XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA ROSARIA BARBATO

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva, Maria Rosaria Barbato, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema “Direito e desigualdades: diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo”, que tem por escopo problematizar as questões da justiça e da democracia sob o viés do diagnóstico de problemas e da projeção de perspectivas para um Brasil justo, que possa superar as muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o seu povo e a sua democracia, (re)pensando as relações entre Direito, Política, Democracia e Justiça, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II" durante o XXV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, sobretudo no âmbito do que o Direito do Trabalho tem a oferecer para a superação das severas desigualdades e vulnerabilidades que ainda assombram o nosso país, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Alyane Almeida de Araújo, Ana Paula Azevêdo Sá Campos Porto, Angela Barbosa Franco, Augusto Cezar Ferreira de Baraúna, Candy Florencio Thomé, Carla Liguori, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Fernanda Demarco Frozza, Fernando Franco Morais, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Gabriela Caramuru Teles, Isabele Bandeira de Moraes Dangelo, Ivo Massuete Oliveira Teixeira, Jefferson Grey Sant'anna, João Hélio Ferreira Pes, Leonardo Cordeiro Sousa, Leonardo Rabelo de Matos Silva, Lourival José de Oliveira, Luciana Alves Dombkowitsch, Luiza Cristina de Albuquerque Freitas, Maria Cristina Gontijo Peres Valdez Silva, Maria Rosaria Barbato, Michelli Giacomossi, Natalia Xavier Cunha, Rangel Strasser Filho, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Rodrigo Garcia Schwarz, Sandra Mara Franco Sette, Saul Duarte Tibaldi, Tereza Margarida Costa de Figueiredo, Thais Janaina Wenczenovicz, Ursula Miranda Bahiense de Lyra, Valena Jacob Chaves Mesquita e Vivianne de Queiroz Leal em torno dessas discussões, fundadas na

perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, sobretudo na questão de gênero, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, entre o Direito e as desigualdades, a Democracia e a Justiça, fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Os Coordenadores,

Maria Rosaria Barbato

Leonardo Rabelo de Matos Silva

Rodrigo Garcia Schwarz

O CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL COMO INSTRUMENTO DE FOMENTO À CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA MULHER

THE PART-TIME WORK AS INSTRUMENT OF CONCILIATION BETWEEN WORK AND FAMILY: WOMEN IN PRECARIOUS WORK

Candy Florencio Thome [1]
Rodrigo Garcia Schwarz [2]

Resumo

Nesse artigo, estuda-se o contrato de trabalho a tempo parcial e sua juridificação na OIT, na União Europeia, na Espanha e no Brasil, comparando-se os efeitos desse contrato em ambos os países. Esse tipo de contrato de trabalho é preconizado por tais ordenamentos jurídicos como instrumento de conciliação entre trabalho e família; contudo, é utilizado muito mais como forma de precarização das relações de trabalho, dado o alto índice de contratos a tempo parcial involuntários. Assim, é necessário que os ordenamentos jurídicos estudados se reposicionem acerca da viabilidade dessa medida como instrumento de conciliação entre trabalho e família.

Palavras-chave: Conciliação entre trabalho e família, Contrato de trabalho a tempo parcial, Direito do trabalho, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

This article studies the part-time work and its legal regulation in the ILO, the European Union, Spain and Brazil, comparing the effects of it in both countries. This type of employment is advocated by such legal systems as instrument of conciliation between work and family; however, it is used more as a form of precarious work, given the high involuntary part-time work´s. It is therefore necessary that the legal systems studied rethink of the feasibility of this measure as instrument of conciliation between work and family.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Conciliation between work and family, Labour law, Part-time work, Precarious work

---

[1] Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social, com estágios de pós-doutorado concluídos.

[2] Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social e Doutor em História Social, com estágios de pós-doutorado concluídos. Vinculação institucional: Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC).

Introdução

No presente artigo, analisa-se a figura do contrato de trabalho a tempo parcial, as suas características e como esse tipo de contrato de trabalho vem sendo preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela União Europeia e por diversas legislações estrangeiras, especialmente a espanhola, como instrumento de fomento de efetivação dos direitos de conciliação entre trabalho e família, embora, na prática, funcione mais como um instrumento de precarização das condições de trabalho da mulher.

Para isso, são analisados os conceitos de conciliação entre trabalho e família e os modelos de relação entre trabalho e família, sua configuração jurídica no âmbito da OIT, pela União Europeia, e sua configuração nos ordenamentos jurídicos espanhol e brasileiro.

1 Conciliação entre trabalho e família e modelos de relação entre trabalho e família

O contrato de trabalho a tempo parcial vem sendo preconizado como um dos principais instrumentos que podem possibilitar a conciliação entre trabalho e família.

Segundo Ródenas (2009), o conceito de "conciliação", nesse contexto, designa a presença equilibrada no espaço público e privado e a expressão "conciliação da vida laboral e familiar", por sua vez, é compreendida pela autora no contexto da busca do equilíbrio e coesão entre as responsabilidades vinculadas ao ambiente pessoal e familiar, com a realização da atividade laboral, em que a reestruturação do tempo de trabalho e as interações entre os interesses empresariais e os interesses dos trabalhadores têm papel fundamental.

