



Organização
Internacional
do Trabalho

CONVENÇÃO
156
RECOMENDAÇÃO
165



*Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento
para Trabalhadores e Trabalhadoras com
Responsabilidades Familiares*

Índice

Convenção 156 página 3

Recomendação 165 página 17



Organização
Internacional
do Trabalho

CONVENÇÃO
156

*Sobre a Igualdade de Oportunidades e de
Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras
com Responsabilidades Familiares, 1981*

Data da entrada em vigor: 11 de agosto de 1983

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2009

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídos não significam, da parte da Organização Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Organização Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Organização Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. *Geneva 22*, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Visite nossa página na Internet: www.oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho e reunida em sua Sexagésima Sétima Reunião, em 3 de junho de 1981;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igualdade de oportunidades;

Considerando os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para trabalhadoras e da resolução referente a um plano de ação com vistas à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para

trabalhadoras, adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1975;

Considerando as disposições de convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, especialmente a Convenção e a Recomendação sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 1951, a Convenção e Recomendação sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, e a Parte VIII da Recomendação sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, de 1975;

Considerando que a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, não faz referência expressa às distinções baseadas nas responsabilidades familiares e considerando que normas complementares se fazem necessárias;

Considerando os termos da Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Responsabilidades Familiares), de 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adoção;

Considerando que as Nações Unidas e outros organismos especializados adotaram instrumentos sobre a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, e,

tendo em vista que, em particular no parágrafo 14º do preâmbulo da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, se indica que os Estados Membros reconhecem que, 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;

Reconhecendo que os problemas de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais amplas relativas à família e à sociedade que devem ser levados em conta nas políticas nacionais;

Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e entre estes e os demais trabalhadores;

Considerando que muitos dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores e trabalhadoras se agravam no caso daqueles e daquelas com responsabilidades familiares e reconhecendo a necessidade de melhorar as condições, quer com medidas que atendam as suas necessidades específicas, quer com medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores e trabalhadoras em geral;

Tendo decidido adotar proposições relativas à igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, o que constitui a quinta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo determinado que essas proposições devem tomar a 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 e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de 1981:

Artigo 1º

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

2. As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família direta com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.

3. Para fins desta Convenção, os termos "filho e filha dependente" e "outro membro da família direta com necessidade de cuidado e sustento" são as pessoas definidas como tais, em cada país, por um dos meios referidos no Artigo 9º desta Convenção.

4. Os trabalhadores e trabalhadoras cobertos pelos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo são doravante referidos como "trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares".

Artigo 2º

Esta Convenção aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

Artigo 3º

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

2. Para fins do Parágrafo 1 deste Artigo, o termo "discriminação" significa discriminação no emprego ou ocupação, conforme definido pelos Artigos 1º e 5º da Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958.

Artigo 4º

Com vistas a estabelecer uma igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, devem ser adotadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais para:

- a) possibilitar que trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares exerçam seu direito à livre escolha de trabalho e
- b) ter em conta suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

Artigo 5º

Deve se adotar, ainda, todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

- a) ter em conta as necessidades de trabalhadores e

trabalhadoras com responsabilidades familiares no planejamento das comunidades locais ou regionais;

b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e equipamentos de assistência à infância e à família.

Artigo 6º

As autoridades e órgãos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras e dos problemas daqueles e daquelas com responsabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável à solução desses problemas.

Artigo 7º

Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, inclusive medidas no campo da orientação e formação profissionais, para possibilitar que homens e mulheres com responsabilidades familiares se integrem e permaneçam integrados à força de trabalho, assim como nela reingressarem após ausências decorrentes destas responsabilidades.

Artigo 8º

As responsabilidades familiares não devem constituir, como tais, motivo válido para o término de uma relação de trabalho.

Artigo 9º

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 10º

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 1º, Parágrafo 1.

2. Todo Estado Membro que ratificar esta Convenção comunicará, no primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser enviado nos termos do Artigo 22º 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 subseqüentes, declarará até que ponto tem vigorado ou pretende fazer vigorar a Convenção nesse sentido.

Artigo 11º

Organizações representativas de empregadores e de trabalhadores terão o direito de participar, da forma que for apropriada às condições e às possibilidades nacionais, da concepção e aplicação de medidas com o objetivo de dar cumprimento às disposições desta Convenção.

Artigo 12º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 13º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados 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 Estados Membros.

3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todos os Estados Membros, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 14º

1. Todo Estado 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 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 Estado Membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 15º

1. O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de

todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados Membros da Organização.

