

**A FALTA DE PROTEÇÃO LEGAL PARA O ÚNICO PROVEDOR DA FAMÍLIA,  
NA DISPENSA INJUSTIFICADA SEM A GARANTIA DE ESTABILIDADE PATERNA  
NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

JOSIANE CRISTINA DE OLIVEIRA  
FERNANDA FREITAS DE SOUZA DELEGÁ.

**RESUMO**

Este trabalho analisa a ausência de proteção legal específica para trabalhadores que são o único provedor de suas famílias no caso de dispensa sem justa causa. Com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas trabalhistas brasileiras, o estudo explora as lacunas na legislação que deixam esses trabalhadores em uma posição vulnerável, particularmente em situações de crise familiar. A pesquisa foi motivada por um evento pessoal ocorrido em 2024, quando Robson Ipolito, cunhado da autora e único provedor de sua família, foi demitido inesperadamente em um momento de fragilidade familiar — sua esposa, Jéssica Cristina, estava grávida e necessitava de acompanhamento médico contínuo. A análise inclui uma revisão dos princípios de estabilidade no emprego e de justiça social, destacando como a falta de uma proteção específica pode impactar o bem-estar financeiro e emocional das famílias. O objetivo deste estudo é identificar essas lacunas e propor reformas legislativas que assegurem maior segurança e estabilidade para os trabalhadores que assumem a responsabilidade exclusiva pelo sustento familiar. Ao final, o trabalho sugere melhorias para a legislação, visando contribuir para uma proteção mais justa e grande desses trabalhadores e promover uma justiça social mais abrangente no contexto trabalhista brasileiro.

**Palavras-chave:** Proteção legal, único provedor, estabilidade no emprego, CLT, justiça social, dispensa sem justa causa.

## ABSTRACT

This study analyzes the lack of specific legal protection for workers who are the sole providers for their families in cases of unjust dismissal. Based on the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) and other labor regulations, the research explores gaps in the legislation that leave these workers in vulnerable positions, particularly during family crises. This investigation was motivated by a personal event in 2024, when Robson Ipolito, the author's brother-in-law and sole provider of his family, was unexpectedly dismissed at a critical time—his wife, Jéssica Cristina, was pregnant and required continuous medical care. The analysis includes a review of job stability principles and social justice, highlighting how the absence of specific protections can impact the financial and emotional well-being of families. The objective of this study is to identify these gaps and propose legislative reforms to ensure greater security and stability for workers who bear the exclusive responsibility of supporting their families. Ultimately, this research aims to suggest improvements to labor legislation, contributing to more robust and fair protection for these workers and fostering a broader social justice in the Brazilian labor context.

**Keywords:** Legal protection, sole provider, job stability, CLT, social justice, unjust dismissal

## INTRODUÇÃO

No contexto atual do mercado de trabalho, a questão da PROTEÇÃO LEGAL PARA O ÚNICO PROVEDOR DE UMA FAMÍLIA é de suma importância e se revela cada vez mais relevante. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outros dispositivos legais têm buscado proteger os direitos dos trabalhadores, mas há lacunas significativas, especialmente no que tange à segurança dos empregados que sustentam sozinhos suas famílias.

A estabilidade no emprego é uma das garantias que visa oferecer um nível de segurança ao trabalhador, prevenindo demissões arbitrárias e promovendo a estabilidade econômica e social. No entanto, a legislação brasileira não prevê uma proteção específica para o único provedor de família, o que pode levar a situações de vulnerabilidade extrema em casos de dispensa sem justa causa.

A falta de uma proteção legal explícita para esses trabalhadores pode resultar em consequências graves, não apenas para o indivíduo dispensado, mas também para seus dependentes, que podem enfrentar sérios problemas financeiros e sociais. Este cenário levanta questões sobre a adequação das normas trabalhistas atuais e a necessidade de uma abordagem mais desenvolvida para garantir a segurança e o bem-estar daqueles que têm a responsabilidade exclusiva pelo sustento familiar.

Portanto, é essencial explorar como a legislação existente pode ser aprimorada e quais medidas podem ser adotadas para oferecer uma proteção mais efetiva e equitativa para o único provedor de uma família. A reflexão sobre essas questões é crucial para garantir que todos os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, possam contar com um suporte adequado em momentos de necessidade.

## **CAPÍTULO 1 – O CONCEITO DE ÚNICO PROVEDOR DE FAMÍLIA**

### **1.1 Definição do único provedor**

O termo "**Único Provedor de Família**" refere-se ao trabalhador que, de maneira exclusiva, assume a responsabilidade financeira pelo sustento de todos os membros de sua família. Ele é a única fonte de renda que garante a cobertura das necessidades essenciais, como alimentação, moradia, saúde e educação, para seus dependentes diretos, como cônjuges, filhos e outros familiares que dependem financeiramente dele. Em outras palavras, ele não é apenas uma parte importante, mas a única fonte de segurança econômica da família.

Diante da importância desse papel, torna-se essencial que o ordenamento jurídico reconheça e proteja esses trabalhadores, garantindo-lhes segurança e estabilidade no emprego. A condição de único provedor não se restringe apenas àqueles que sempre ocuparam essa posição, mas também pode abranger situações emergenciais, como o desemprego do cônjuge, doenças graves na família ou outras circunstâncias que levem um trabalhador a assumir, temporária ou permanentemente, essa responsabilidade.

O trabalhador que ocupa o papel de único provedor de família exerce uma função vital dentro do núcleo familiar. Ele é a base sobre a qual toda a estrutura financeira da casa se sustenta. Quando se fala de um único provedor, estamos falando de uma pessoa que arca com todas as despesas necessárias para garantir a sobrevivência e o bem-estar da família. Ele é responsável pela alimentação, pela moradia, pelo acesso à educação, ao cuidado médico e outros aspectos essenciais para a qualidade de vida de seus dependentes.

Para esse trabalhador, sua posição não é apenas econômica, mas também social. Ele representa a chave para a continuidade do sustento familiar. Portanto, sua segurança no trabalho é diretamente ligada à segurança da família. A renda que ele gera é indispensável, e, em muitos casos, é o único meio pelo qual seus dependentes podem ter

acesso aos direitos básicos que garantem uma vida minimamente digna.

Esse papel torna o trabalhador especialmente vulnerável a imprevistos. Se algo acontecer com a sua capacidade de gerar essa renda – seja por uma demissão, um acidente ou uma doença –, os impactos para a família são imediatos e podem ser devastadores. Muitas vezes, não há outra fonte de sustento que possa preencher a lacuna deixada por essa perda, criando um cenário de instabilidade econômica e social.

Para que seja formalmente reconhecido, o único provedor deve comprovar sua condição por meio de documentos que evidenciem sua renda e as despesas familiares, tais como declarações de imposto de renda, comprovantes de rendimentos e registros de dependência em planos de saúde. Dessa forma, evita-se obscuridades na definição e assegura-se a efetividade das proteções legais voltadas a esses trabalhadores.

A inserção desse conceito na legislação trabalhista permitiria a criação de políticas de apoio específicas, como estabilidade temporária no emprego e acesso a benefícios diferenciados. Além disso, ao proteger o único provedor de família, o Estado contribui para a preservação da dignidade dessas famílias, garantindo que não fiquem desamparadas em momentos de vulnerabilidade econômica.

A condição de único provedor é caracterizada por uma vulnerabilidade única. Esse trabalhador, ao ser a única fonte de renda da família, está exposto a diversos riscos financeiros. Caso ele perca o emprego, sofra uma doença ou qualquer outra situação inesperada, sua capacidade de sustentar os dependentes fica comprometida, o que pode gerar uma crise familiar.

Essa vulnerabilidade é especialmente sensível em momentos de crise econômica, em períodos de desemprego ou quando a saúde do trabalhador é afetada. Uma doença prolongada ou um acidente podem ser desastrosos, já que, sem uma rede de apoio suficiente dentro da família, a sobrevivência e o bem-estar dos dependentes ficam ameaçados.