Embora a expressão "conciliação entre trabalho e família" seja consagrada em diversas normativas, como as da OIT e as da União Europeia, não se trata de um termo com o qual todos concordam. Pastor (2011) considera que a expressão "conciliação" distanciou-se da questão de gênero e que o conceito de "corresponsabilidade" é mais adequado para recuperar a vertente de gênero e potenciar mudanças mais significativas.

De acordo com Hirata (2004), em lugar da expressão "conciliação entre trabalho e família" seria preferível utilizar o termo "relação social"[1], que expressa melhor a relação de contradição, o antagonismo, a dominação, a opressão e a dominação nas relações existentes entre homens e mulheres e a divisão sexuada do trabalho.

Na verdade, o termo "conciliação entre trabalho e família" não é uma expressão que reflita bem a questão da divisão sexuada do trabalho, já que se refere à teoria de que existe uma complementariedade de funções entre homens e mulheres, que seus papéis são dispostos em

[1] No original, *rapport social*.

igualdade na sociedade e nas relações privadas, sem nenhuma interferência de poder e dominação, e que sempre é possível conciliar trabalho e família (GALERAND; KERGOAT, 2008).

Dessa forma, esse termo não leva em conta que os papéis entre homens e mulheres não são inerentes, mas impostos pela sociedade, mediante relações de poder assimétricas entre homens e mulheres, por meio da dominação, fazendo com que a relação entre trabalho e família seja muito mais complexa para as mulheres (HIRATA, 2004).

Ainda que se considere que o termo "conciliação entre trabalho e família" não seja o mais adequado, ele é utilizado, nesse trabalho, para expressar as políticas públicas que têm por objetivo a busca de equilíbrio entre as responsabilidades vinculadas à vida familiar e à atividade laboral, porque as normas jurídicas contidas na Organização Internacional do Trabalho, na União Europeia e na Espanha consagram essa expressão, da mesma forma que os documentos brasileiros de políticas públicas de igualdade de gênero.

De acordo com Hirata (2004), é possível encontrar vários modelos de relações entre trabalho e família em diferentes países e culturas, mas existem quatro modelos principais que são: 1. O modelo tradicional, em que a assistência à família e ao trabalho doméstico são totalmente atribuídas às mulheres, ao passo que o papel de provedor é atribuído exclusivamente aos homens; 2. O modelo de reconciliação, em que cabe às mulheres, somente, solucionar a tensão entre trabalho e família, porque, nesse modelo, as mulheres trabalham, mas são praticamente as únicas responsáveis pelos cuidados da família e da casa; 3. O modelo de paridade, em que se pressupõe que haja uma igualdade entre os sexos; e 4. O modelo de delegação, em que as mulheres com profissões melhor remuneradas delegam as tarefas domésticas e o cuidado da família para outras mulheres, provocando o ressurgimento de una classe servil.

Em geral, as políticas públicas europeias e espanholas de articulação entre trabalho e família referem-se a um modelo de associação, mas a maioria de suas medidas, em última instância, acabam por fortalecer um modelo de reconciliação.

No Brasil, predomina o modelo de reconciliação para as mulheres com profissões menos remuneradas e o modelo de delegação para as mulheres com profissões bem remuneradas, ainda que haja políticas públicas com objetivos de mudar tais modelos por um modelo de paridade. Segundo Hirata (2009), mesmo que haja outra mulher efetuando o serviço de cuidado com a família e casa, o modelo de delegação faz com que a mulher continue a ser a única responsável pela gestão de todo o trabalho delegado.

Esse modelo é, em parte, consequência da existência de uma tendência mundial de uma bipolarização dos empregos femininos, que estabelece, de um lado, mulheres executivas e profissionais de nível superior e, de outro, mulheres em ofícios tradicionalmente femininos, social e economicamente desvalorizados, como os ofícios conectados ao *care.* Esse fenômeno acaba por agravar as desigualdades sociais e os antagonismos não apenas entre homens e mulheres, mas também entre as próprias mulheres (HIRATA, 2009).

2 Os direitos de conciliação entre trabalho e família e o contrato de trabalho a tempo parcial na OIT

O Relatório global em seguimento da Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT afirma que, no lugar de trabalho, devem ser aplicadas políticas familiares destinadas tanto aos homens como às mulheres, encaminhadas a solucionar os problemas com que lidam os trabalhadores com responsabilidades familiares, ajudando-os a melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar em um mundo no qual a jornada de trabalho é cada vez mais longa e no qual as pautas laborais prejudicam as mulheres e afetam suas carreiras profissionais, na medida em que a taxa de fecundidade cresce em proporção muito maior à disponibilidade de serviços de creches infantis e de acessibilidade ao trabalho a tempo parcial.

O tema da conciliação entre vida familiar e vida laboral, especificamente, só foi abordado, em âmbito internacional, em 1981, com a adoção da Convenção n. 156 da OIT (GARCÍA, 2014).

Molina (2014) alerta que o próprio título completo da Convenção é “Igualdade de oportunidades e de trato entre trabalhadores e trabalhadoras: trabalhadores com responsabilidades familiares”, considerando que, com isso, pretende-se explicitar as duas vertentes da igualdade de oportunidades: de um lado, entre homens e mulheres; de outro, entre trabalhadores com responsabilidades familiares e trabalhadores sem tais responsabilidades.

