

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE O DIREITO AO AUXÍLIO-CRECHE COMO PRÁTICA DE DEMOCRATIZAÇÃO DO CUIDADO

Denise Sousa da Silva Lima*

1 – INTRODUÇÃO

A hierarquização e contradição que permeiam as relações entre os sexos são também vivenciadas, reproduzidas e recriadas no mundo do trabalho. Em regra, as trabalhadoras continuam a receber remuneração inferior a dos homens, embora o nível de escolaridade já seja superior ao daqueles, enfrentam maiores obstáculos na ascensão profissional, são o maior contingente em relações precarizadas e informais de trabalho¹⁻².

* *Analista Judiciária do Tribunal Superior do Trabalho; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília – UnB; especialista em Ciências Criminais pela Universidade Federal da Bahia – UFBA; bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia – UFBA.*

1 Segundo as informações produzidas pelo IBGE, no estudo “Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2016”, realizado com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/2015, no ano de 2015: a taxa de frequência líquida no ensino superior de graduação da população de 18 a 24 anos de idade foi de 21,7 % para a mulher e 15,4% para o homem; os homens representam 58,6 milhões da população economicamente ativa, 17,0 milhões da população não economicamente ativa, 54,0 milhões da população ocupada e 28,6 milhões da população ocupada que realiza afazeres domésticos; as mulheres representam 45,7 milhões da população economicamente ativa, 37 milhões da população não economicamente ativa, 40,4 milhões da população ocupada e 36,7 milhões da população ocupada que realiza afazeres domésticos; as mulheres ainda recebiam em média 76% do rendimento dos homens; os homens em trabalhos informais recebiam em média 55,0% do rendimento dos homens em trabalhos formais e entre as mulheres essa relação era de 49,0%; 38,6% das mulheres possui jornada de trabalho até 39 horas por semana e 19,9% dos homens tinham uma jornada semanal inferior a 40 horas; do total de ocupados com 25 anos ou mais de idade havia uma proporção de 6,2% de homens que ocupavam cargos de gerência ou direção, ao passo que no caso das mulheres essa proporção era de 4,7%. Consultar esses e outros dados em: *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016/IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2017.*

2 Para mais informações a respeito do panorama da situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro desde a última década do séc. XX até os primeiros anos do Novo Milênio (2002), consultar: BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimento das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Senac, 2007. p. 43-87.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Diante de tal realidade, a compreensão do fenômeno da desigualdade entre os sexos nas relações de trabalho, bem como a promoção da igualdade nesse relevante campo da vida social passam pelo entendimento do conceito de *gênero* e da *divisão sexual do trabalho*, ambos examinados nesta pesquisa.

Por outro lado, conquanto as mudanças havidas no mundo do trabalho tenham ocasionado a crescente incorporação da força de trabalho feminina no processo de produção de bens e serviços, continua a recair quase que exclusivamente sobre as mulheres a responsabilidade pelo *trabalho doméstico* e de *cuidados* com a família, sendo que a participação masculina como uma reserva expressiva de *cuidado* mantém-se, em determinada medida, ausente das discussões³.

Nada obstante, a mudança nas significações de gênero pode ter várias origens, razão pela qual se vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento de potencial relevância no estímulo de uma reconfiguração da *divisão sexual do trabalho doméstico*, a partir da promoção do compartilhamento das responsabilidades familiares, dentre essas as atividades ligadas aos *cuidados* com os filhos menores.

Nesse sentido trilhou o presente estudo, ao examinar cláusulas de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, no Brasil, que versam sobre o estabelecimento do auxílio-creche, no período de 2000 a 2015, a partir da base de dados SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), para verificação do modo como a negociação coletiva de trabalho tem contribuído para a democratização do *cuidado* nas relações parentais.

Por fim, foram analisadas decisões do Tribunal Superior do Trabalho que tiveram por objeto cláusulas de instrumentos coletivos que estabeleceram o auxílio-creche e que, em alguma medida, examinaram o conflito posto sobre o prisma do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

2 – GÊNERO, DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A compreensão do fenômeno da desigualdade entre os sexos nas relações de trabalho, bem como a promoção da igualdade nesse relevante campo da vida

3 SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 123-128.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

social passam pelo entendimento do conceito de *gênero* – aqui utilizado para referir-se ao sistema de relações sociais entre os sexos⁴ – e de como se constrói a representação do feminino e do masculino.