Entretanto, é importante destacar que a condição de único provedor não é necessariamente permanente. Mudanças nas circunstâncias familiares podem fazer com que um trabalhador temporariamente assuma esse papel. Por exemplo, se um membro da família perde o emprego ou se alguém enfrenta uma doença grave, o trabalhador que antes compartilhava a responsabilidade pelo sustento pode passar a ser o único responsável pela renda familiar. Portanto, a legislação deve ser flexível o suficiente para reconhecer essas

mudanças temporárias e garantir que o trabalhador tenha acesso à proteção legal, mesmo em situações transitórias.

O conceito de "único provedor de família" deve ser entendido como uma função essencial do trabalhador que, em sua unidade familiar, assume sozinha a responsabilidade de garantir o sustento dos dependentes econômicos, como cônjuges, filhos e outros familiares. Este trabalhador, por ser a única fonte de renda da família, deve ter sua condição de provedor reconhecida legalmente, a fim de que suas necessidades, bem como as de seus dependentes, sejam atendidas em termos de segurança financeira, direitos trabalhistas e proteção social.

Além disso, a definição legal de único provedor deve considerar situações especiais em que o trabalhador se torna, temporariamente, o responsável exclusivo pelo sustento de sua família. Isso pode ocorrer, por exemplo, quando o cônjuge perde o emprego, durante uma licença maternidade ou paternidade, ou até mesmo quando um membro da família enfrenta uma doença grave que o impede de contribuir financeiramente. Em tais momentos, a legislação precisa ser flexível o suficiente para acompanhar as mudanças temporárias na dinâmica familiar, garantindo a proteção ao trabalhador, mesmo que ele não seja o único provedor de forma permanente.

Estabelecer essa definição na legislação trabalhista cria a base para políticas públicas que ofereçam proteção específica para esses trabalhadores. Isso inclui, por exemplo, garantir estabilidade no emprego durante períodos mais críticos, a proibição de demissões sem justa causa em momentos de vulnerabilidade e criar incentivos para que as empresas mantenham esses trabalhadores em seus quadros. Essas medidas não só ajudam a criar um ambiente de trabalho mais justo e solidário, mas também garantem a segurança financeira de famílias que dependem completamente dessa única fonte de renda.

Ao definir claramente o que significa ser o único provedor familiar e ao implementar as proteções legais adequadas, estamos não só garantindo a estabilidade financeira das famílias, mas também ajudando a formar um mercado de trabalho mais inclusivo e sensível às necessidades dos trabalhadores e suas famílias. Esse reconhecimento é uma etapa crucial para criar um sistema trabalhista que valorize o papel do empregado como provedor e assegure a proteção de sua família, especialmente nos momentos de maior fragilidade.

## **1.2 Características Específicas da Definição:**

A figura do único provedor de família apresenta particularidades que ultrapassam a mera responsabilidade financeira. Trata-se de uma condição que combina elementos econômicos, sociais e afetivos, refletindo diretamente na dignidade da pessoa humana e na estabilidade de todo o núcleo familiar. Compreender essas características é essencial para que se possa construir uma proposta de proteção jurídica justa e sensível à realidade desses trabalhadores.

Em primeiro plano, destaca-se o grau de dependência econômica dos demais membros da família. A principal marca da condição de único provedor é a inexistência de outra fonte de renda suficiente para suprir as necessidades básicas do grupo familiar. Isso significa que a subsistência de todos os dependentes — cônjuges, filhos, pais idosos, irmãos com deficiência ou outros familiares que coabitam e dependem financeiramente — recai exclusivamente sobre um só trabalhador. Esse fator revela a vulnerabilidade imediata e concreta em caso de perda do emprego, doença ou qualquer impedimento que afete sua capacidade de gerar renda.

É necessário também reconhecer que a responsabilidade do provedor único não se limita à esfera econômica. Ela envolve, muitas vezes, uma carga emocional e social elevada. Esse trabalhador assume, de forma isolada, o compromisso de proteger, alimentar, educar e cuidar dos seus familiares, o que o coloca em situação de constante pressão psicológica. Quando o ordenamento jurídico ignora essa realidade, falha em proteger uma figura central para a coesão de inúmeras famílias brasileiras.

Outro ponto relevante é o caráter dinâmico e, por vezes, transitório dessa condição. O papel de provedor exclusivo pode surgir a partir de eventos inesperados, como desemprego do cônjuge, separações, falecimento de um familiar, doenças graves ou até mesmo crises econômicas que afetem a estrutura familiar. Por isso, a definição jurídica do único provedor não deve ser engessada nem exigir um vínculo permanente com essa função. A proteção deve alcançar também as situações emergenciais, desde que comprovadas por elementos objetivos, como comprovantes de renda, gastos familiares, declarações e documentos que revelem a real dependência dos membros da família.

É igualmente importante considerar que a formalidade documental nem sempre reflete a realidade dos lares brasileiros. Muitas famílias não possuem contratos, registros ou documentos que provem a dependência financeira, especialmente em regiões mais vulneráveis ou entre trabalhadores informais. Por isso, é fundamental adotar uma perspectiva de análise fática, que considere o contexto social, os relatos testemunhais e a comprovação indireta por meio de despesas e obrigações que recaem exclusivamente sobre o trabalhador.

Além disso, a figura do único provedor de família se conecta diretamente com o conceito de trabalho decente defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza, entre outros pilares, a proteção social e a segurança no emprego. É nesse cenário que se insere a urgência de se pensar em políticas públicas específicas — como a estabilidade provisória, a priorização em programas sociais, a suspensão temporária da possibilidade de dispensa imotivada — para garantir a continuidade do sustento familiar e a preservação da dignidade humana.

Portanto, as características do único provedor de família não devem ser observadas apenas sob o viés técnico ou documental. Devem, sobretudo, ser interpretadas com sensibilidade, reconhecendo que esse trabalhador representa o alicerce da sobrevivência de outros, e que sua proteção é, na prática, a proteção de todo um núcleo familiar que dele depende.

### **1.3 Registro e Identificação do Provedor**

A identificação formal do único provedor de família no local de trabalho é essencial para garantir que esse trabalhador possa usufruir das proteções legais e benefícios trabalhistas a que tem direito. Uma maneira eficaz de formalizar essa condição seria a inclusão de uma cláusula específica no contrato de trabalho, permitindo que o empregado declare formalmente sua posição de "Único Provedor da Família". Com isso, a empresa registraria de forma clara e transparente a situação do trabalhador desde o início da relação laboral, criando um marco jurídico que o habilita a se beneficiar das proteções trabalhistas específicas para essa condição.

Além de ser registrada no contrato de trabalho, essa informação também deve ser incorporada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado. A inclusão do status de único provedor na CTPS é crucial, pois garante que as autoridades

competentes, como o Ministério do Trabalho e a Seguridade Social, tenham acesso a essa informação de maneira oficial e possam reconhecê-la em momentos de necessidade. Esse reconhecimento oficial pode ser fundamental em casos onde o trabalhador precisar acessar benefícios, como seguro-desemprego, auxílios previdenciários ou outras formas de suporte social, pois esses órgãos dependem da verificação clara dessa condição para efetivar o direito a tais benefícios.

A identificação formal e precisa do único provedor é um passo importante não só para garantir que o trabalhador receba os direitos devidos, mas também para assegurar que ele tenha a proteção necessária em momentos de vulnerabilidade financeira, onde a sua única fonte de renda é essencial para o sustento de sua família. Assim, ao adotar esse procedimento, as empresas contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, enquanto também garantem que a legislação proteja adequadamente aqueles que desempenham esse papel fundamental para a sociedade. A formalização dessa condição evita ambiguidades e garante segurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Como destaca Costa.

Uma definição clara e precisa do que significa ser o único provedor de família é fundamental para garantir que as medidas de proteção legal sejam aplicadas de forma justa e eficiente. Sem essa definição, o risco é que a aplicação da lei se torne ambígua, comprometendo a efetividade das políticas públicas e a segurança dos trabalhadores que dependem dessas proteções para garantir o sustento de suas famílias. A clareza na legislação é essencial para assegurar que aqueles que exercem esse papel, de forma exclusiva e indispensável, sejam reconhecidos e beneficiados de maneira adequada e legal. (COSTA, 2016, p. 54).