A Convenção n. 156 da OIT, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981, ratificada pela Espanha, mas não pelo Brasil, tem como fim promover a igualdade de oportunidades e o tratamento no emprego para trabalhadores com responsabilidades familiares, para membros da família com necessidades, seja uma criança ou outro familiar, e prevê, em seu preâmbulo, que os Estados-parte dessa organização reconhecem que, para lograr 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.

O art. 1º define os trabalhadores com responsabilidades familiares como os que têm responsabilidades com filhos a seu encargo ou outros membros de sua família direta que, de maneira evidente, limitem suas possibilidades de se preparar para a atividade econômica e de ingressar, participar e progredir nela.

Para Molina (2014), essa definição é deliberadamente ampla, tanto no que concerne aos trabalhadores como aos membros da família. Quanto à atividade econômica, o autor considera que essa deve ser interpretada como tal não somente em relação aos que já trabalham, mas também aos que aspiram incorporar-se ao mercado laboral, tanto do setor público como do privado, e tanto assalariados como não assalariados.

O art. 4º determina que os países ratificantes deverão adotar todas as medidas para criar condições e possibilidades para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares o exercício de seu direito a eleger livremente seu emprego e ter em conta suas necessidades no que concerne às condições de emprego e à seguridade social.

A convenção não faz distinção, para sua aplicação, entre trabalhadores e trabalhadoras, o que é um ponto positivo da norma, possibilitando que, em abstrato, tanto os homens como as mulheres possam se beneficiar de sua proteção. Por outro lado, não leva em conta a dimensão de gênero dessa responsabilidade, já que, na prática, a referida norma acaba por alcançar um número muito maior de mulheres do que de homens.

A Recomendação nº 165 suplementa a Convenção nº 156 da OIT, com previsão de ações mais concretas de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, nas áreas de cuidado com as crianças, de capacitação para o emprego, de seguridade social e de ajuda no exercício das responsabilidades familiares.

Segundo tal norma, em termos de condições de trabalho, os Estados deveriam reduzir progressivamente a duração da jornada de trabalho e reduzir as horas extraordinárias, introduzir mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de descanso e de férias, levando em conta o nível de desenvolvimento e das necessidades particulares do país e dos diversos setores de atividade, e, sempre que seja possível e apropriado, deveriam levar em conta as necessidades especiais dos trabalhadores, incluídas as derivadas de suas responsabilidades familiares.

Essa norma, portanto, preconiza o contrato a tempo parcial como uma forma de fomento à conciliação entre trabalho e família, orientando aos Estados que, no tocante ao contrato a tempo parcial, esse deveria ser regulamentado e supervisionado adequadamente, bem como que as condições em que são exercidas esse tipo de emprego, incluída a proteção da seguridade

social, sejam equivalentes às dos trabalhadores a tempo completo; em casos apropriados, seus direitos deveriam ser calculados de forma proporcional.

Os trabalhadores a tempo parcial deveriam ter a opção de passar a ocupar empregos a tempo completo ou de regressar a eles quando existam postos vagos nesses empregos e quando não haja mais as circunstâncias que determinaram a necessidade de empregos a tempo parcial.

A Convenção nº 175 sobre trabalho a tempo parcial, adotada em 1994, mas não ratificada pela Espanha, nem pelo Brasil, é aplicável tanto aos trabalhadores como às trabalhadoras, mas deve se advertir que, nos países em que o trabalho a tempo parcial é utilizado de forma significativa, a quantidade de mulheres empregadas nesse tipo de contrato é maior do que a quantidade de homens, já que as próprias normas legais têm a tendência a fomentar esse tipo de contratação como forma de conciliar trabalho e família, o que acaba por reforçar e perpetuar os papéis estereotipados de homem provedor e mulher cuidadora.

Essa Convenção define o trabalhador a tempo parcial como a pessoa empregada cuja quantidade de horas normais trabalhadas é menor do que a dos trabalhadores a tempo completo. Dessa maneira, não existe uma porcentagem de jornada legal, máxima ou mínima, definida na Convenção. Deve-se compreender, portanto, o trabalhador a tempo parcial em termos de comparação com um trabalhador a tempo completo na mesma empresa, no mesmo centro de trabalho. Se, na empresa, não há nenhum trabalhador a tempo completo comparável, considera-se como jornada a tempo completa aquela prevista em convenção coletiva de trabalho (RODRÍGUEZ, 2014).

O contrato a tempo parcial pode ter esse caráter desde o início ou ser pactuado depois do início do contrato de trabalho e pode ser por tempo indefinido ou por duração indeterminada.

Como uma das medidas mais preconizadas como fomento da conciliação entre trabalho e família por diversas organizações internacionais, a jornada de trabalho faz referência ao número de horas que o trabalhador realiza como medida de sua prestação de trabalho em troca de um salário (PÁRRAGA, 2014).

O trabalho a tempo parcial aumentou de modo significativo nos dez últimos anos e gerou, por sua vez, um incremento da participação e de emprego das mulheres. Não obstante, para essas, as oportunidades costumam concentrar-se nos empregos de baixa categoria.