Na perspectiva do conceito de gênero, a diferenciação social entre os sexos não provém de um processo natural, determinado pela condição biológica entre o masculino e o feminino, mas ocorre por meio da dinâmica das relações sociais⁵.

Cássia Maria Carloto salienta que os processos de socialização reforçam os preconceitos e estereótipos do *gênero* como próprios de uma hipotética natureza feminina e masculina, com fundamento, especialmente, numa determinação biológica: a diferença biológica transmuta-se em desigualdade social e assume uma aparência de naturalidade⁶.

Prossegue a autora, em esclarecedora síntese, afirmando que a noção de *gênero* assume um duplo caráter epistemológico. De um lado, opera como categoria descritiva da realidade social, que possibilita nova visibilidade às mulheres, direcionada às variadas formas de discriminação e opressão, e, de outro, afirma-se como categoria analítica, como um novo modelo para compreensão dos fenômenos sociais⁷.

Nesse cenário, o mundo do trabalho não está imune à naturalização da desigualdade entre os sexos, razão pela qual emerge a necessidade da sua compreensão à luz do gênero como modelo de análise, tendo em vista que a construção do gênero é produzida nas relações de parentesco – a partir do universo doméstico e familiar – mas também na economia e na organização política. “O mercado de trabalho sexualmente segregado faz parte do processo de construção do gênero”, já afirmava Joan Scott⁸.

Nicole-Claude Mathieu destaca, ainda, que o gênero se manifesta materialmente em duas áreas fundamentais: na organização social do trabalho da procriação, na qual “as *capacidades* reprodutivas das mulheres são transfor-

4 Joan Scott anota que “gênero” é também utilizado como sinônimo de “mulheres”.

5 CARLOTO, Cássia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço Social em Revista*, publicação do Departamento de Serviço Social, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, ed. UEL, v. 1, n. 1, jul./dez. 1998, p. 201-214.

6 *Idem.*

7 *Idem.*

8 SCOTT, Joan W. Uma categoria útil para análise histórica. *Cadernos de Historia UFPE*, n. 11, 2016.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

madras e mais frequentemente exacerbadas por diversas intervenções sociais” e na *divisão sociossexual do trabalho* e dos meios de produção⁹.

A esse respeito, Danièle Kergoat assinala que a *divisão sexual do trabalho* é a segmentação social do trabalho decorrente das *relações sociais de sexo*, adaptada historicamente e a cada sociedade, que tem por características “a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens de funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.)”¹⁰.

Prossegue afirmando que a *divisão sexual do trabalho* apoia-se em dois princípios estruturantes: o *princípio da separação*, que alberga a ideia de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o *princípio da hierarquização*, que fundamenta a noção de que o trabalho do homem vale mais do que o trabalho da mulher, qualquer que seja ele¹¹.

Salienta, outrossim, que a *divisão sexual do trabalho* não é um dado rígido e imutável, haja vista que “se seus princípios organizadores permanecem os mesmos, suas modalidades (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil, etc.) variam fortemente no tempo e no espaço”, motivo pelo qual se faz necessário o estudo dos seus deslocamentos e rupturas, bem como da “emergência de novas configurações que tendem a questionar a própria existência dessa divisão”¹².

Kergoat recorda, ainda, que de maneira diversa do que se diz usualmente acerca da relação entre o aborto e o início do movimento feminista, este se iniciou precisamente em torno da tomada de consciência de uma opressão específica: a evidência de que “uma enorme massa de trabalho era realizada gratuitamente pelas mulheres, que este trabalho era invisível, que era feito não para si, mas para os outros e sempre em nome da natureza, do amor e do dever maternal”. A partir dessa constatação, em dado momento as pesquisas nas Ciências Sociais passaram a examinar o *trabalho doméstico*¹³ como efetiva

9 MATHIEU, Nicole-Claude. Sexo e gênero. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 223.

10 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67.

11 *Idem.*

12 *Idem.*

13 *Trabalho doméstico*, conforme definição de Dominique Fougeyrollas-Schwebel, compreende o “conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” (FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 257).