Esse raciocínio destaca a importância do registro e da identificação formal dos trabalhadores que assumem a responsabilidade de único provedor em sua família. Para garantir a validade do reconhecimento, o trabalhador deve apresentar documentação comprobatória da sua condição. Entre os principais documentos estão: declaração de imposto de renda, comprovantes de rendimentos e despesas, certidões de nascimento dos dependentes, atestados médicos, registros de dependência em planos de saúde, entre outros. A atualização periódica dessas informações deve ser incentivada, a fim de garantir a transparência e a fidelidade do registro ao longo do vínculo empregatício. Também é recomendável que as empresas mantenham registro interno formal dessa condição, assegurando que, em eventual



fiscalização ou disputa judicial, seja possível comprovar a adoção de medidas voltadas à proteção do trabalhador enquanto único provedor.

Isso inclui, por exemplo, a previsão de estabilidade temporária nos períodos de maior vulnerabilidade, bem como o impedimento de dispensa arbitrária sem análise da situação familiar. O estabelecimento desse sistema de identificação contribui significativamente para a valorização do trabalhador e fortalece a cultura organizacional baseada na responsabilidade social. Ao reconhecer o peso dessa condição, o empregador demonstra sensibilidade às desigualdades sociais e contribui para um ambiente de trabalho mais humano e equitativo, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à família.

Portanto, a regulamentação da figura do único provedor por meio de registros formais no contrato de trabalho, na CTPS e nos arquivos internos da empresa representa um avanço normativo e institucional. Esse procedimento consolida um mecanismo eficiente de proteção trabalhista e evidencia o compromisso social do Direito do Trabalho com os sujeitos em situação de vulnerabilidade concreta.

## **CAPÍTULO 2 - PRINCÍPIO DA IGUALDADE MATERIAL E A PROTEÇÃO JURÍDICA DO PAI COMO ÚNICO PROVEDOR FAMILIAR EM SITUAÇÃO DE GESTAÇÃO**

O princípio da igualdade, previsto no caput do artigo 5º da Constituição Federal, garante que todos são iguais perante a lei. No entanto, para que esse princípio se concretize de forma justa e eficaz, é indispensável interpretar a igualdade em sua dimensão material ou substancial. Isso significa tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, reconhecendo as vulnerabilidades específicas de determinados sujeitos ou grupos sociais.

No Direito do Trabalho, esse princípio se traduz na criação de normas protetivas que visam equilibrar a relação naturalmente desigual entre capital e trabalho. A proteção à gestante, por exemplo, é uma expressão concreta desse princípio: o artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) assegura à empregada gestante estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, com o objetivo de garantir segurança econômica e dignidade à gestante e ao nascituro.

Contudo, quando o trabalhador é homem, único provedor familiar e pai de um nascituro, essa proteção não lhe é assegurada, mesmo que exerça papel absolutamente essencial para a manutenção da gestação com dignidade — seja como responsável pela renda familiar, pela manutenção do plano de saúde, seja pela provisão de cuidados indiretos. A ausência de proteção equivalente, nesses casos, representa uma violação ao princípio da igualdade material, pois ignora a simetria de responsabilidades parentais prevista no próprio artigo 226, §5º, da Constituição, segundo o qual “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”.

Essa desigualdade de tratamento se revela ainda mais injusta quando o pai é o único provedor da família e a gestante encontra-se em condição de dependência total ou parcial — por motivos econômicos, de saúde ou de ordem prática — situação que torna a perda do vínculo empregatício do pai potencialmente desastrosa para a integridade da unidade familiar e para o desenvolvimento saudável do nascituro.

A efetivação da igualdade material exige do Estado a adoção de medidas protetivas também para esse trabalhador, que, embora não gestante, compartilha integralmente a responsabilidade parental e, muitas vezes, é a única pessoa capaz de garantir o sustento da família durante o ciclo gravídico-puerperal.

Além disso, a Convenção nº 156 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.421/2002, reconhece o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares, incluindo aqueles que precisam conciliar trabalho com obrigações de cuidado, como é o caso dos pais durante a gestação de seus filhos. Essa norma internacional impõe ao Estado o dever de remover barreiras legais e práticas que dificultem ou impeçam o pleno exercício do direito ao trabalho por pessoas com responsabilidades familiares.

Portanto, a ausência de estabilidade provisória ou outra forma de proteção jurídica para o pai que é único provedor familiar em situação de gestação de sua companheira é uma forma de discriminação indireta — pois, ainda que a norma não seja expressamente discriminatória, seus efeitos são desiguais e excludentes em relação à realidade de milhares de famílias brasileiras.

É fundamental, assim, que o ordenamento jurídico evolua para reconhecer essa lacuna de proteção e implemente garantias específicas para o pai provedor familiar, especialmente em situações delicadas como a gestação de sua companheira, em nome da efetivação da igualdade substancial, da proteção à dignidade da família, e da defesa do melhor interesse do nascituro, valores centrais do nosso sistema constitucional e internacional de direitos humanos.

## **2.1 Segurança na Demissão**

Garantir a estabilidade no emprego para o trabalhador considerado "Único Provedor de Família" é essencial para proteger a segurança financeira da sua família, especialmente em casos de demissão sem justa causa. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) poderia prever direitos específicos para esses trabalhadores, assegurando maior proteção em situações de desligamento sem motivo legítimo, levando em conta a vulnerabilidade da família quando a única fonte de renda é interrompida inesperadamente.

Uma maneira eficaz de oferecer essa proteção seria por meio de um aviso prévio mais longo. O trabalhador que sustenta exclusivamente sua família poderia ter direito a um período de aviso prévio ampliado, o que proporcionaria tempo para que ele se reorganize financeiramente e busque uma nova colocação no mercado de trabalho. Isso ajudaria a evitar uma crise financeira imediata, dando ao empregado mais segurança enquanto busca alternativas para a manutenção do sustento de sua família.

Além disso, outra medida importante seria a compensação proporcional à renda familiar. A ideia seria calcular a compensação com base no número de dependentes e nas despesas mínimas do trabalhador, garantindo que a indenização seja justa e proporcional às necessidades reais da família. Ao adotar um período de estabilidade maior ou uma compensação proporcional à renda familiar, a legislação trabalhista asseguraria uma transição mais suave e menos prejudicial ao bem-estar do trabalhador e de seus dependentes.

Essas medidas não apenas protegeriam a estabilidade econômica do trabalhador, mas também contribuiriam para um ambiente de trabalho mais justo e sensível às necessidades daqueles que desempenham o papel fundamental de provedor único. A implementação dessas garantias proporcionaria maior segurança e dignidade ao trabalhador, promovendo uma transição menos traumática e mais equilibrada para todos os envolvidos.

## **2.2 Proteção em Casos de Dispensa**

Uma medida importante para proteger o trabalhador que é o único provedor de sua família seria a exigência de uma análise mais detalhada antes da demissão sem justa causa. A legislação poderia prever que, antes de um trabalhador nessa condição ser dispensado, sua demissão fosse submetida a uma avaliação minuciosa, a fim de garantir que essa decisão não fosse tomada de forma precipitada, especialmente quando a estabilidade financeira da família depende exclusivamente da sua renda.

Essa análise poderia ser realizada por um comitê interno de responsabilidade social da empresa ou, alternativamente, com a aprovação do sindicato. O objetivo desse comitê ou do sindicato seria compreender a situação única do trabalhador e avaliar se a demissão é realmente necessária, levando em conta o impacto que essa decisão teria na vida financeira da família, que depende inteiramente do provedor.

Estabelecer um comitê de responsabilidade social nas organizações poderia ser uma forma eficaz de garantir que as demissões não sejam apenas baseadas em questões financeiras ou administrativas, mas também considerem os aspectos humanos e sociais da relação de trabalho. Esse comitê teria como missão verificar se a empresa está tomando decisões responsáveis, especialmente considerando os impactos que uma demissão pode ter em trabalhadores que sustentam suas famílias sozinhos. Caso o comitê interno não seja viável, a permissão do sindicato poderia atuar como uma forma de supervisão externa, garantindo que a dispensa de um único provedor familiar seja tratada com mais cuidado e sensibilidade.