Conforme o Relatório da OIT de 2007 (OIT, 2007a), o trabalho a tempo parcial era, para as mulheres, sinônimo de baixa condição, escassa formação e oportunidades de carreira limitadas, apesar de ser apresentado como una oportunidade tanto para as mães como para os pais que trabalhavam. Esse relatório considerava, no entanto, que o trabalho a tempo parcial pode ajudar a compaginar o trabalho com as responsabilidades parentais, sem acentuar as

desigualdades de gênero no emprego e na remuneração, tampouco no seio da família, por meio da regulamentação do trabalho a tempo parcial e da nivelação das diferenças entre os trabalhadores a tempo parcial e aqueles empregados a tempo completo, no que respeitava a seus direitos, prestações e ingressos.

Em 2016, no entanto, conforme o Relatório da OIT sobre tendências sociais e de emprego no mundo de 2016 (OIT, 2016), nos países com economias mais avançadas, nos próximos três anos, o número de desempregados diminuirá ligeiramente, mas o número de subemprego será mantido mediante a forma de trabalhos temporários e trabalhos a tempo parcial, principalmente entre as mulheres e os jovens. Já, para o Brasil, a tendência é a de que 14% a 31% da população empregada esteja em um emprego vulnerável.

Apesar disso, a própria OIT (2016), no mesmo documento, preconiza a contratação a tempo parcial como forma de proteção do trabalho da mulher, desde que essa forma de contratação seja uma escolha da mulher e não se concentre em trabalhos não remunerados.

A OIT tem uma grande quantidade de normas sobre os direitos de conciliação entre trabalho e família e sobre contrato de trabalho a tempo parcial, mas sua implantação é difícil em vários países, dada a falta de conhecimento sobre elas por parte dos operadores jurídicos.

Além disso, a OIT não teve a precaução - no tocante aos direitos de conciliação entre trabalho e família e do contrato de trabalho a tempo parcial - de que tais direitos sejam utilizados como uma forma de precarização das condições de trabalho - principalmente, das mulheres -, já que, na prática, essas formas de conciliação acabam afetando um número muito maior de mulheres que de homens, não levando em conta o efeito que algumas medidas de conciliação causam na precarização da condições de trabalho, como a contratação a tempo parcial, por exemplo, que é uma das principais medidas que a OIT propõe para facilitar a conciliação entre a vida familiar e a vida laboral.

Tal sorte de contrato tem reflexos diretos na diminuição do salário das mulheres, na diminuição da quantia de seus benefícios previdenciários e na possibilidade de promoção, já que as pessoas com contrato a tempo parcial costumam ser preteridas nas oportunidades de promoção, e acaba tendo potencial para a discriminação de gênero, já que replica os papéis familiares tradicionais e oferece condições piores de trabalho para as mulheres.

Na medida em que, em nove anos entre um documento da OIT e outro, o contrato a tempo parcial continuou a ser utilizado como forma de precarização do trabalho das mulheres, a OIT deve analisar e se reposicionar acerca da viabilidade dessa medida como forma de proteção do trabalho da mulher e dos direitos de conciliação entre vida laboral e vida familiar.

3 Os direitos de conciliação entre trabalho e família e o contrato de trabalho a tempo parcial no direito comunitário da União Europeia

A Diretiva 2010/18/CE, sobre licenças parentais, estabelece disposições mínimas para facilitar a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais aos trabalhadores com filhos, aplicáveis a todos os trabalhadores, tanto homens como mulheres, que tenham um contrato de trabalho ou uma relação laboral definida pela legislação, convenções coletivas ou usos vigentes em cada Estado membro, sem possibilidade de exclusão de sua aplicação aos contratos de trabalho a tempo parcial, de trabalhadores com contrato de duração determinada ou de pessoas que tenham um contrato de trabalho ou uma relação laboral com uma empresa de trabalho temporário.

A Diretiva 97/81/CE, ao dispor sobre contrato a tempo parcial, prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho e estabelece um princípio de equiparação entre o contrato a tempo parcial e o contrato a tempo completo, mas admite que os Estados possam estabelecer peculiaridades em suas normas internas, sempre que obedeçam ao princípio da proporcionalidade. Em seus "considerandos" 4 e 5, a Diretiva faz referência ao trabalho a tempo parcial como medida para promover o emprego e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, embora a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia já tenha chamado a atenção sobre a estreita relação entre o trabalho a tempo parcial e a discriminação por razão de sexo (RODRÍGUEZ, 2014).

4 Os direitos de conciliação entre trabalho e família e o contrato de trabalho a tempo parcial no ordenamento jurídico espanhol

Na medida em que as diretivas europeias devem ser transpostas por uma norma interna dos países integrantes da União Europeia, a Lei n. 39/1999, de 5 de dezembro, foi promulgada, estabelecendo as bases dos direitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no ordenamento jurídico espanhol.

A Lei n. 39/1999 previu, pela primeira vez no ordenamento jurídico espanhol, diversas medidas de conciliação entre trabalho e família, tendo como titulares desses direitos tanto as mulheres como os homens, com o objetivo de fomentar a conciliação e repartição das tarefas domésticas e familiares entre homens e mulheres, e uma dessas medidas é a possibilidade de estabelecimento de contrato a tempo parcial (art. 1º).