2. Ao notificar os Estados Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 16º

O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 17º

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 18º

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Estado Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 14º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita à ratificação pelos Estados Membros.

2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Estados Membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 19º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.



Organização
Internacional
do Trabalho

RECOMENDAÇÃO
165

*Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades
e de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras:
Trabalhadores e Trabalhadoras
com Responsabilidades Familiares, 1981*

Data de adoção: 23 de junho de 1981

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, e reunida nesta cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Considerando os termos da Declaração de Filadélfia relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece que todo ser humano, sem distinção de raça, credo ou sexo, tem direito a buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades;

Considerando os termos da Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras e a resolução relativa a um plano de ação com vistas à promoção

da igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras, adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1975;

Considerando as disposições das convenções e recomendações internacionais do trabalho que têm por objeto garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores de ambos os sexos, especialmente da Convenção e da Recomendação sobre igualdade de remuneração, 1951; da Convenção e da Recomendação sobre a discriminação (no emprego e na ocupação), 1958, e da parte VIII da Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Recordando que a Convenção sobre a discriminação (no emprego e na ocupação), 1958, não faz referência expressa às distinções fundadas nas responsabilidades familiares, e estimando que são necessárias normas complementares a este respeito;

Considerando os termos da Recomendação sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares, 1965, e considerando as mudanças registradas desde sua adoção;

Considerando que as Nações Unidas e outros organismos especializados também adotaram instrumentos sobre a

igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, e recordando, em particular, o parágrafo décimo quarto do preâmbulo da Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, 1979, em que se indica que os Estados Partes reconhecem que para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família;

Reconhecendo que os problemas dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais amplas relativas à família e à sociedade que deveriam ser tomados em conta nas políticas nacionais;

Reconhecendo a necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, da mesma forma que entre estes e os demais trabalhadores;

Considerando que muitos dos problemas que enfrentam todos os trabalhadores se agravam no caso das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, e reconhecendo a necessidade de melhorar a condição destes últimos através de medidas que satisfaçam suas necessidades

particulares e através de medidas destinadas a melhorar a condição dos trabalhadores em geral;

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, questão que constitui o ponto quinto da ordem do dia da reunião, e:

Depois de haver decidido que estas proposições tomem a forma de uma recomendação,

Adota, com data de 23 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 1981:

I. Definição, Campo e Meios de Aplicação

1.

1) A presente Recomendação se aplica aos trabalhadores e às trabalhadoras com responsabilidades com relação a seus filhos e filhas dependentes, quando tais responsabilidades limitem suas possibilidades de se prepararem para uma atividade

econômica e de nela ingressar, participar e progredir.

2) As disposições da presente Recomendação aplicar-se-ão também aos trabalhadores e às trabalhadoras com responsabilidades com relação a outros membros de sua família direta que necessitem seu cuidado e sustento, quando tais responsabilidades limitem suas possibilidades de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar e progredir.

3) Para fins desta Recomendação, os termos **filho e filha dependente e outro membro da família direta com necessidade de cuidado e sustento** são as pessoas definidas como tais, em cada país, por um dos meios referidos no parágrafo 3.

4) Os trabalhadores e trabalhadoras a que se referem os subparágrafos 1) e 2) anteriores são doravante referidos como "trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares".

2. Esta Recomendação se aplica a todos os ramos da atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

3. As disposições desta Recomendação 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.

4. As disposições desta Recomendação, se necessário, podem aplicar-se por etapas, tendo em vista as condições nacionais, desde que as medidas adotadas se apliquem, em qualquer hipótese, a todos os trabalhadores e trabalhadoras a que se refere o subparágrafo 1) do parágrafo 1.

5. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ter o direito de participar, segundo as modalidades adequadas às condições e práticas nacionais, na elaboração e aplicação das medidas adotadas para dar efeito às disposições desta Recomendação.

II. Políticas Nacionais

6. Com vistas a criar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, cada Estado Membro deve incluir entre os objetivos de sua política nacional o de permitir 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 o seu trabalho e suas responsabilidades familiares.

7. No marco de uma política nacional com vistas à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos devem ser adotadas e aplicadas medidas para prevenir a discriminação direta ou indireta baseada na situação matrimonial ou nas responsabilidades familiares.

8.

1) Para os fins dos parágrafos 6 e 7 desta Recomendação, o termo **discriminação** significa a discriminação em matéria de emprego e ocupação, tal como definida nos artigos 1 e 5 da Convenção sobre discriminação (no emprego e na ocupação), 1958.

2) As medidas especiais durante um período transitório cujo objetivo seja alcançar a igualdade efetiva entre trabalhadores e trabalhadoras não devem ser consideradas discriminatórias.