Essa exigência de uma aprovação prévia para a demissão ajudaria a proteger o trabalhador de decisões impensadas que poderiam ter um impacto negativo imediato em sua família. Ela funcionaria como uma medida adicional de proteção, garantindo que a situação financeira e as necessidades da família sejam levadas em consideração antes de tomar uma decisão tão impactante. Portanto, essa abordagem não só ajuda a prevenir demissões injustas e desnecessárias, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais ético, justo e responsável, onde os direitos dos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, sejam respeitados de maneira integral.

## **2.3 Acesso a Benefícios**

Para fortalecer a proteção ao trabalhador que é o único provedor de sua família, seria essencial que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determinasse que os empregadores oferecessem benefícios extras, que garantissem o cuidado e a estabilidade familiar em momentos de crise financeira, como nas demissões sem justa causa ou em outras situações que possam afetar a segurança financeira do trabalhador e de sua família. Esses benefícios são vitais para assegurar que o trabalhador e seus dependentes não fiquem desamparados, especialmente em períodos de vulnerabilidade.

**Acesso a planos de saúde:** Uma medida importante seria garantir a continuidade do acesso ao plano de saúde fornecido pela empresa, mesmo após a demissão, por um período determinado. Isso permitiria que o trabalhador e seus familiares mantivessem o acesso a cuidados médicos essenciais durante um período de transição, quando o trabalhador está em busca de uma nova oportunidade. A continuidade do plano de saúde é particularmente importante em casos de doenças graves ou quando há necessidades de recuperação após eventos familiares difíceis, como a perda de uma fonte de renda alternativa ou uma licença de maternidade ou paternidade.

**Assistência psicológica:** Em momentos de crise financeira ou emocional, como os vivenciados após uma demissão, o trabalhador que é o único responsável pelo sustento da família pode sentir uma pressão psicológica intensa. Para lidar com essa situação, seria fundamental que a CLT obrigasse as empresas a oferecer apoio psicológico aos empregados nessa condição. Esse suporte poderia ser disponibilizado por meio de sessões com psicólogos ou programas de saúde mental no ambiente de trabalho, ajudando os funcionários a enfrentarem o estresse, a ansiedade e outros desafios emocionais causados pela incerteza financeira e pela perda do emprego.

**Assistência jurídica:** Outra medida crucial seria oferecer assistência jurídica, principalmente em casos de demissão sem justa causa, onde o trabalhador poderia precisar de orientação legal para entender seus direitos e recorrer à justiça trabalhista, caso necessário. A assistência jurídica também seria útil em outras questões familiares, como processos de divórcio, disputas de guarda de filhos ou problemas relacionados ao cumprimento de obrigações alimentícias.

Esses benefícios não apenas ajudariam a proteger o único provedor de família, mas também incentivariam a criação de um ambiente de trabalho mais solidário e responsável, onde as empresas assumem uma postura ativa na proteção do bem-estar de seus colaboradores e de suas famílias. Além disso, ao oferecer esses benefícios, a empresa contribuiria para a redução dos impactos sociais negativos que podem ocorrer quando um trabalhador perde sua única fonte de renda. Essa abordagem não só promoveria a justiça social, como também fortaleceria os vínculos entre empregador e empregado, gerando um ambiente de trabalho baseado em confiança e compromisso mútuo.

Ao incorporar tais benefícios à legislação trabalhista, a CLT reconheceria as necessidades especiais dos trabalhadores que enfrentam situações de vulnerabilidade, como aqueles que são o único provedor de suas famílias, garantindo que, mesmo nos momentos mais difíceis, o trabalhador tenha o suporte necessário para lidar com as dificuldades sem comprometer o bem-estar de seus dependentes.

### **CAPÍTULO 3 - FUNDAMENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DA ESTABILIDADE TEMPORÁRIA**

#### **Fundamentação Constitucional**

O reconhecimento jurídico do único provedor familiar está amparado na Constituição Federal de 1988, especialmente nos artigos que tratam da proteção à família, dignidade da pessoa humana e igualdade material.

O artigo 226, caput e § 8º, define que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” e que “o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.” Essa proteção abrange todo o núcleo familiar, legitimando a tutela do trabalhador que é a única fonte de sustento da família.

O artigo 227 estabelece que “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.” Essa proteção integral pressupõe um ambiente familiar estável, dependente da segurança econômica garantida pelo provedor.

O artigo 1º, inciso III, que trata do princípio da dignidade da pessoa humana, impõe ao Estado o dever de assegurar condições para uma vida digna, incluindo a proteção ao trabalhador cuja perda do emprego compromete a subsistência dos seus dependentes.

Por fim, o artigo 5º, caput e §1º, consagra o princípio da igualdade material, determinando tratamento diferenciado para situações desiguais. Isso é essencial para garantir justiça social ao único provedor familiar, que, apesar de não contar com proteções específicas como a gestante, enfrenta vulnerabilidades que demandam amparo legal adequado.

### **CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E A PROTEÇÃO AO ÚNICO PROVEDOR DE FAMÍLIA**

A figura do único provedor de família se conecta diretamente aos princípios da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.421/2002. Essa convenção reconhece a importância de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares, sejam homens ou mulheres, que precisam equilibrar suas funções laborais com o cuidado de dependentes econômicos.

O artigo 1º da referida convenção estabelece que as responsabilidades familiares não devem constituir motivo para discriminação no emprego, nem causar desvantagens que impeçam ou limitem o acesso ou permanência do trabalhador no mercado de trabalho. Assim, ao reconhecer que muitos trabalhadores, especialmente em contextos de vulnerabilidade, assumem sozinhos o sustento de suas famílias, a convenção exige dos Estados a criação de políticas públicas e medidas legais que garantam apoio a essas situações específicas.

No caso do trabalhador masculino que é o único provedor familiar durante a gestação da companheira, há uma clara sobreposição de responsabilidades familiares: ele não apenas assume o sustento da casa, como também responde por prover condições materiais mínimas à gestante e ao nascituro. A ausência de garantias legais específicas para esse cenário evidencia uma lacuna normativa incompatível com os compromissos internacionais firmados pelo Brasil no âmbito da OIT.

A proteção ao único provedor de família — sobretudo quando envolvido em

situações críticas como a gestação de sua companheira — não configura privilégio, mas uma necessidade para assegurar igualdade material de condições no ambiente de trabalho. Trata-se de reconhecer que as responsabilidades parentais não recaem exclusivamente sobre a mulher, e que o homem, quando único responsável financeiro pela família, também deve estar protegido contra demissões arbitrárias que possam comprometer o sustento de todo o núcleo familiar.

Assim, a Convenção 156 da OIT fundamenta e fortalece a tese de que o ordenamento jurídico brasileiro deve evoluir para reconhecer a condição de único provedor de família como fator de vulnerabilidade social, exigindo do Estado e dos empregadores ações afirmativas que evitem a precarização da vida familiar e laboral desses trabalhadores.

### **3.1 Estabilidade Temporária no Emprego para o Único Provedor**

A estabilidade temporária para o único provedor familiar é uma proteção trabalhista necessária para assegurar a continuidade da fonte de renda do trabalhador que sustenta sua família sozinho. Essa medida reconhece que a demissão abrupta pode causar danos severos à estrutura familiar, comprometendo não apenas o sustento, mas também a integridade física e emocional de todos os dependentes. O direito à estabilidade, portanto, ultrapassa a esfera contratual e adentra o campo dos direitos sociais fundamentais.

O impacto da perda do emprego pelo único provedor transcende a esfera individual, pois reverbera na vida de diversas pessoas que dependem exclusivamente desse rendimento. Em períodos de fragilidade, como doenças graves ou gravidez de um familiar, a estabilidade temporária se apresenta como um mecanismo indispensável para que o trabalhador possa dedicar-se ao cuidado necessário sem perder sua fonte de renda. Assim, o vínculo empregatício temporariamente protegido garante segurança durante esses momentos delicados.

No plano econômico, a estabilidade contribui para a minimização dos efeitos nocivos do desemprego sobre famílias vulneráveis, evitando que a ausência de renda provoque exclusão social e aumente a pobreza. Proteger o único provedor é, portanto, investir na prevenção de danos sociais que se estendem para além do ambiente de trabalho, reforçando a importância de políticas públicas que considerem as particularidades das condições familiares.