O parágrafo 5º do art. 37 de Estatuto dos Trabalhadores espanhol, com redação da Lei n. 39/1999, estabelecia a redução da jornada de trabalho por motivos familiares nos seguintes termos: quem, por razões de guarda legal, tenha a seu cuidado direto alguma criança menor de

seis anos ou um deficiente físico, psíquico ou sensorial, que não desempenhe uma atividade remunerada, têm direito a uma redução da jornada de trabalho, com a diminuição proporcional do trabalho de um terço, no mínimo, e de metade, no máximo, da duração da jornada de trabalho.

Esse dispositivo determinava que tinha o mesmo direito quem precisasse cuidar, diretamente, de um familiar, até segundo grau de consanguinidade ou afinidade, que por razões de idade, acidente ou enfermidade não pudesse se valer por si mesmo e que não desempenhasse atividade remunerada.

Com a Lei n. 3/2007, mediante a Disposição Adicional 11, a idade máxima da criança aumentou para oito anos e a possibilidade de redução da jornada de trabalho foi reduzida ao limite mínimo de 1/8. Essa mudança é valorada de maneira positiva, na medida em que permite que o(a) trabalhador(a) concilie sua vida laboral e familiar com uma menor redução salarial.

A Lei n. 3/2007 determinou, também, com a Disposição Adicional 18 do Estatuto dos Trabalhadores, que o cálculo da indenização da extinção do contrato de trabalho deve ser feito sobre o salário que o(a) trabalhador(a) percebia antes de iniciar a redução da jornada. Pinilla (2007) afirma que o fundamento dessa disposição é o fato de ser a redução da jornada para atender ao cuidado de menores ou familiares um mandado constitucional previsto no art. 39 com o objetivo de proteger a família e a infância.

Em 2012, no entanto, a Lei n. 3/2012, que tinha por objetivo declarado em seu preâmbulo lutar contra os efeitos da crise na Espanha, introduziu diversas modificações que vulneraram os direitos de conciliação entre trabalho e família na Espanha, de forma direta e indireta, já que mudou algumas disposições concernentes aos direitos de conciliação entre trabalho e família, principalmente no que concerne à regulação do tempo.

A Lei n. 3/2012 alterou o art. 37.6 do Estatuto dos Trabalhadores para constar que o trabalhador pode eleger o horário e o período da redução, dentro da jornada normal de trabalho, mas o empregador pode se negar a aceitar o horário determinado pelo empregado, devendo tal controvérsia ser solucionada pela jurisdição social, por meio do procedimento estabelecido no art. 139 da Lei n. 36/2011, de 10 de outubro (redação dada pela Lei n. 3/2012).

Essa lei também modificou o inciso 6 do art. 37 do Estatuto dos Trabalhadores, determinando que, embora a opção de redução da jornada de trabalho corresponda ao trabalhador, as convenções coletivas podem estabelecer critérios para a redução da jornada de trabalho, levando em conta não apenas os direitos de conciliação da vida pessoal, familiar e laboral do trabalhador, como constava na redação anterior, como também as necessidades produtivas e organizacionais das empresas.

Na Espanha, segundo dados da EPA (Espanha, 2016), no quarto trimestre de 2015, havia 15.250.500 pessoas ocupadas com contrato de trabalho a tempo completo. Desse total, 9.078.800 eram homens e 6.171.700 eram mulheres. No tocante ao contrato de trabalho a tempo parcial, havia 2.843.700 pessoas ocupadas com trabalho a tempo parcial. Desse total, 784.600 eram homens e 2.059.100 eram mulheres.

Esses dados demonstram que o trabalho a tempo parcial continua a ser um trabalho com muito mais mulheres do que homens na Espanha. Párraga (2014) considera que essa desigual distribuição de tempo de trabalho se constata igualmente entre trabalhadores, existindo uma "brecha de gênero e de idade" considerável, que tem como resultado uma concepção social de trabalho em que o homem continua sendo considerado como o "chefe de família", e, portanto, tem que efetuar o maior número de horas de trabalho e, por consequência, ter maior aporte salarial.

Apesar desses dados, a Lei n. 3/2012 considera o trabalho a tempo parcial como um grande mecanismo que pode fomentar o mercado laboral, sem analisar as questões de precarização laboral e de viés laboral entre trabalhador e trabalhadora. Admite, ademais, a realização de horas extraordinárias no contrato a tempo parcial (art. 5.c da Lei 3/2012), o que dificulta sobremaneira a conciliação entre a vida laboral e a vida familiar.

Rodríguez (2014) considera que esse alargamento só beneficia o trabalhador que pode dispor de liberdade de tempo, o que não costuma ocorrer com as trabalhadoras, dada a divisão sexuada do trabalho, e, por isso, a possibilidade de contratação de horas extraordinárias, no contrato de trabalho a tempo parcial, vulnera os direitos de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar. Com efeito, a Lei n. 3/2012 acaba por permitir que os empregadores contratem trabalhadores a tempo parcial e exijam desses a prestação de horas extraordinárias, ao invés de contratar empregados a tempo completo.

