas possam conciliar seu trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Elas permitem que trabalhadores e trabalhadoras se ausentem do trabalho por um curto período para cuidar de uma emergência familiar ou por um período mais prolongado em função de necessidade de cuidar de um membro da família. A possibilidade de tirar férias com o resto do grupo familiar, particularmente com filhos e filhas, é importante para a qualidade de vida.

Além da licença-maternidade, as licenças mais importantes para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são as férias anuais, a licença por motivo de emergência, a licença parental e a licença-paternidade, todas as quais serão analisadas nesta Nota, a partir das experiências das legislações e práticas empresariais e sindicais do Brasil e Portugal.

Foto: Solange de Souza / UNIPA



Organização Internacional do Trabalho

Escritório no Brasil
As Notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto *Gender equality within the world of work*, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa.
Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho, 2009
As demais notas desta série trazem informações mais detalhadas sobre os temas aqui tratados.

Férias anuais

TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS têm direito a férias anuais. Para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a duração das férias anuais é um elemento fundamental, pois estabelece o tempo disponível para esses trabalhadores descansarem junto com seu grupo familiar, assim como possibilita enfrentar situações excepcionais. A liberdade de decidir quando tirar férias é muito importante, pois permite que elas sejam planejadas junto com a família.

A norma internacional vigente sobre férias anuais é a Convenção sobre férias anuais remuneradas, 1970 (nº 132), que estabelece o direito a uma licença anual, remunerada, com duração mínima de três semanas por cada ano de trabalho.

A Convenção nº 132 foi ratificada pelo Brasil em 1998 e pelo governo português, em 1980. Na legislação brasileira, o direito a férias anuais remuneradas também está assegurado na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e é aplicado a todos os trabalhadores/as rurais e urbanos/as, servidores públicos/as, membros das Forças Armadas e trabalhadores e trabalhadoras domésticas. O período de férias nos dois países deve ser integralmente remunerado, e, no Brasil, deve ser de 30 dias consecutivos. Em Portugal, conforme previsto no Código do Trabalho, o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, podendo ser aumentada em até três dias, dependendo do número de faltas ocorridas.

Licença curta por motivo de emergência

NO MOMENTO DE ENFRENTAR uma emergência, trabalhadores e trabalhadoras podem recorrer a diferentes alternativas: usar parte de suas férias anuais ou de uma licença por motivo de doença; usar uma licença especial por razões familiares, usar o tempo acumulado no sistema do banco de horas ou outros arranjos que lhes permitam ter uma certa flexibilidade nos seus horários de trabalho. Há, no entanto, muitos trabalhadores e





trabalhadoras que não contam com estas alternativas, para os quais é difícil atender emergências familiares sem colocar em risco seus empregos.

Diversas disposições prevêm licenças curtas por motivo de emergência. Algumas delas estabelecem uma definição ampla para “emergência” e outras a restringem a ocasiões específicas (por exemplo, o falecimento de um familiar) ou a determinadas responsabilidades familiares. Essas medidas podem ser encontradas em legislações nacionais, acordos coletivos ou políticas adotadas por empresas. Em alguns casos, o direito a uma licença curta se restringe às questões com emergências somente com relação a filhos/as, em outros casos, se contemplam outras relações familiares, envolvendo os/as cônjuges, pais/mães e avós/avôs.

Uma das razões pelas quais empresas adotam medidas de conciliação entre o trabalho e família é a necessidade de reduzir o absenteísmo decorrente de responsabilidades familiares. Quando se estabelece uma boa organização de rotinas diárias,

trabalhadores e trabalhadoras não têm tanta necessidade de se ausentar do trabalho em decorrência de alguma emergência familiar. Na medida em que soluções favoráveis à família são implementadas – por exemplo, serviços de cuidado dentro do local de trabalho ou horários mais flexíveis – a necessidade de se recorrer a licenças dessa natureza diminui.

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

Abono de sete dias consecutivos para acompanhamento em empresa de processamento de dados brasileira

Na rodada de negociação coletiva para o período de 2009-2010 entre sindicatos e uma empresa pública de serviços em tecnologia da informação no Brasil, os trabalhadores e trabalhadoras conseguiram que a empresa concedesse anualmente abono de sete dias de ausência, prorrogáveis por mais sete, devidamente comprovada por laudo médico homologado pelo profissional de saúde da empresa, em função de doença ou situação emergencial de saúde de cônjuge ou companheiro(a), pais, avós e filhos (legítimos, adotados, enteados e menores sob guarda) que justifique o acompanhamento.

Licenças por motivo de **doença** em pessoa da família

A RECOMENDAÇÃO DA OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 165) prevê licenças no caso de doença de um filho ou filha ou de outro membro de sua família direta. Na maior parte dos países do mundo, as licenças por motivo de calamidade familiar são as mais comuns: a morte de um filho/a, cônjuge ou pai/mãe.