Do ponto de vista psicológico, a estabilidade temporária também favorece o equilíbrio emocional do trabalhador. A insegurança causada pela possibilidade de demissão



afeta diretamente a saúde mental, provocando estresse e ansiedade, fatores que podem comprometer a produtividade e o desempenho profissional. Garantir a continuidade do emprego, mesmo que provisoriamente, contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Essa proteção legal evita ainda uma sobrecarga do sistema judiciário, ao reduzir a quantidade de ações decorrentes de dispensa injustificada. Ao conferir maior segurança jurídica, a estabilidade temporária incentiva o respeito às normas trabalhistas e evita conflitos que oneram empregadores e empregados. Esse cenário propicia relações de trabalho mais transparentes e colaborativas, essenciais para o desenvolvimento de ambientes produtivos.

No contexto constitucional brasileiro, a estabilidade do único provedor se alinha aos preceitos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho como direito fundamental. A Constituição Federal assegura a proteção do trabalhador e a função social do contrato de trabalho, justificando a necessidade de amparo especial para quem sustenta sua família, especialmente em momentos de vulnerabilidade econômica e social.

Além disso, a estabilidade temporária reconhece a importância das relações familiares na proteção social. Em muitos casos, o trabalhador único provedor exerce papel fundamental na manutenção do lar, o que implica responsabilidades que vão além do contrato de trabalho e envolvem compromissos sociais e afetivos que demandam proteção específica.

Para as empresas, essa medida representa um ganho em termos de clima organizacional e engajamento dos funcionários. Trabalhar em um ambiente que respeita as necessidades familiares dos empregados gera maior lealdade, reduz o turnover e contribui para a construção de uma cultura corporativa ética e responsável, o que pode refletir positivamente nos resultados da organização.

Em âmbito internacional, a estabilidade temporária para o único provedor encontra respaldo em instrumentos como a Convenção 156 da OIT, que orienta a proteção dos direitos dos trabalhadores no que tange à conciliação entre vida profissional e familiar. Essa convergência normativa reforça o caráter universal da proteção, sinalizando a necessidade de adoção de políticas públicas que garantam segurança no emprego a grupos vulneráveis.

Portanto, a estabilidade temporária para o único provedor é uma medida indispensável para a promoção da justiça social e a proteção da família. Ela representa um avanço na construção de um sistema jurídico e trabalhista que respeita as necessidades humanas

e valoriza o trabalho não apenas como meio de subsistência, mas como elemento central para o desenvolvimento integral do indivíduo e da coletividade.

### **3.2 Período de Vigência da Estabilidade Temporária e Critérios para Qualificação como Único Provedor**

A estabilidade temporária destinada ao trabalhador que é o único provedor de sua família deve ter um período inicial sugerido entre seis meses e um ano, com possibilidade de adaptação conforme as condições específicas do empregado e da empresa. Essa flexibilidade é essencial para que a proteção se ajuste à realidade socioeconômica do trabalhador, considerando o número de dependentes, a gravidade da vulnerabilidade econômica da família e eventuais situações excepcionais, como doenças ou eventos imprevistos. Ao mesmo tempo, é fundamental que essa estabilidade seja implantada de maneira equilibrada, de forma a não prejudicar a viabilidade financeira e operacional da organização. Assim, a medida busca garantir que o trabalhador tenha tempo hábil para se reorganizar financeiramente, sem comprometer a sustentabilidade do ambiente empresarial.

Para que o trabalhador tenha direito a essa estabilidade, é imprescindível que ele comprove inequivocamente ser a única fonte de renda responsável pelo sustento integral de sua família, incluindo necessidades básicas como alimentação, habitação, saúde e educação. A qualificação do empregado como único provedor deve ser sustentada por documentos objetivos e completos, tais como certidões de nascimento dos dependentes, declaração de imposto de renda, comprovantes de despesas familiares e, quando aplicável, atestados médicos que evidenciem necessidades especiais de assistência. Esses critérios visam assegurar que a proteção seja destinada exclusivamente a quem realmente depende financeiramente do trabalhador, prevenindo interpretações ambíguas e possíveis fraudes, além de garantir transparência e justiça no processo de concessão da estabilidade.

Ao término do período inicial, recomenda-se uma revisão detalhada da situação do trabalhador para avaliar a continuidade da proteção, considerando tanto a persistência da condição de único provedor quanto a capacidade da empresa em manter a estabilidade. Essa avaliação pode ser feita por um comitê interno, por representantes sindicais ou por outra instância neutra, garantindo uma análise justa e equilibrada entre os interesses do empregado e da organização. Caso a estabilidade precise ser estendida, esta deve ocorrer de

forma gradual e periódica, fundamentada em critérios claros, como aumento das responsabilidades familiares ou agravamento da vulnerabilidade, promovendo uma resposta flexível e humanizada às mudanças na vida do trabalhador.

Essa medida de estabilidade temporária não apenas promove justiça social ao proteger quem sustenta sua família, mas também pode ser um instrumento para reduzir os impactos negativos decorrentes de demissões, especialmente em períodos de crise econômica. Além disso, ao reconhecer o papel do trabalhador como agente central no equilíbrio financeiro familiar, a empresa demonstra seu compromisso com o bem-estar social e a responsabilidade corporativa, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais solidário. Dessa forma, a proteção ao único provedor familiar fortalece a relação entre empregado e empregador, promovendo uma cultura organizacional que valoriza a dignidade humana e o equilíbrio entre as necessidades sociais e econômicas.

A implementação da estabilidade temporária para o único provedor familiar também requer a criação de procedimentos claros para a solicitação e análise do benefício. É importante que haja um protocolo formal dentro da empresa, que oriente o trabalhador sobre a documentação necessária e os prazos para o pedido, bem como sobre o processo de avaliação e decisão. Esse procedimento deve garantir a confidencialidade das informações pessoais e evitar qualquer tipo de retaliação ou discriminação, promovendo um ambiente de confiança em que o empregado se sinta seguro para buscar a proteção sem receios.

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de capacitação dos gestores e responsáveis pela análise dos pedidos de estabilidade. Estes profissionais devem estar sensibilizados e treinados para compreender a importância social dessa proteção, bem como para avaliar criteriosamente as evidências apresentadas, equilibrando a defesa dos direitos do trabalhador com as limitações e desafios enfrentados pela empresa. Essa preparação contribui para decisões mais justas e fundamentadas, reduzindo conflitos e promovendo o diálogo entre as partes envolvidas, além de fortalecer a responsabilidade social corporativa.

Por fim, é fundamental que a legislação trabalhista e as políticas internas das empresas incentivem a adoção dessa estabilidade temporária como uma prática padrão de proteção social. A regulamentação clara e o estímulo à sua aplicação podem transformar essa medida em um instrumento efetivo de inclusão social e segurança econômica,

especialmente para famílias vulneráveis. Além disso, o reconhecimento formal dessa estabilidade pode servir de base para futuras políticas públicas que busquem ampliar a rede de proteção aos trabalhadores em situação de risco, fortalecendo a rede de amparo social e promovendo maior justiça distributiva no mercado de trabalho.

### **3.3 Possíveis Condições para Demissão Durante o Período de Estabilidade**

Embora a garantia de emprego temporária ofereça proteção ao trabalhador, ela não impede a dispensa por justa causa em casos em que o empregado viole as regras internas da organização ou cometa faltas graves que justifiquem o término do contrato de trabalho. Em situações de comportamento inadequado, como insubordinação, assédio ou outros tipos de infrações, a estabilidade temporária não se aplicaria, preservando os direitos da empresa em manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e eficiente para todos os colaboradores.

Em contextos de crise econômica, a empresa pode ser forçada a adotar medidas para reduzir o quadro de funcionários, incluindo aqueles que estão sob a proteção da estabilidade temporária. No entanto, essa ação não pode ser tomada de forma arbitrária. Para que a dispensa de um trabalhador com estabilidade seja legítima, a empresa precisaria apresentar um relatório financeiro detalhado, evidenciando a situação econômica adversa que justifique tal medida. A transparência nesse processo é fundamental, e a empresa deve justificar que não há outra alternativa viável, além da redução de pessoal, para preservar sua saúde financeira.