No que concerne à redução da jornada laboral, Guarino (2013) considera que uma grande parte dos(as) trabalhadores(as) não conseguem interferir na organização da produção (e em seus tempos) sem pôr em risco seus postos de trabalho e carreiras. Ademais, a redução da jornada para tempo parcial costuma ser mais solicitada pelas mulheres do que pelos homens e, dessa maneira, faz-se necessária uma análise mais detalhada a respeito do uso de tempo parcial feminino que pode ser, em boa parte, imposto pelo empresariado.

Efetivamente, segundo a OIT (2014), o número de empregados contratados a tempo parcial, na Espanha, continua aumentando, principalmente entre as mulheres, mas de maneira involuntária e não por opção do(a) empregado(a), devido a questões de conciliação entre a vida familiar e laboral, pois, segundo esse estudo, a proporção de trabalhadores a tempo parcial que

prefeririam ter um emprego a tempo completo aumentou de 36%, em 2008, para 63,3%, em 2013, sendo o contrato de trabalho a tempo parcial involuntário um dos problemas laborais mais sérios na Espanha, atualmente.

Diante desses fatos, a OIT (2014) considera que, a pesar das mudanças legislativas, o trabalho a tempo parcial continua a ter menos proteção que o trabalho a tempo completo, na Espanha.

5 Os direitos de conciliação entre trabalho e família e o contrato de trabalho a tempo parcial no ordenamento jurídico brasileiro

Os direitos de conciliação entre trabalho e família são reconhecidos pelo ordenamento jurídico espanhol, o que, por si só, já é uma vantagem, uma vez que muitos países não os reconhecem como direitos, tal como Brasil, por exemplo.

A Convenção n. 153 da OIT não foi ratificada pelo Brasil e não existem normas, no ordenamento jurídico brasileiro, que reconheçam a maior dificuldade que o coletivo de trabalhadores com responsabilidades familiares têm para conseguir um emprego, mantê-lo e ser promovido, tampouco leva em conta a dimensão de gênero desse coletivo. Não existem, ademais, medidas específicas para promover informações sobre os problemas que os trabalhadores com responsabilidades familiares enfrentam.

Os direitos de conciliação entre trabalho e família, no ordenamento jurídico brasileiro, não são reconhecidos como direitos; a expressão não existe e não há muitas medidas nesse sentido. Os estudos sobre o tema são ainda muito escassos. Ainda que tenha havido algumas medidas recentes, elas repetem, em regra, o preconceito existente de que a mulher deve conciliar sua responsabilidade familiar com o emprego, mas o homem não.

No tocante ao contrato de trabalho a tempo parcial, no Brasil, existe previsão legal para a redução da jornada de trabalho; no entanto, esta não está prevista, de maneira específica, para os trabalhadores com crianças ou encarregados de pessoas que exijam um cuidado constante, mas para qualquer empregado, mediante contrato individual, se o(a) empregado(a) for contratado(a) a tempo parcial desde o início, ou por meio de norma coletiva, se ele(a) mudar, ao longo do contrato de trabalho, de jornada completa para parcial.

O art. 58-A da CLT (incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) considera como trabalho a tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 horas semanais. O salário será proporcional a sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Para os que já são empregados em uma empresa, a adoção da jornada a tempo parcial será feita mediante opção manifestada para a empresa, na forma prevista em

instrumento de negociação coletiva.

Os empregados com jornada a tempo parcial não podem prestar horas extraordinárias (art. 59, parágrafo quarto, da CLT). Não existe, no entanto, a possibilidade de que o trabalhador determine seu horário ou forma de trabalho, nem o direito subjetivo a uma redução fundada na necessidade de cuidado de crianças ou outras pessoas dependentes.

No Brasil, segundo dados do IBGE (2015), em 2014, os homens de 16 anos ou mais ocupados em atividade remunerada trabalharam, em média, 41,6 horas semanais nessa atividade, ao passo que as mulheres de 16 anos ou mais ocupadas em atividade remunerada trabalharam, no mesmo período, em média, 35,5 horas semanais nessa atividade. Desses trabalhadores, 18% desses homens trabalharam menos de 41,6 horas semanais e 49,9% deles tinham jornada semanal entre 40 e 44 horas, ao passo que 37% dessas mulheres trabalharam menos de 35,5 horas semanais e 42,9% delas tinham jornada semanal entre 40 e 44horas.

Ainda que essa diferença no número de horas trabalhadas gere uma diferença salarial, não chega a configurar uma utilização expressiva de contrato de trabalho a tempo parcial no Brasil. Assim, embora haja previsão legal para a redução da jornada de trabalho, esta é uma medida de utilização inexpressiva.

O contrato de trabalho a tempo parcial, como forma de redução da jornada de trabalho, é a forma de precarização das condições de trabalho que mais afeta as mulheres na União Europeia, sob o fundamento dos direitos de conciliação entre a vida familiar e a vida laboral. No Brasil, todavia, não é uma forma de precarização comumente encontrada; a diferença de horas de trabalho entre homens e mulheres existe, mas não é significativa.

Hirata (2009) explica essa diferença, afirmando que, nos países do Norte, o modelo de trabalho precarizado, vulnerável e flexível utilizado é o contrato a tempo parcial, enquanto, nos países do Sul, a forma de trabalho precarizado mais utilizada é o trabalho informal, sem *status* e sem proteção social. Souza-Lobo (2011), por sua vez, afirma que, na América Latina, a diferença entre o trabalho "formal", com predominância masculina, e o trabalho "informal", com predominância feminina, é nítida[2].