No Brasil, o direito de licença aos trabalhadores/as por motivo de doença em pessoa da família é assegurado em leis e decretos, e também acordado em cláusulas de negociação coletiva.

Em Portugal, depois de esgotado o direito ao gozo da licença parental complementar, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho/a, de modo consecutivo ou intercalado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista tem o limite de três anos. Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos. Pais e mães também têm direito a licença de até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho/a com deficiência ou doença crônica.

Empresas brasileiras garantem licença para acompanhamento de familiares em cláusula de acordo coletivo

Uma cláusula de acordo coletivo firmado entre sindicatos e empresas públicas do setor eletroenergético brasileiro estabelece o direito a licença nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais aos trabalhadores/as em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde, com abono concedido por até cinco dias úteis e possibilidade de prorrogação por até trinta dias.

Licença-paternidade

(...) para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família;

Preâmbulo da Convenção sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 1981 (nº 156)

A LICENÇA-PATERNIDADE é fundamental para que o papel dos homens em relação às responsabilidades familiares e à prestação de cuidados seja promovido e reconhecido. Apesar de não haver normativas internacionais específicas com relação à licença-paternidade, ela está sendo cada vez mais reconhecida em legislações nacionais e em práticas empresariais, por meio de uma licença curta aos pais após o nascimento de seu filho ou filha. A adoção dessas licenças, particularmente em acordos coletivos, também é um indicador da importância atribuída à presença e participação do pai nos dias que se seguem ao nascimento do seu filho ou filha. Além disso, sinaliza um reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos no exercício das responsabilidades familiares e na possibilidade de conciliar trabalho e família.

As negociações coletivas muitas vezes funcionam como um passo que antecede mudanças nas legislações trabalhistas. No Brasil, por exemplo, antes de se tornar um direito dos homens, a licença-paternidade tornou-se cada vez mais freqüente em decorrência de negociações coletivas. Posteriormente, o governo legislou sobre essa matéria, estabelecendo, na Constituição Federal de 1988, a obrigatoriedade da licença-paternidade com prazo fixado em cinco dias.

Ampliação da licença paternidade em tramitação no poder legislativo brasileiro

Assim como a ampliação da licença maternidade de 120 para 180 dias, a ampliação da licença-paternidade vem sendo discutida não apenas nas mesas de negociação coletiva, mas também no âmbito do poder legislativo brasileiro. No final de 2009, a Comissão de Assuntos Sociais do Senado aprovou a ampliação da licença-paternidade para situações específicas, tais como no caso da morte da mãe no pós-parto ou se em caso de adoção o casal escolher o pai para cuidar do/a adotado/a. A proposta seguiu para análise na Câmara dos Deputados, com a possibilidade de se transformar em projeto de lei. A Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara aprovou partes dessa proposta, como a ampliação da licença paternidade de 5 para 15 dias consecutivos, seja o pai biológico, seja o pai adotivo, e a garantia de estabilidade de 30 dias no emprego após o término da licença-paternidade. A proposta segue tramitando em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, de Finanças e Tributação, de Constituição e Justiça e de Cidadania do Senado Federal.

Fonte: Senado Federal. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=83280

No que se refere à adoção, a legislação brasileira garante que homens e mulheres maiores de 18 (dezoito anos), independentemente do estado civil, podem adotar filhos. Contudo, no caso de adoção conjunta (por casal) é necessário que ambos sejam casados ou mantenham união estável.

Licença de três meses é concedida a pai adotivo solteiro

Em 2008, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região no Brasil reconheceu o direito de licença de três meses a um pai solteiro que adotou uma criança. Ele obteve o mesmo direito que uma mãe adotiva no serviço público conseguiria. Os juízes foram favoráveis ao direito do pai, um servidor público de 42 anos, de obter a licença para cuidar da filha, adotada aos quatro meses. O Ministério Público também foi a favor do benefício, e o TRT da 15ª Região informou não haver relato de decisões semelhantes a essa no País. Essa decisão abre precedente para casos semelhantes de pais solteiros que adotem filhos.

Fonte: Consultor Jurídico. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-mar-30/pai-solteiro-licenca-90-dias-adotado-crianca>

Além da licença paternidade, existem, atualmente, no Brasil, algumas poucas legislações específicas que asseguram benefícios aos homens com responsabilidades familiares. Dessa forma, a imensa maioria dos homens trabalhadores que necessitam de apoio específico para o exercício de responsabilidades familiares precisa recorrer a um processo administrativo ou judicial. Contudo, é crescente o número de acordos, convenções coletivas e decisões judiciais que prevêm direitos iguais a homens e mulheres em relação a alguns benefícios, como o auxílio creche. É necessário, portanto, alinhar esforços para incluir os homens nas medidas de apoio a responsabilidades familiares, a partir do reconhecimento da importância da paternidade e do seu exercício como um direito dos homens, considerando, também, a diversidade de arranjos familiares atualmente existentes.

Ampliação da licença-paternidade e direito a licença adoção para homens solteiros e casais homoafetivos em negociação coletiva

O estabelecimento ou extensão da licença-paternidade é um importante tema de negociação. No Brasil, a grande maioria das cláusulas que trata da licença-paternidade estipula a duração de 5 dias, conforme prevê a lei. Entretanto, um avanço obtido por meio de acordo coletivo firmado, em 2009, entre sindicatos e uma instituição financeira federal consiste na concessão de licença-paternidade de dez dias não consecutivos que podem ser gozados em até 180 dias após o nascimento da criança. Este mesmo acordo criou, para seus empregados, a licença-adoção de 180 dias para homens solteiros e casais homoafetivos, concedida aos trabalhadores na condição de pai solteiro ou de união estável homoafetiva que adotarem criança com idade de 0 a 12 anos.

Em Portugal, desde 2009, os pais que adotam filhos/as com idade inferior a 15 anos passaram a usufruir de todos os direitos de parentalidade previstos para progenitores de descendentes biológicos.

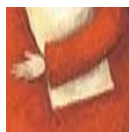


Licença parental

A Recomendação sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 1981 (nº165) estabelece que “durante um período imediatamente posterior à licença maternidade, a mãe ou pai devem ter a possibilidade de obter uma licença (licença parental) sem perder seu emprego e conservando os direitos que dele derivam: “A duração do período posterior à licença maternidade e a duração e as condições da licença a que faz referência o subparágrafo 1 devem ser determinadas em cada país através dos meios previstos no parágrafo 3 desta Recomendação”. (Art. 22 (subparágrafos 1 e 2))

A LICENÇA PARENTAL é uma licença relativamente longa concedida ao pai ou à mãe para cuidar de um bebê ou de uma criança pequena após o período da licença-maternidade ou licença-paternidade. As disposições relativas à licença parental variam consideravelmente de país a país, pois refletem preocupações mais amplas dentro da sociedade, como preocupações relativas ao desenvolvimento infantil, à taxa de fecundidade, à oferta de mão-de-obra, à igualdade de gênero e à distribuição da renda. Há um debate em andamento sobre a duração ideal da licença parental para que a ausência do mercado de trabalho não afete o desenvolvimento profissional. Nesse sentido, é importante que a licença seja compartilhada entre pais e mães.

O direito à licença parental é uma estratégia importante de promoção da modificação dos padrões comportamentais de homens e mulheres com relação à distribuição do trabalho produtivo e reprodutivo e alimenta o debate em torno do reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos com relação ao exercício da paternidade e da importância de seu papel no nascimento dos/das filhos/as.



Licença de parentalidade para pais e mães em Portugal

A revisão da legislação laboral portuguesa promoveu, em 2009, entre outros direitos, a igualdade entre pais e mães no exercício da parentalidade. Um dos objetivos da mudança legal foi o de promover a responsabilidade compartilhada da mãe e do pai no cuidado e atenção de filhos e filhas. A lei também se aplica a mães e pais adotivos. Após o nascimento do filho ou filha, a mãe e o pai têm direito a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo usufruto pode ser partilhado após o parto. A mãe pode gozar da licença até 30 dias iniciais da licença parental antes do parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença, este período é suspenso pelo tempo de duração do internamento. No caso de o pai usufruir da licença parental em pelo menos 30 dias, o subsídio a receber é mais elevado e a duração da licença pode, se os pais assim quiserem, ser aumentada em 30 dias, prefazendo 180 dias.

Além disso, é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou intercalados, nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente após o parto. Após o gozo da licença prevista, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou intercalados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental por parte da mãe.

A legislação criou também a licença parental ampliada, em que qualquer um dos progenitores pode gozar mais três meses de licença, num total de seis, subsidiado pela proteção social, correspondendo a 25% da remuneração bruta, o que permite na prática que ambos os progenitores se dediquem ao cuidado da criança nos seus doze primeiros meses de vida.

Fontes: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal e Código do Trabalho.

Possibilidade de licença parental no Brasil: reconhecimento dos homens como sujeitos de direitos

O Projeto de Lei 6753/10 do Senado Federal pretende alterar a legislação trabalhista, estendendo ao pai o mesmo período de afastamento ou período restante concedido à mãe na licença-maternidade, valendo também para pais e mães adotivos. O PL prevê, ainda, que nas empresas com mais de 50 funcionários, o empregado responsável por crianças de até três anos de idade, com deficiência ou doença que exija tratamento continuado, poderá se ausentar do local de trabalho por até dez horas durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração, e as despesas decorrentes da concessão das licenças previstas no projeto de lei correrão por conta da previdência social. Até o momento, o PL encontra-se aguardando parecer da Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF) e tramita em caráter conclusivo, o projeto não precisa ser votado pelo Plenário mas apenas pelas comissões designadas a analisá-lo.

Fonte: Câmara dos Deputados. Disponível em: http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=465832