9. Com vistas a criar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, devem ser adotadas todas as medidas compatíveis com as condições

e as possibilidades nacionais para:

- a) permitir aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares o exercício de seu direito à formação profissional e a escolher livremente seu emprego;
- b) ter em conta suas necessidades no que concerne às condições de emprego e à seguridade social;
- c) desenvolver ou promover serviços de assistência à infância, de assistência familiar e outros serviços comunitários, públicos ou privados, que respondam às suas necessidades.

10. As autoridades e organismos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para promover através da informação e da educação uma melhor compreensão por parte do público do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras e sobre os problemas dos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, assim como uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.

11. As autoridades e organismos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para:

a) empreender ou fomentar as pesquisas necessárias sobre os diversos aspectos do trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, a fim de proporcionar informações objetivas que possam servir de base para a elaboração de políticas e medidas eficazes;

b) promover a educação necessária para que homens e mulheres compartilhem responsabilidades familiares e possam desempenhar melhor suas responsabilidades profissionais e familiares.

III. Formação e Emprego

12. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para que os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares possam se integrar e permanecer na força de trabalho, assim como se reintegrar após uma ausência decorrente dessas responsabilidades.

13. De conformidade com a política e a prática nacionais, os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares devem ter ao seu alcance os meios de formação profissional e, sempre que possível, sistemas de licença remunerada para estudos que permitam utilizar esses meios.

14. No marco dos serviços existentes para todos os trabalhadores e trabalhadoras ou, em sua falta, através de métodos apropriados às condições nacionais, devem ser disponibilizados os serviços necessários para permitir que os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares ingressem no mercado de trabalho ou voltem a empregar-se. Tais serviços devem compreender, sem custos para estes trabalhadores e trabalhadoras, serviços de orientação profissional, de assessoramento, de informação e de colocação, com pessoal com formação apropriada, que respondam adequadamente às necessidades especiais dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

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

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

IV. Condições de Trabalho

17. Devem ser adotadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais e com os interesses legítimos dos demais trabalhadores para que as condições de trabalho e emprego sejam tais que permitam aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares.

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

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

b) introduzir mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de descanso e de férias, tendo-se em conta o nível de desenvolvimento e das necessidades particulares do país e dos diversos setores de atividade.

19. Sempre que seja possível e apropriado, deve-se ter em conta as necessidades especiais dos trabalhadores e trabalhadoras, incluídas as derivadas de suas responsabilidades familiares, ao organizar o trabalho por turnos e ao se designar um trabalho noturno.

20. Ao transferir trabalhadores ou trabalhadoras de uma localidade a outra, devem ser consideradas as suas responsabilidades familiares e fatores tais como a localização do emprego de seu cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos e filhas.

21.

1) Com a finalidade de proteger os trabalhadores e as trabalhadoras a tempo parcial, aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores a domicílio, muitos dos quais têm responsabilidades familiares, devem ser regulamentadas e supervisionadas adequadamente as condições em que se exercem estes tipos de trabalho.

2) Na medida do possível, as condições de trabalho incluída a proteção da seguridade social – dos trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial e dos trabalhadores temporários de ambos os sexos devem ser equivalentes às dos trabalhadores de ambos os sexos a tempo completo e dos trabalhadores e trabalhadoras permanentes, respectivamente; em casos apropriados, seus direitos devem ser calculados de forma proporcional.

3) Os trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial devem ter a opção de passar a ocupar empregos a tempo completo ou de regressar a eles quando existam vagas nestes empregos

e quando tenham desaparecido as circunstâncias que determinaram sua designação para empregos a tempo parcial.

22.

1) 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.

2) 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.

3) A licença a que se faz referência no subparágrafo 1) deve ser introduzida de forma gradual.

23.

1) Um trabalhador – homem ou mulher – com responsabilidades familiares relativas a filhos ou filhas dependentes deve ter a possibilidade de obter uma licença em caso de enfermidade do filho ou filha.

2) Um trabalhador – homem ou mulher – com responsabilidades familiares devem ter a possibilidade de obter uma licença em caso de enfermidade de outro membro de sua família direta que necessite seu cuidado ou sustento.

3) A duração e as condições da licença a que se faz referência nos subparágrafos 1) e 2) anteriores devem ser determinadas em cada país por um dos meios previstos no parágrafo 3 desta Recomendação.