Ainda que o contrato a tempo parcial seja uma medida considerada por alguns juristas como facilitadora dos direitos de conciliação entre trabalho e família, sua utilização é muito controvertida no que concerne a seus efeitos a médio e longo prazo. Se alguns autores o

[2] Não há uma definição universal de economia informal, mas, segundo a OIT (2007b), o termo é utilizado para descrever unidades econômicas que operam, de forma total ou parcial, fora da estrutura econômica formalmente institucionalizada, apresentando, normalmente, as seguintes características: empresa familiar, operação em pequena escala, trabalho intensivo, bem como certas formas de subcontratação.

consideram uma boa medida, porque permite uma flexibilidade de horários por parte dos pais e mães e uma diminuição nos custos das empresas (LANDWERLIN et al., 2008), outros, como Badinter (2005), observam que a redução da jornada de trabalho é uma solução preconizada somente para as mulheres, o que reforça o problema da falta de distribuição das tarefas domésticas e familiares entre homens e mulheres, dado que é, ainda, muito menos frequente que o homem utilize essa possibilidade.

De fato, o trabalho a tempo parcial foi a primeira ferramenta para a flexibilização e desregulamentação do tempo de trabalho, representando uma redução do salário das mulheres, com uma redução de tempo de trabalho, muitas vezes não proporcional à diminuição de salário (THÉBAUD-MONY, 2000). Com uma carga horária menor, a mulher terá uma menor remuneração, será mais dependente de seu parceiro e terá menores possibilidades de obter uma promoção. Assim, em termos de uma concepção de direitos de conciliação entre trabalho e família, com incidência em uma corresponsabilidade familiar, não alcança seus objetivos.

Conclusões

O contrato de trabalho a tempo parcial vem sendo preconizado como um dos principais instrumentos que podem possibilitar a conciliação entre trabalho e família que, por sua vez, pode ser designada como a busca do equilíbrio e coesão entre as responsabilidades vinculadas ao ambiente pessoal e familiar, com a realização da atividade laboral.

Quanto aos modelos de família, em geral, as políticas públicas europeias e espanholas de articulação entre trabalho e família referem-se a um modelo de associação, mas a maioria de suas medidas, em última instância, acabam por fortalecer um modelo de reconciliação.

Já, no Brasil, predomina o modelo de reconciliação para as mulheres com profissões menos remuneradas e o modelo de delegação para as mulheres com profissões bem remuneradas, ainda que haja políticas públicas com objetivos de mudar tais modelos por um modelo de paridade.

No âmbito da OIT, a Convenção n. 156 da OIT, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, tem como fim promover a igualdade de oportunidades e o tratamento no emprego para trabalhadores com responsabilidades familiares, para membros da família com necessidades, seja uma criança ou outro familiar, e prevê, em seu preâmbulo, que os Estados-parte dessa organização reconhecem que, para lograr 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.

A Recomendação nº 165 preconiza o contrato a tempo parcial como uma forma de fomento à conciliação entre trabalho e família. Essa Resolução, no tocante ao contrato a tempo parcial, considera que esse deveria ser regulamentado e supervisionado adequadamente, e suas condições de trabalho, incluída a proteção da seguridade social, deveriam ser as mesmas do contrato a tempo completo.

A Convenção nº 175 sobre trabalho a tempo parcial define o trabalhador a tempo parcial como a pessoa empregada cuja quantidade de horas normais trabalhadas é menor que a dos trabalhadores a tempo completo. Dessa maneira, não existe uma porcentagem de jornada legal, máxima ou mínima, definida na Convenção. Deve-se compreender, portanto, o trabalhador a tempo parcial em termos de comparação com um trabalhador a tempo completo na mesma empresa, no mesmo centro de trabalho. Se, na empresa, não há nenhum trabalhador a tempo completo comparável, considera-se como jornada a tempo completa aquela prevista em convenção coletiva de trabalho

Dessa forma, a OIT tem uma grande quantidade de normas sobre os direitos de conciliação entre trabalho e família e sobre contrato de trabalho a tempo parcial, mas sua implantação é difícil em vários países, dada a falta de conhecimento sobre elas por parte dos operadores jurídicos.

Além disso, a OIT não teve a precaução - no tocante aos direitos de conciliação entre trabalho e família - de que tais direitos sejam utilizados como uma forma de precarização das condições de trabalho - principalmente, das mulheres -, já que, na prática, essas formas de conciliação acabam afetando um número muito maior de mulheres do que de homens, não levando em conta o efeito que algumas medidas de conciliação causam na precarização da condições de trabalho, como a contratação a tempo parcial, por exemplo, que é uma das principais medidas que a OIT propõe para facilitar a conciliação entre a vida familiar e a vida laboral.

As normas comunitárias europeias preveem a possibilidade de redução da jornada de trabalho e fazem referência ao trabalho a tempo parcial como medida para promover o emprego e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Na Espanha, a Lei n. 39/1999 prevê, pela primeira vez no ordenamento jurídico espanhol, diversas medidas de conciliação entre trabalho e família, tendo como titulares desses direitos tanto as mulheres como os homens, com o objetivo de fomentar a conciliação e repartição das tarefas domésticas e familiares entre homens e mulheres, e uma dessas medidas é a possibilidade de estabelecimento de contrato a tempo parcial (art. 1º).

Esse tipo de contratação a tempo parcial, na Espanha, no entanto, ao invés de fomentar a conciliação entre trabalho e família, é utilizado como forma de precarização das relações de trabalho, dado o alto índice de contrato de trabalho a tempo parcial involuntário.

Apesar desses dados, a Lei n. 3/2012 considera o trabalho a tempo parcial como um grande mecanismo que pode fomentar o mercado laboral, sem analisar as questões de precarização laboral e de viés laboral entre trabalhador e trabalhadora.

Os direitos de conciliação entre trabalho e família são reconhecidos pelo ordenamento jurídico espanhol, o que, por si só, já é uma vantagem, uma vez que muitos países não os reconhecem como direitos, tal como Brasil, por exemplo.

No tocante ao contrato de trabalho a tempo parcial, no Brasil, existe previsão legal para a redução da jornada de trabalho, mas essa não está prevista, de maneira específica, para os trabalhadores com crianças ou encarregados de pessoas que exijam um cuidado constante, estendendo-se a qualquer empregado, mediante contrato individual, se o(a) empregado(a) for contratado(a) a tempo parcial desde o início, ou por meio de norma coletiva, se ele(a) mudar, ao longo do contrato de trabalho, de jornada completa para parcial.

O contrato de trabalho a tempo parcial, como forma de redução da jornada de trabalho, é a forma de precarização das condições de trabalho que mais afeta as mulheres na União Europeia, sob o fundamento dos direitos de conciliação entre a vida familiar e a vida laboral. No Brasil, todavia, não é uma forma de precarização comumente encontrada; a diferença de horas de trabalho entre homens e mulheres existe, mas não é significativa, já que a forma de precarização mais comumente utilizada é a predominância das mulheres no trabalho informal.

Na medida em que, quando se analisa os documentos da OIT de 2007 e 2016, verifica-se que, em um lapso temporal de nove anos, o contrato a tempo parcial continuou a ser utilizado como forma de precarização do trabalho das mulheres, conclui-se que a OIT, a União Europeia, Espanha e Brasil devem analisar e se reposicionar acerca da viabilidade dessa medida como forma de proteção do trabalho da mulher e dos direitos de conciliação entre vida laboral e vida familiar.

Referências bibliográficas

BADINTER, E. *Rumo equivocado*: o feminismo e alguns destinos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Estudos e pesquisas*: informação demográfica e socioeconômica, n. 35. Síntese de indicadores sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

ESPANHA. *Encuesta de población activa* (EPA). Cuarto trimestre de 2015. Disponível em: http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415.pdf. Acesso em 22/3/2016.

GALERAND, E.; KERGOAT, D. Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 27, n. 2. Paris, 2008.

GARCÍA, J. M. Conciliación de la vida familiar y laboral. In: GRAU, A. B., THOME, C. F.; SCHWARZ, R. G. (Orgs.). *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

GUARINO, A. Masculino y feminino en el trabajo: singulares y plurales, individuales y colectivos. In: ALBA, L. M. (Org.), *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*: un libro a once voces. Albacete: Bomarzo, 2013.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. *Cadernos de Crítica Feminista*, Vol. 2, n. 2. Recife, 2009.

_____. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, A. A.; LIMA, M. E.; OLIVERIA, E. M.; SOARES, V. (Orgs.). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT, 2004.

LANDWERLIN, G. et al. Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología*, n. 71, Madrid, 2008.

MOLINA, J. A. Trabajadores con responsabilidades familiares. In: GRAU, A. B., THOME, C. F.; SCHWARZ, R. G. (Orgs.). *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo*: tendencias 2016. OIT: Genebra, 2016.

_____. *Estudios sobre el crecimiento com equidade*: España - crecimiento con empleo. OIT: Genebra, 2014.

_____. *Equality at work:* tacling the challenges. Global report under the follow-up to teh ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General. OIT: Genebra, 2007a.

_____. *ABC of women workers' rights and gender equality*. 2. ed. OIT: Genebra, 2007b.

PÁRRAGA, F. J. Jornada laboral. In: GRAU, A. B., THOME, C. F.; SCHWARZ, R. G. (Orgs.). *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

PASTOR, M. A. Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea. In: PEREIRO, J. C.; CAMPO, B. F. (Orgs.). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011.

PINILLA, A. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. In: ESCARTÍN, I.; UGUINA, J. (Orgs.). *La ley de igualdad*: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Valladolid: Lex Nova, 2007.

RÓDENAS, M. J. R. Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. In: RÓDENAS, M. J. R. (Org.). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha*. Albacete: Bomarzo, 2009.

RODRÍGUEZ, E. R. Contrato de trabajo a tiempo parcial. In: GRAU, A. B., THOME, C. F.; SCHWARZ, R. G. (Orgs.). *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos*: trabalho, dominação e resistência. 2. ed. São Paulo: Brasiliense - Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

THÉBAUD-MONY, B. Précarisation sociale. In: HIRATA, H. et al. (Orgs.), *Dictionnaire critique du feminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.