Além disso, a redução de funcionários durante uma crise econômica deve ser discutida com sindicatos ou outras representações dos trabalhadores, garantindo uma negociação justa e equitativa. A participação desses órgãos é essencial para assegurar que a decisão seja tomada de maneira transparente, respeitando os direitos dos empregados e evitando que a redução do quadro de colaboradores prejudique ainda mais aqueles em situação de vulnerabilidade.

Dessa forma, embora a estabilidade temporária ofereça uma proteção importante ao único provedor de família, ela não impede que medidas de demissão sejam tomadas quando as circunstâncias da empresa e do empregado assim o exigirem, mas sempre de maneira justificada, transparente e negociada.

### **3.4 Implementação Prática da Estabilidade Temporária**

Uma abordagem interessante para incentivar as empresas a adotarem a política de estabilidade para o único provedor familiar seria a oferta de incentivos fiscais. Reduções de impostos ou benefícios fiscais específicos poderiam tornar a implementação dessa estabilidade mais atraente, beneficiando tanto as empresas quanto os empregados. Isso contribuiria para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro, justo e equilibrado, promovendo uma maior responsabilidade social por parte dos empregadores.

A responsabilidade pela fiscalização do cumprimento das regras de estabilidade poderia ser compartilhada entre o Ministério do Trabalho e os sindicatos. O Ministério teria a função de garantir que as empresas sigam a legislação, enquanto os sindicatos desempenhariam um papel essencial na orientação dos empregados sobre seus direitos e na conscientização sobre a importância dessa proteção. Esse sistema de supervisão conjunta é crucial para assegurar que a estabilidade seja implementada de forma adequada e eficaz, beneficiando os trabalhadores de maneira justa e equilibrada.

Além disso, casos específicos, como o do empregado que seja o único cuidador de um familiar gravemente doente, merecem uma atenção especial. Este trabalhador teria direito à estabilidade no emprego durante o período de tratamento do dependente, desde que apresente a documentação médica necessária para comprovar a condição de saúde do familiar. A medida visa garantir que o trabalhador possa manter o sustento da sua família durante um período de fragilidade médica, sem o risco de perder sua fonte de renda.

Da mesma forma, se o empregado for o único provedor durante a gestação de sua parceira, ele também teria direito à estabilidade até que o bebê complete um ano de vida. Esse período de proteção seria fundamental para assegurar a estabilidade financeira da família nos primeiros meses após o nascimento, momento em que a mãe pode estar de licença-maternidade e a família lida com novas responsabilidades.

Em momentos de crise mundial, como a pandemia de COVID-19, a importância dessa estabilidade se torna ainda mais evidente. A segurança no emprego para aqueles que são os únicos responsáveis pelo sustento de suas famílias pode ser uma medida

essencial para atenuar os impactos econômicos e sociais de uma crise. Em tempos de incerteza e dificuldades financeiras, garantir essa proteção ajuda a amenizar as consequências da perda de emprego, proporcionando uma rede de apoio crucial para os trabalhadores em situações de vulnerabilidade.

Portanto, a implementação prática da estabilidade temporária não só protegeria os trabalhadores em momentos críticos, mas também fortaleceria o compromisso das empresas com a responsabilidade social, criando um ambiente de trabalho mais justo e solidário.

### **3.5 Impactos da Estabilidade Temporária no Mercado de Trabalho**

A implementação da estabilidade temporária para o único provedor de família é uma medida essencial para proteger esses trabalhadores contra o risco de empobrecimento repentino, uma situação de vulnerabilidade econômica que pode surgir devido à perda inesperada de emprego. Para muitas famílias que dependem exclusivamente da renda de um único membro, uma demissão pode levar a sérios impactos financeiros e sociais. Garantir essa estabilidade oferece uma rede de proteção, evitando que o trabalhador e seus dependentes fiquem em uma situação de extrema fragilidade, sem recursos para cobrir necessidades básicas, como alimentação, moradia e saúde.

Ao reduzir o risco de perda inesperada de renda, a estabilidade temporária contribui para a resiliência das famílias, permitindo que se reestruturem financeiramente em momentos de dificuldade. A proteção proporcionada não apenas assegura a continuidade do sustento familiar, mas também ajuda a preservar o bem-estar social, prevenindo crises familiares que poderiam se agravar devido à insegurança financeira.

Além dos benefícios sociais, a estabilidade no emprego também tem impactos positivos para as próprias organizações. Para os trabalhadores que são o único sustento de suas famílias, saber que existe uma proteção legal contra despedimentos arbitrários e inesperados aumenta a sensação de segurança no ambiente de trabalho. Essa sensação de proteção pode resultar em um maior comprometimento com a empresa, elevando a motivação e a produtividade. Quando os empregados se sentem protegidos, eles tendem a se dedicar mais ao seu trabalho, pois sabem que estão amparados legalmente, o que favorece o desempenho e a

qualidade do trabalho realizado.

Além disso, a estabilidade no emprego fortalece a relação entre empregador e empregado, criando um ambiente de confiança mútua. Ao garantir a proteção do único provedor familiar, as organizações também estão investindo no desenvolvimento de uma cultura organizacional mais solidária e responsável. Esse tipo de medida pode contribuir para uma maior lealdade por parte dos funcionários, diminuindo a rotatividade e aumentando a retenção de talentos. Quando os trabalhadores percebem que a empresa se importa com seu bem-estar e com a estabilidade de sua família, isso reflete positivamente na satisfação no trabalho e no vínculo com a organização.

Portanto, além de proteger as famílias e promover a justiça social, a estabilidade temporária também pode ser vantajosa para as empresas, pois contribui para um ambiente de trabalho mais comprometido e engajado. Ela fortalece tanto a segurança familiar quanto a estabilidade organizacional, criando um ciclo virtuoso de benefícios mútuos para empregados e empregadores.

### **3.6 O Papel Social do Único Provedor de Família**

O trabalhador que assume a responsabilidade de ser o único provedor da família desempenha um papel fundamental na estrutura social, sendo a principal fonte de estabilidade e sustento para seus dependentes. Esse papel, apesar de essencial, traz consigo um fardo emocional significativo, que não deve ser subestimado. A constante pressão para garantir que a família tenha o que precisa para viver pode gerar um estresse contínuo, afetando a saúde mental e a qualidade de vida do empregado.

Esse tipo de responsabilidade é frequentemente invisível, mas seus impactos são profundos. O provedor único, ao sentir o peso dessa função, pode enfrentar questões como ansiedade, esgotamento físico e mental, e até depressão. Essas condições não afetam apenas o bem-estar individual, mas também podem interferir na eficiência no trabalho e nas relações familiares. A preocupação constante com o sustento da casa, com a manutenção de um padrão de vida e com a garantia de um futuro seguro para os dependentes pode consumir grande parte da energia do trabalhador, prejudicando sua saúde física e emocional.

É essencial que a legislação trabalhista não apenas reconheça a importância da função do único provedor familiar, mas que também ofereça uma rede de apoio para

amenizar os impactos dessa responsabilidade. Além da estabilidade financeira, que é indiscutivelmente crucial, é necessário proporcionar apoio psicológico e emocional para o empregado, especialmente em ambientes de trabalho que exigem grande dedicação. Programas de saúde mental no local de trabalho podem ser uma solução eficaz, proporcionando ao trabalhador o suporte necessário para lidar com o estresse, a ansiedade e outros desafios emocionais que surgem dessa sobrecarga.

Além disso, as organizações devem se empenhar em criar um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecendo as dificuldades que o empregado enfrenta ao carregar a responsabilidade de ser o único sustento da família. A conscientização por parte dos empregadores sobre essa carga extra é fundamental para promover um ambiente saudável e produtivo. Proporcionar um espaço para que o trabalhador busque o apoio necessário sem sentir-se culpado ou fraco por precisar de ajuda pode ser um passo importante para garantir que ele continue cumprindo sua função sem prejudicar sua saúde mental e qualidade de vida.

Em resumo, o papel do único provedor de família vai além da simples responsabilidade financeira. Ele envolve desafios emocionais e psicológicos que exigem apoio e reconhecimento tanto da sociedade quanto das organizações. Somente com o suporte adequado, tanto legal quanto psicológico, será possível garantir que esses trabalhadores desempenhem seu papel vital sem comprometer seu bem-estar.

### **3.7 Impacto Social da Proteção Legal ao Único Provedor**

A criação de uma estrutura jurídica voltada para proteger o único provedor familiar tem o potencial de gerar uma série de benefícios sociais de grande relevância. A estabilidade no emprego e a garantia contra a demissão sem justa causa desempenham um papel crucial na redução das desigualdades sociais, principalmente em países com grandes disparidades econômicas. Nessas nações, onde muitos trabalhadores são responsáveis sozinhos pelo sustento da família, a legislação que os protege pode contribuir significativamente para amenizar os efeitos da pobreza estrutural.

Ao reduzir a vulnerabilidade econômica das famílias, essa proteção não apenas combate a pobreza, mas também fortalece a coesão social, criando uma sociedade mais igualitária e justa. O provedor familiar, ao ter a garantia de uma estabilidade no trabalho, sente-



se mais seguro e capaz de cumprir com suas responsabilidades, o que resulta em uma sensação de pertencimento e confiança no sistema.

Além disso, a proteção jurídica ao único provedor tem um efeito multiplicador nas comunidades. Famílias com maior estabilidade financeira tendem a apresentar melhores índices de qualidade de vida, refletidos em diversos aspectos sociais. Por exemplo, filhos de famílias com uma base econômica sólida geralmente têm melhores oportunidades educacionais e acesso a serviços de saúde de qualidade, o que pode quebrar ciclos de pobreza intergeracional. A proteção do provedor também tem o potencial de diminuir taxas de violência doméstica, conflitos familiares e outros desequilíbrios sociais, uma vez que a pressão financeira, que frequentemente agrava essas situações, é atenuada.

Do ponto de vista emocional, a estabilidade no emprego do único provedor também contribui para a saúde mental e o bem-estar da família como um todo. Saber que a base financeira estará minimamente protegida, mesmo em tempos de crise, proporciona um alívio significativo, fortalecendo os vínculos familiares e aumentando a qualidade das relações dentro do lar. Essa proteção jurídica não beneficia apenas o trabalhador, mas tem um impacto positivo em todos os membros da família, criando um ambiente mais saudável e harmonioso.

No contexto mais amplo, essa proteção legal não apenas assegura a estabilidade financeira do trabalhador, mas também cria um efeito benéfico para a sociedade como um todo. Com menos desigualdades econômicas e sociais, a proteção ao único provedor contribui para uma maior harmonia social e um ambiente mais equilibrado, promovendo o progresso das comunidades e um futuro mais promissor para as próximas gerações.

### **Consequências da Falta de Proteção ao Único Provedor**

A ausência de uma proteção legal específica para o único provedor familiar pode gerar consequências profundamente negativas, tanto para o trabalhador quanto para sua família. Sem a segurança jurídica que garanta a estabilidade no emprego, o trabalhador fica exposto à possibilidade de demissões repentina e sem justificativa, o que pode levar a uma perda repentina de renda. Essa instabilidade pode afetar diretamente a qualidade de vida dos membros da família, principalmente cônjuges e filhos que dependem totalmente dessa fonte de sustento. Sem uma proteção legal, essas famílias enfrentam dificuldades financeiras, o que pode perpetuar um ciclo de pobreza, prejudicando a qualidade de vida e as perspectivas de futuro,

especialmente para as crianças, que podem ter acesso restrito à educação e outros direitos fundamentais.

Em períodos de crise, onde o desemprego é alto e as oportunidades de trabalho escasseiam, as famílias que dependem de um único provedor se tornam ainda mais vulneráveis. Sem a garantia de estabilidade no emprego, o trabalhador muitas vezes se vê forçado a aceitar condições de trabalho precárias e mal remuneradas. Isso não só diminui sua qualidade de vida, mas também afeta diretamente o bem-estar físico e emocional do empregado e de seus familiares. O impacto psicológico do estresse financeiro é imenso, podendo levar ao aumento de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão.

Esse cenário não afeta apenas a vida da família, mas também sobrecarrega o sistema de assistência social do país. Quando as famílias não têm uma rede de segurança, a demanda por serviços públicos, como benefícios sociais e cuidados médicos, aumenta significativamente. Esse crescimento da procura por serviços públicos cria um ciclo de custos elevados para o governo, o que pode afetar a estabilidade econômica do país e, consequentemente, prejudicar o bem-estar coletivo.

Portanto, a falta de uma proteção legal eficaz para o único provedor familiar não é apenas uma questão individual. Ela afeta a estrutura social como um todo, ampliando as desigualdades e fragilizando as redes de apoio àqueles que mais precisam. Garantir a proteção do trabalhador que é o único sustento da família é essencial para quebrar esse ciclo de vulnerabilidade e promover uma sociedade mais justa e equilibrada. Políticas públicas que ofereçam segurança no emprego e suporte às famílias em situação de vulnerabilidade são fundamentais para proteger não só os trabalhadores, mas também para contribuir com a estabilidade social e econômica do país.

### **Proposta de Atualização da CLT para Garantir Proteção ao Único Provedor de Família**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem sido uma base fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Contudo, com as transformações no mercado de trabalho e nas estruturas familiares, é urgente uma atualização da legislação para atender a novas demandas sociais e garantir a proteção de trabalhadores que desempenham o papel de único provedor de suas famílias. Esses indivíduos enfrentam pressões imensas para assegurar o sustento de seus dependentes, e a falta de uma proteção jurídica específica pode

expô-los a riscos desnecessários, como demissões inesperadas que comprometam não só sua estabilidade financeira, mas também a de seus familiares.

A proposta aqui apresentada visa garantir a estabilidade temporária no emprego para o trabalhador que seja o único provedor de sua família, assegurando-lhe uma rede de proteção jurídica que minimize os impactos negativos de uma demissão não planejada, especialmente em tempos de crise econômica ou social. Essa medida busca proteger tanto o trabalhador quanto seus dependentes, permitindo que a perda de emprego não se traduza imediatamente em instabilidade financeira, o que poderia resultar em sérias consequências, como o aumento da vulnerabilidade social e o agravamento da pobreza.

A criação de uma proteção legal para o único provedor familiar se justifica pela necessidade de proporcionar uma rede de segurança a esses trabalhadores, que assumem uma carga emocional considerável ao serem responsáveis por garantir o sustento de seus dependentes. A pressão constante que esse trabalhador enfrenta pode resultar em estresse, problemas de saúde mental e diminuição da qualidade de vida. Portanto, a estabilidade temporária seria uma forma de oferecer um respiro, permitindo que o trabalhador tenha mais segurança em seu emprego e possa focar na saúde e bem-estar de sua família, sem o temor constante da perda da única fonte de renda.

Para a implementação dessa medida, seria necessário estabelecer critérios claros para que o trabalhador possa comprovar sua condição de único provedor. Documentos como certidões de nascimento de dependentes, declarações de imposto de renda, atestados médicos, entre outros, poderiam ser utilizados para demonstrar a responsabilidade financeira sobre a família. A proposta também sugere que a estabilidade temporária seja concedida por um período de seis meses a um ano, com possibilidade de extensão dependendo da situação do trabalhador e da empresa.

Além disso, a falta de uma rede de proteção jurídica para o único provedor pode resultar em uma série de problemas sociais. Sem uma proteção legal, esses trabalhadores ficam vulneráveis a demissões arbitrárias, que afetam não só sua dignidade, mas também a estabilidade financeira de seus dependentes. Isso pode levar a um ciclo de empobrecimento e subemprego, prejudicando ainda mais a qualidade de vida das famílias. A ausência de proteção jurídica também sobrecarrega o sistema de assistência social, com o aumento da demanda por

benefícios e serviços públicos, o que gera custos elevados para o governo e impactos negativos na economia.

A implementação da estabilidade temporária também pode ser incentivada por benefícios fiscais para as empresas, tornando-a uma medida mais acessível e viável. A fiscalização e supervisão da aplicação dessa medida poderiam ser feitas em conjunto entre o Ministério do Trabalho e os sindicatos, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam cumpridos de forma eficaz e justa.

A proposta estabelece que o trabalhador deverá apresentar cópia autenticada do registro do nascimento da criança até 5 dias após o parto. Ele deverá constar como pai da criança. Caso não entregue, o trabalhador poderá ser demitido por justa causa e deverá pagar ao empregador multa equivalente ao seu salário básico mensal. Fonte: Agência Câmara de Notícias.

Portanto, a atualização da CLT para incluir a estabilidade temporária para o único provedor familiar é uma medida que não só visa proteger o trabalhador, mas também contribuir para a estabilidade social e familiar, promovendo a justiça social e ajudando a combater desigualdades econômicas. Essa mudança pode ser um passo importante para construir um mercado de trabalho mais justo e equilibrado, onde os trabalhadores que desempenham funções essenciais para suas famílias sejam adequadamente protegidos e apoiados, principalmente nos momentos mais desafiadores de suas vidas profissionais e familiares.

## **APÊNDICE**

### **PROJETO DE LEI 5936/2009 (Do Sr. Sabino Castelo Branco)**

Altera a redação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira gestante não goze do mesmo benefício.

O Congresso Nacional decreta: Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo: “Art. 392-C É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira não faça jus ao mesmo benefício, desde a comprovação da concepção até cinco meses após o parto. § 1º No prazo de até 5 (cinco) dias após o parto, o trabalhador deve entregar

ao empregador cópia autenticada do registro de nascimento civil em que figure como pai da criança. § 2º A não entrega da comprovação prevista no § 1º autoriza a demissão por justa causa e o desconto, à título de multa inibitória, em favor do empregador de valor equivalente ao salário básico mensal em favor do empregador.” (NR) Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. 2 JUSTIFICAÇÃO A proteção ao nascituro é um dever de toda a sociedade, valor que deve ser suportados por todos. A Constituição Federal assegurou à empregada gestante estabilidade provisória no período compreendido entre a confirmação da concepção até cinco meses após o parto. Tal proteção, contudo, alcança apenas as mães empregadas. Entretanto, essa não é a única hipótese a carecer de amparo. Diversas mulheres gestantes não trabalham, ou fazem apenas serviços eventuais, e seus maridos ou companheiros empregados fornecem a necessária previsibilidade orçamentária para as famílias. Neste sentido, é importante conceder estabilidade provisória aos homens cujas mulheres ou companheiras estejam grávidas e não usufruam do mesmo benefício. A medida é necessária por várias razões: 1 – protege e tranquiliza a família; 2 – propicia a garantia do sustento familiar e condições de assistência à criança; 3 - não traz ônus para o empregador, na medida em que o trabalhador continuará a prestar seus serviços normalmente; 4 – estimula a paternidade responsável e o reconhecimento por parte do pai de criança geradas em situações de convivência não estável; 5 – tem mecanismos de prevenção à fraude por autorizar a demissão por justa causa e a retenção do equivalente a um mês de trabalho do trabalhador que não apresentar a documentação comprobatória. Diante do exposto, conclamamos os ilustres Deputados e Deputadas a apreciar e aprovar o presente projeto de lei. Sala das Sessões, em de agosto de 2009. Deputado SABINO CASTELO BRANCO.

### **Modelo de Cláusula Contratual: Proteção ao Trabalhador Único Provedor Familiar**

CLÁUSULA X – Reconhecimento da Condição de Único Provedor Familiar e Garantia de Estabilidade Provisória

1. O(A) empregado(a) declara, sob as penas da lei, que exerce a condição de único provedor familiar, sendo o(a) responsável exclusivo(a) pelo sustento econômico de seus dependentes diretos, conforme documentação comprobatória anexa (ex.: declaração de imposto de renda, certidão de dependentes no plano de saúde, comprovantes de residência conjunta e outros).
2. Reconhecida tal condição, nos termos desta cláusula, o(a) empregado(a) fará jus à estabilidade provisória no emprego pelo período em que perdurar essa condição, sendo vedada sua dispensa sem justa causa, salvo mediante autorização judicial, nos termos do artigo 5º, caput e §1º, e dos artigos 226 e 227 da Constituição Federal.
3. A estabilidade provisória prevista nesta cláusula visa assegurar a proteção à família (CF, art.

226), a prioridade absoluta aos direitos de crianças e adolescentes (CF, art. 227), bem como garantir a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e a igualdade material (CF, art. 5º, §1º), promovendo a efetividade dos direitos sociais do trabalhador.

4. Caso cessada a condição de único provedor familiar, por alteração da situação econômica ou familiar, o(a) empregado(a) compromete-se a informar formalmente ao empregador, cessando-se, a partir daí, a estabilidade aqui prevista.

5. Esta cláusula poderá ser revista por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, respeitados os princípios constitucionais da dignidade, igualdade e proteção à família.

## **REFERÊNCIAS**

CARDEAL, Agnaldo. Direito trabalhista: Estabilidade paterna, 2016. Disponível: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-trabalhista-estabilidade-paterna/274936065>. Acesso em: 07 junho de 2024.

Pais poderão ter estabilidade provisória no emprego. Agência Senado, 2010, disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2010/09/03/pais-poderao-ter-estabilidade-provisoria-no-emprego#:~:text=A%20demiss%C3%A3o%20desses%20trabalhadores%20ficar%C3%A1,dispensa%20imotivada%22%20dos%20futuros%20pais>. Acesso em 07 junho de 2024.

COELHO, beatriz. Como escolher o tema do seu TCC em Direito (com exemplos. Mettzer,2022. Disponível: <https://blog.mettzer.com/tema-para-tcc-direito/>. Acesso em: 07 junhos de 2024.

LINKE, Isabela. Como funciona a licença parental? Caju, 2023. Disponível: <https://blog.caju.com.br/leis-trabalhistas/licenca-parental/#:~:text=Durante%20a%20licen%C3%A7a%20paternidade%2C%20o,justa%20causa%20durante%20esse%20per%C3%ADodo>. Acesso em: 07 junhos de 2024.

MEIRELLES THEREZA - A condição de sujeito de direito do nascituro como fundamento para a extensão da garantia do emprego do genitor - Disponível no site: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5976> acessado em 13 de agosto de 2024.

MONTEIRO, C. S.; MONTEIRO, C. S.; MEZZAROBBA, O. Manual de Metodologia da

Pesquisa no Direito. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

BITTAR, E. C. B. Metodologia da Pesquisa Jurídica. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

BARBOSA, C. V. Metodologia da Pesquisa Jurídica. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.  
Bibliografia Complementar:

MONEBHURRUN, N. Manual de Metodologia Jurídica:. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. PETRI, M. J. C. Manual de Linguagem Jurídica. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

BARBOSA, C. V. Metodologia da Pesquisa Jurídica. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.  
BITTAR, E. C. B. Metodologia da Pesquisa Jurídica. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso/ Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos, atualização da edição João Bosco Medeiros. 9. Edição – São Paulo: Atlas, 2024.

SOARES, R. M. F. Hermenêutica e Interpretação Jurídica. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

Câmara dos Deputados. Disponível em: Câmara dos Deputados - PL 5936/2009.  
<https://www.camara.leg.br/noticias/137326-proposta-garante-estabilidade-ao-pai-durante-gravidez-de-esposa/> Acesso em: 15/08/2024

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva.  
Maurício Godinho Delgado: Acesso em: 15/08/2024

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr Editora.

Alice Monteiro de Barros: Acesso em: 15/08/2024

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva.  
Acesso em: 15/08/2024

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**CARRION, Mario A.**

*Direito do Trabalho.*

16. ed. São Paulo: LTr, 2019..

**SILVA, Alice Monteiro de.**

*Curso de Direito do Trabalho.*

10. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2021.

**BARROS, Alice Monteiro de.**

*Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.*

9. ed. São Paulo: Editora Método, 2020.

**DELGADO, Mauricio Godinho.**

*Curso de Direito do Trabalho.*

6. ed. São Paulo: LTr, 2019.

**COUTO, Ruy Barbosa.**

*Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.*

7. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2021.

### **Referências Complementares**

**ALMEIDA, Fabíola de Mello.**

*Direitos Trabalhistas e a Proteção à Maternidade.*

São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

**PINTO, Renata.**

*A Proteção Legal ao Trabalhador e as Reformas Trabalhistas.*

Curitiba: Juruá Editora, 2019.