V. Serviços e Meios de Assistência à Infância e de Ajuda Familiar

24. Com a finalidade de determinar a amplitude e o caráter dos serviços e meios de assistência à infância e de ajuda familiar necessários para ajudar aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares a atender suas responsabilidades familiares e profissionais, as autoridades competentes, com a colaboração das organizações públicas e privadas interessadas – e, em especial das organizações de empregadores e de trabalhadores --, e conforme os recursos de que disponham para reunir dados, devem tomar as medidas necessárias e oportunas para:

a) reunir e publicar estatísticas suficientemente completas sobre o número de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, empregados ou em busca de emprego, assim como sobre o número e a idade de seus filhos e filhas e de outras pessoas a cargo que necessitem sua assistência;

b) determinar, através de pesquisas sistemáticas realizadas particularmente nas comunidades locais, as necessidades e preferências em matéria de serviços e meios de assistência à infância e de ajuda familiar.

25. As autoridades competentes, em colaboração com as organizações públicas e privadas interessadas, devem tomar medidas apropriadas para assegurar que os serviços e meios de assistência à infância e de ajuda familiar respondam às necessidades e preferências assim destacadas. Com tal finalidade e tomando em consideração as circunstâncias e possibilidades nacionais e locais, as autoridades competentes devem especialmente:

a) estimular e facilitar, particularmente nas comunidades locais, o estabelecimento de planos para o desenvolvimento sistemático de serviços e meios de assistência à infância e de ajuda familiar;

b) organizar ou estimular e facilitar a organização de

serviços e meios adequados e suficientes de assistência à infância e de ajuda familiar, gratuitamente ou a um custo razoável que corresponda às possibilidades econômicas de cada trabalhador ou trabalhadora, com disposições flexíveis e de modo que respondam às necessidades das crianças de diferentes idades, das demais pessoas dependentes que necessitem assistência e dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

26.

- 1) Os serviços e meios de assistência à infância e de ajuda familiar, de qualquer tipo, devem se conformar às normas estabelecidas pelas autoridades competentes e estar sob sua vigilância.
- 2) Estas normas devem prescrever especialmente a equipes desses serviços e meios de assistência, os requisitos técnicos e higiênicos que devem ser cumpridos e o número e qualificações do seu pessoal.
- 3) As autoridades competentes devem proporcionar ou ajudar a proporcionar uma formação suficiente, em diversos níveis, ao pessoal necessário para o funcionamento dos serviços e meios de assistência à infância e de ajuda familiar.

VI. Seguridade Social

27. Deve ser possível destinar aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, quando seja necessário, benefícios de seguridade social, isenção fiscal ou outras medidas apropriadas, compatíveis com a política nacional.

28. Durante as licenças ou saídas a que se referem os parágrafo 22 e 23, os trabalhadores e trabalhadoras interessados poderão estar protegidos pela seguridade social por um dos meios assinalados no parágrafo 3 desta Recomendação, tendo-se em conta as condições e práticas nacionais.

29. Nenhum trabalhador ou trabalhadora deverá ser excluído da proteção da seguridade social por causa da atividade profissional de seu cônjuge e dos direitos a benefícios que emanam desta atividade.

30.

1) As responsabilidades familiares de um trabalhador ou trabalhadora devem ser tomadas em conta, entre outros fatores, ao se determinar se o emprego oferecido a este trabalhador ou trabalhadora é um emprego adequado, nos casos em que sua não aceitação pode acarretar a perda ou a

suspensão de seguro-desemprego.

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

31. Ao aplicar os parágrafos 27 a 30 desta Recomendação, todo Estado Membro cuja economia esteja insuficientemente desenvolvida deve poder considerar os recursos disponíveis a nível nacional e as possibilidades do sistema de seguridade social no país.

VII. Ajuda no Desempenho de Responsabilidades Familiares

32. As autoridades e organismos competentes de cada país devem fomentar toda ação pública e privada que seja possível para aliviar a carga que têm os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

33. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para estabelecer serviços de ajuda domiciliar e de cuidado a domicílio adequadamente regulamentados e supervisionados, que

possam proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em caso de necessidade, uma assistência qualificada a um custo razoável de acordo com suas possibilidades econômicas.

34. Dado que muitas das medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores em geral podem repercutir favoravelmente na situação dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, as autoridades e organismos competentes de cada país devem fomentar toda ação pública e privada que seja possível para adaptar os serviços comunitários às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras, como os de transporte público, fornecimento de água e energia elétrica nas casas dos trabalhadores ou nas suas proximidades imediatas e construção de habitações funcionais com a finalidade de aliviar as tarefas domésticas.

VIII. Efeito Sobre Recomendações Existentes

35. Esta Recomendação substitui a Recomendação sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares, 1965.

Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres