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

atividade de trabalho, atribuindo a ele o mesmo peso conferido ao trabalho profissional, o que permitiu considerar simultaneamente a atividade realizada nas esferas doméstica e profissional e se pôde raciocinar em termos de uma *divisão sexual do trabalho*¹⁴.

Quanto a esse ponto, Claudia Mazzei Nogueira destaca que a confluência do trabalho produtivo com a reprodução aproveita ao capital, tendo em vista que as atividades desenvolvidas pelas mulheres na esfera doméstica – cuidar da família, alimentação, limpeza da casa, etc. – asseguram, entre outras coisas, “a manutenção de ‘trabalhadores/as’ para o mundo do trabalho assalariado, bem como a reprodução de futuros trabalhadores/as que acabam por se constituir enquanto força de trabalho disponível para o capital”, além de a realização das atividades não remuneradas pela mulher ter papel expressivo na redução dos custos da reprodução da força de trabalho, conservando o seu próprio valor em patamares mais baixos¹⁵.

No que concerne à *divisão sexual do trabalho doméstico*, Hirata assinala que “o advento de um novo paradigma da *divisão sexual do trabalho* não requer apenas uma nova divisão sexual do trabalho profissional, mas também do *trabalho doméstico*”, destacando que, embora tenha havido uma modificação na *divisão do trabalho doméstico*, “a mudança possui um caráter pontual e não alcança o âmbito das responsabilidades domésticas, que continuam a ser atribuídas, pela sociedade, exclusivamente às mulheres”¹⁶.

Com efeito, os estudos realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) baseados em dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), demonstram que, em 2014, as mulheres realizavam em média 25,3 horas semanais de afazeres domésticos, enquanto os homens 10,9 horas semanais, cabendo ressaltar que a sobrecarga de trabalho da mulher “não parece ter sido uma questão enfrentada pela sociedade brasileira, razão pela qual as desigualdades permanecem praticamente inalteradas desde que se tem informações sobre o tema na PNAD”¹⁷.

14 KERGOAT, Danièle. *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo...*, cit., p. 67-71.

15 NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. *Revista Aurora*, Marília, v. 3, n. 2, p. 59-62, ago. 2010. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/1231/1098>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

16 HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 24.

17 CALIXTRE, André; VAZ, Fábio (Org.). *Nota Técnica PNAD 2014 – breves análises*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/151230_nota_tecnica_pnad2014.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Importante destacar que “mesmo as mulheres de mais alta renda, as sem filhos, as chefes de domicílio, todas sempre vivenciarão uma dupla jornada bastante intensa e exaustiva, significativamente superior àquela experimentada pelos homens nas mesmas posições”¹⁸.

Nesse cenário, conquanto as mudanças havidas no mundo do trabalho tenham ocasionado a crescente incorporação da força de trabalho feminina no processo de produção de bens e serviços, continua a recair majoritariamente sobre as mulheres o trabalho de reprodução e dentre este o *cuidado*¹⁹, essencial para a existência e sobrevivência humana.

Daí resulta uma sobrecarga de trabalho, em especial por que o tempo dedicado ao trabalho no ambiente familiar, pelo fato de ter estreita ligação com a dimensão da afetividade, não possui qualquer limitação, ocorrendo uma disponibilidade permanente do tempo da mulher em proveito da família.

Por outro lado, dedicar-se exclusivamente ao *trabalho doméstico* não remunerado retira da mulher a possibilidade de possuir renda própria, o que constitui um grande obstáculo para a sua independência, autonomia, desenvolvimento do seu potencial humano, capacidade de decisão, realização do seu plano de vida e ampliação de direitos. Isso porque o “trabalho, como elemento que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, é da essência humana”²⁰.

Desse modo, a conservação da *divisão sexual do trabalho doméstico*, e dentre este o *cuidado*, aprofunda a desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, na medida em que, na busca da conciliação entre as responsabilidades da vida familiar e o trabalho remunerado, as mulheres ficam mais expostas a trabalhos precários, informais, a tempo parcial, salários mais baixos, carreiras descontínuas e obstáculos na ascensão profissional, ou mesmo são impedidas de acessar o mercado de trabalho, razão pela qual uma nova *divisão sexual do trabalho doméstico* emerge como fator de destacada relevância na busca pela igualdade entre os sexos nas relações de trabalho, mas também na reconfiguração das relações sociais entre os sexos em geral, o que

18 PINHEIRO, Luana Simões *et al.* *Nota técnica mulheres e trabalho*: breve análise do período 2004-2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 17 set. 2017.

19 O tema do *cuidado* será melhor examinado no capítulo seguinte: “A democratização do *cuidado*: uma exigência para homens e mulheres”.

20 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2015. p. 27.

demanda a conjugação de diversos fatores para que seja alcançada, sobretudo, a promoção da igualdade no âmbito das relações familiares²¹.

3 – A DEMOCRATIZAÇÃO DO *CUIDADO*: UMA EXIGÊNCIA PARA HOMENS E MULHERES

O *cuidado* é uma dimensão essencial do humano. Inclui “comportamentos, atitudes, valores e princípios que são vividos cotidianamente pelas pessoas em determinadas circunstâncias”, mas que, antes de tudo, diz respeito ao ser humano. Trata-se de elemento ínsito à natureza humana, razão pela qual assume uma dimensão existencial, além de possuir um caráter universal, embora adquira conotações próprias a partir do contexto cultural em que observado²².

O *cuidado* compõe os elementos essenciais da fábula-mito de Higino²³, referida por Leonardo Boff, a respeito da qual conta que “o cuidado foi quem primeiro moldou o ser humano”. A partir da reflexão estimulada pela alegoria de origem greco-latina, afirma que o *cuidado* está na origem da existência do ser humano, não apenas sob o aspecto temporal, mas no sentido filosófico de fonte de onde brota permanentemente o ser²⁴.

21 Segundo a “Nota Técnica Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014”, os dados da PNAD 2014 mostram que as mulheres aparecem no topo das taxas de desocupação quando comparadas aos segmentos masculinos, merecendo especial destaque as mulheres negras. Assinala também que “mesmo ante uma conjuntura de crescimento econômico e de ampliação da ‘formalização’ das relações de trabalho, não houve reversão do quadro de divisão sexual e racial do trabalho, pois parte significativa das mulheres que ingressaram no mundo do trabalho neste período tiveram nos contratos atípicos, na terceirização ou no autoempresariamento precário a sua principal via de acesso”. Para mais informações, consultar: PINHEIRO, Luana Simões *et al.* *Nota Técnica Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 17 set. 2017.

22 WALDOW, Vera Regina; BORGES, Rosália Figueiró. O processo de cuidar sob a perspectiva da vulnerabilidade. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 16, n. 4, p. 765-771, ago. 2008. ISSN 1518-8345. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/17002/18948>>. Acesso em: 27 jul. 2017. Doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692008000400018>>.

23 “Cuidado, ao atravessar um rio, viu uma massa de argila e, mergulhado em seus pensamentos, apanhou-a e começou a modelar uma figura. Enquanto deliberava sobre o que fizera, Júpiter apareceu. Cuidado pediu que ele desse uma alma à figura que modelara e facilmente conseguiu. Como Cuidado quisesse dar o seu próprio nome à figura, Júpiter o proibiu e ordenou que lhe fosse dado o seu. Enquanto Cuidado e Júpiter discutiam, apareceu Terra, a qual também quis que o seu nome fosse dado, a quem ela dera o corpo. Escolheram Saturno como juiz e este equitativamente assim julgou a questão: ‘Tu, Júpiter, porque lhe deste a alma, Tu a receberás depois de sua morte. Tu, Terra, porque lhe deste o corpo, Tu o receberás depois que ela morrer. Todavia, porque foi Cuidado quem primeiramente a modelou, que ele a possua enquanto ela viver. E, agora, uma vez que, entre vós, existe uma discussão sobre o seu nome, que ela se chame Homem, porque foi feita do húmus [da terra]’”. Tradução de ROCHA, Zeferino. A ontologia heideggeriana do cuidado e suas ressonâncias clínicas. *Síntese Revista de Filosofia*, v. 38, n. 120, 2011, p. 71-90. Disponível em: <<http://www.faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/view/1037/1461>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

24 BOFF, Leonardo. *Saber cuidar: ética do humano*. Petrópolis: Vozes, 1999.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Em sua dimensão ontológica, Leonardo Boff ensina que o *cuidado* é “o condicionador prévio de tudo o que existe e o norteador antecipado de toda a prática”. Explica que sem o *cuidado* prévio o ser não irrompe, a inteligência não se abre e a liberdade não se exercita. Trata-se de uma atitude permanente – em oposição a um ato fugaz –, *modo de ser* característico do ser humano com os outros no mundo, numa relação sujeito-sujeito. Na dimensão afetivo-antropológica, se expressa como uma atitude de desvelo, solicitude, afeição e amor, bem como na preocupação e inquietação pelo outro, tendo em vista que, quem cuida, sente-se envolvido por quem é cuidado e carrega responsabilidade por ele²⁵.

Desse modo, o *cuidado* estabelece continuamente uma relação recíproca entre quem cuida e quem é cuidado, sendo que o processo de cuidar se desenvolve por meio de condições tais como disponibilidade, receptividade, intencionalidade, confiança e aceitação²⁶.

Helena Hirata anota que as teorias e os debates sobre o *care* (cuidado)²⁷ datam ao menos trinta anos no mundo anglo-saxônico, em especial nos Estados Unidos. No Brasil aponta a existência de investigações no tema, as quais foram realizadas inicialmente nas áreas da geriatria, gerontologia, enfermagem e saúde pública, mais diretamente envolvidas com o cuidar. Salienta, todavia, que se trata de conceito multidimensional e transversal, tal qual trabalho e gênero, demandando um tratamento interdisciplinar²⁸.

A respeito da emergência do *cuidado*, Bila Sorj e Adriana Fontes destacam que vem ocupando um espaço cada vez maior na agenda política econômica

25 BOFF, Leonardo. Justiça e cuidado: opostos ou complementares? In: PEREIRA, Tania da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (Coord.). *O cuidado como valor jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 7.

26 WALDOW, Vera Regina. Cogitando sobre o cuidado humano. *Cogitare Enfermagem*, v. 3, n. 2, 1998. Disponível em: < <http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/44316>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

27 Em “Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do *care*”, Helena Hirata e Nadya Araújo Guimarães anotam que “o *care* é dificilmente traduzível porque polissêmico”, destacando que autoras francesas preferem utilizar o termo em inglês do que *soin* em francês e outras preferem substituí-lo por *prise en charge*. Afirmam que “o termo *care* conota um amplo campo de ações e atitudes, abarcadas por conceitos equivalentes ou semelhantes na maioria das outras línguas”, assinalando que, na língua portuguesa, o termo *cuidado* parecer reter, adequadamente, o sentido de *care*, e utilizaram o termo em inglês quando *cuidado* não apareceu apropriado. No presente estudo, optou-se pelo uso do vocábulo *cuidado*, e, nas citações, foi mantido o modo como cada autor emprega o conceito.

28 HIRATA, Helena. Teorias e práticas do *Care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate. In: FARIA, Nalu; MORENO, Renata (Org.). *Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF, 2010. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 48.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

em nível global e que “amplia as dimensões a serem consideradas na definição de bem-estar das pessoas, notadamente, das mulheres”²⁹.

Do ponto de vista conceitual, Hirata anota “que o termo *care* é dificilmente traduzível, porque é polissêmico”, afirmando que “cuidado, solicitude, preocupação com o outro, estar atento às suas necessidades são diferentes significados que estão presentes em sua definição”. Sintetiza que, numa definição rigorosa, *care* (*cuidado*) “é o tipo de relação social que se dá tendo como objeto outra pessoa”³⁰.

Hirata e Guimarães assinalam que, tradicionalmente, tem sido confiado às mulheres o encargo do *cuidado* domiciliar das pessoas idosas, das crianças, dos deficientes e dos doentes, contudo, elas enfrentam dificuldades crescentes, na medida em que estão inseridas no mercado de trabalho³¹. Esclarecem, ainda, que, o *care* (*cuidado*) remete à questão de gênero, pois a atividade está profundamente naturalizada, como se fosse intrínseca “à posição e disposição (*habitus*) femininas”³².

Nesse cenário, a partir de análises feministas, tem-se que “os cuidados com os filhos, a criação e a educação deles não são nem um prosseguimento ‘natural’, nem um seguimento ‘lógico’ da gravidez e do parto, mas uma função social assumida quase exclusivamente pela mulher”³³.

A esse respeito, Cristina Carrasco elucida:

“Los hombres tradicionalmente no se han hecho responsables del trabajo de cuidados y han realizado su actividad básicamente en el espacio extrahogar. Esto les ha facilitado desarrollar la concepción dicotómica de los espacios. Pero para las mujeres, la realidad vivencial es mucho más compleja, la división de espacios les ha representado una ruptura impuesta que no responde a su propia realidad. Asumir el trabajo de cuidados y participar en otros ámbitos sociales les ha significado estar moviéndose en un continuo, en un ir y venir entre los distintos espacios

29 SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O *care* como um regime estratificado: implicações de gênero e de classe. In: HIRATA, Hirata; GUIMARÃES, Nadya Araújo (Org.). *Cuidado e cuidadoras*: as várias faces do trabalho do *care*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 103.

30 HIRATA, Hirata. Teorias e práticas do *care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate..., *cit.*, p. 48.

31 HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo. Introdução. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araújo (Org.). *Cuidado e cuidadoras*: as várias faces do trabalho do *care*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1.

32 HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo. *Idem*. p. 84.

33 DEVREUX, Anne-Marie. A paternidade na França: entre igualização dos direitos parentais e lutas ligadas às relações sociais de sexo. *Sociedade e Estado*, v. 21, n. 3, p. 607-624, 2006.

de relaciones, (doble presencia ausencia) entre el trabajo remunerado, el no remunerado, los servicios públicos, las relaciones familiares, etc. Ello ha requerido establecer una amplia diversidad de redes de mujeres (madres-hijas-abuelas; nueras-suegras; amigas; vecinas; cuñadas; madres de escuela) que han posibilitado su participación en los distintos espacios a la vez que se realizaban las actividades de cuidados necesarias para que la vida cotidiana continuara.”³⁴

No mesmo sentido expõem Bila Sorj e Adriana Fontes, ao afirmarem que, ante a alteração do padrão de família, que em momento anterior era constituída por um provedor masculino e uma cuidadora feminina, a maioria dos homens dedica seu tempo prioritariamente ao mercado de trabalho, enquanto a maior parte das mulheres se divide entre o trabalho remunerado e os *cuidados* com a família³⁵.

Ao examinar as teorias sobre o *cuidado*, Helena Hirata destaca a existência de uma tese central segundo a qual todos os seres humanos são vulneráveis em algum momento das suas vidas, enfatizando que o *cuidado* deveria ser dissociado de idade e de gênero, devendo relacionar-se a homens e mulheres, e não apenas às pessoas que cuidam de familiares em casa ou àqueles que têm o *cuidado* como ocupação profissional e são remunerados para exercê-lo³⁶.

Sobre o ponto, Bila Sorj alerta para o fato de que

“a participação masculina na divisão sexual do trabalho doméstico, como uma reserva relevante de cuidado, permanece, até certo ponto, ausente das discussões, de tal forma que a questão do *care* aparece como um problema de e para mulheres.”³⁷

Para ilustrar a desigualdade entre os sexos no que se refere ao *trabalho doméstico* e às provisões de *cuidado*, Sorj salienta que a maternidade fragiliza a posição da mulher no mercado de trabalho, o que se evidencia a partir da análise dos indicadores de mercado de trabalho das mulheres cônjuges ou chefes de famílias monoparentais com filho. Tais indicadores demonstram que esses dois segmentos se incorporam ao mercado de trabalho atuando em ocupações

34 CARRASCO, Cristina. La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de Economía Crítica*, n. 5, mar. 2006, p. 39-64.

35 SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O *care* como um regime estratificado..., *cit.*, p. 105.

36 HIRATA, Hirata. Teorias e práticas do *care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate..., *cit.*, p. 48.

37 SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais..., *cit.*, p. 123-128.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

de menor qualidade quando comparadas às condições de trabalho dos homens, em qualquer posição familiar, e das mulheres sem filhos³⁸.

Sorj destaca, ainda, que, conquanto em relação às mulheres a dimensão da renda produza relevantes distinções quanto ao tempo dedicado com referidas atividades, considerando que as mães mais ricas empregam menos horas do que as mais pobres a essas tarefas, para os homens, a posição de renda não interfere no tempo despendido com os afazeres domésticos. O comportamento masculino mostra-se, a partir dessa constatação, uniforme e transversal às classes sociais. Por outro lado, anota que a pouca participação masculina contribui para a mercantilização do *cuidado*, que também é marcada por um evidente perfil de gênero, no momento em que a tarefa é delegada, geralmente, para trabalhadoras domésticas³⁹.

Por outro lado, a mencionada autora sublinha que a alternativa da socialização dos *cuidados* por meio de instituições públicas tem demonstrado efeitos muito positivos sobre as desigualdades de classe e gênero no Brasil. Isso porque, não obstante o acesso restrito à educação infantil, em especial, às creches, as mães cujos filhos frequentam creches e pré-escolas não apenas apresentam maior taxa de ocupação no mercado de trabalho, como trabalham em atividades formalizadas, alargam o número de horas trabalhadas e obtêm maior renda do trabalho⁴⁰.

Tratando-se de conceito que apresenta um caráter multidimensional e que demanda uma abordagem interdisciplinar, no campo do Direito, sobretudo do Direito de Família, o *cuidado* vem, cada vez mais, despertando o interesse de juristas e, no Brasil, já foi examinado como *valor* jurídico, princípio jurídico e também como direito fundamental⁴¹.

38 SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 478-491, maio/ago. 2013.

39 SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais..., *cit.*, p. 123-128.

40 *Idem*.

41 A respeito do *cuidado* como valor jurídico, consultar a obra “O Cuidado como valor jurídico”, coordenada por Tânia da Silva Pereira e Guilherme de Oliveira; acerca do *cuidado* como princípio jurídico, consultar o artigo “O Cuidado como princípio jurídico nas relações de família”, de Roberta Tupinambá, apresentado na obra referida; quanto ao *cuidado* como direito fundamental, Tânia da Silva Pereira acena para essa possibilidade no artigo “O ‘Cuidado’ chega ao Superior Tribunal de Justiça (Decisão Comentada)”, integrante da obra “Cuidado e Responsabilidade”. No âmbito do direito internacional defende-se que o *cuidado* integra o rol de todos os direitos universais dos direitos humanos, consagrados em diversos instrumentos internacionais, conquanto não explicitamente indicado, conforme sustenta Laura Pautassi em “Cuidado y derechos: la nueva cuestión social”, estudo que integra o livro “El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo”, publicação das Nações Unidas, coordenada por Sonia Montaño Virreira.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Heloisa Helena Barboza assinala que o *cuidado* constitui um dos valores jurídicos que legitima o estabelecimento de direitos e deveres próprios das relações existenciais, em especial as de natureza familiar e, como valor implícito do ordenamento jurídico, vincula as relações de afeto, de solidariedade e de responsabilidade, motivo pelo qual “conduz a compromissos efetivos e ao envolvimento necessário com o outro, como *norma ética da convivência*”⁴², assinalando que a presença do *cuidado* como valor pode ser observada em diversos direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição Federal, constituindo a base dos direitos fundamentais da criança e do adolescente, previstos no seu art. 227.

Com efeito, o art. 1º, III, da Constituição da República, consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, valor-fonte do sistema constitucional brasileiro.

Especialmente acerca da criança, do adolescente e do jovem, em face da evidente vulnerabilidade desses grupos, o art. 227, *caput*, da Constituição Federal, entabula uma série de direitos fundamentais, bem como estabelece, não apenas à família, mas à sociedade e ao Estado, o dever de especial proteção. Trata-se do princípio da proteção integral da criança e do adolescente, que, nos termos do mencionado preceito, se materializa no dever da família, da sociedade e do Estado de assegurar-lhes, 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, além de resguardá-los de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Na mesma direção, o art. 229 da Constituição impõe aos pais o dever de assistir, criar e educar os filhos menores.

A partir das mencionadas disposições é possível estabelecer o *cuidado* como um dever jurídico, que “reúne e amplia todos os deveres expressos e permite que se alcance a integralidade da proteção à criança”, o dever de *cuidado*. Tal dever integra o conteúdo da *parentalidade responsável*, prevista no art. 226, § 7º, da Constituição da República⁴³.

Por se tratar de um dever jurídico e com escopo no princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF), em especial na igualdade entre homens e mulheres (art.

42 BARBOZA, Heloisa Helena. Paternidade responsável: o cuidado como dever jurídico. In: PEREIRA, Tania da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (Coord.). *Cuidado e responsabilidade*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 83-96 (grifos acrescidos).

43 BARBOZA, Heloisa Helena, *op. cit.*, *loc. cit.*

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

5º, I, da CF), na igualdade, em direitos e deveres, entre o homem e a mulher na sociedade conjugal (art. 226, § 5º, da CF), bem como na disposição contida no art. 18 da Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990, segundo a qual os Estados-Partes envidarão os seus melhores esforços a fim de assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança, é imperativo concluir que mães e pais possuem iguais responsabilidades jurídicas na assistência, educação e desenvolvimento dos filhos, prestadas sempre em prol do *melhor interesse da criança*, razão pela qual não mais se pode admitir que na esfera da vida real, diante dos avanços políticos, jurídicos e sociais pronunciados pela Constituição da República de 1988, a responsabilidade pelos *cuidados* com os filhos ainda permaneça como uma atribuição fundamentalmente de mulheres.

Nesse cenário, a democratização nas relações parentais das provisões de *cuidado*, por meio do envolvimento crescente, até que se torne igualitário, dos homens nas atividades atinentes ao *cuidado* com os filhos, como dever moral e jurídico, certamente produzirá relações de trabalho mais igualitárias para as mulheres, cujo alcance poderá, inclusive, produzir profundas transformações nas sociedades em que for experimentada, tendo em vista que, consoante assinalado por Kergoat, a divisão sexual do trabalho não é algo rígido e imutável e, conforme alerta Anne Marie-Devreux, a “igualdade entre os sexos não pode ocorrer, de fato, sem uma evolução na divisão do trabalho e nas condições materiais nas quais ele se realiza”⁴⁴.

A satisfação das provisões de *cuidado* também pelos homens poderia produzir a redução da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, em especial para as mães de filhos dependentes, tendo em vista que a maternidade fragiliza a posição da mulher no mercado de trabalho. Isso porque se o *cuidado* com os filhos passa a ser uma responsabilidade efetiva também dos homens, e não apenas uma “ajuda” às mulheres quando se sentem predispostos a isso, espera-se que as mulheres deixem de ser alvo de discriminação no mercado de trabalho – tanto no que concerne ao ingresso quanto à permanência e ascensão profissional – decorrente de representações naturalizadas no sentido de que mães são menos produtivas, atrasam ou faltam ao trabalho para cuidar dos filhos doentes, por exemplo.

Conquanto seja relevante e desejável que as provisões de *cuidado* sejam cada vez mais satisfeitas em diversos espaços – Estado, mercado, família, sociedade –, principalmente quando se pensa na oferta de maior bem-estar e melhor

44 DEVREUX, Anne-Marie, *op. cit.*, *loc. cit.*

qualidade de vida para mulheres mais pobres, por meio da implementação de políticas públicas, constata-se que, para que exsurja uma nova *divisão sexual do trabalho doméstico*, não é suficiente somente retirar das mulheres e delegar ao Estado, ao mercado, ao Terceiro Setor ou, principalmente, a outras mulheres a responsabilidade por essas atividades, mas se trata de, essencialmente, imputar ao homem a sua participação nessas atribuições, independentemente do recorte social, dever moral e jurídico que lhe se impõe.

Será a partir do efetivo compartilhamento das responsabilidades atinentes ao *cuidado* entre mulheres e homens, ou seja, do deslocamento da responsabilidade naturalizada inteiramente feminina para a factual corresponsabilidade masculina, superando-se os estereótipos de gênero, que se democratizará o *cuidado* no interior das relações parentais.

E, consoante esperançou Joan Scott, a mudança nas significações de gênero pode ter várias origens⁴⁵, razão pela qual se vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento de potencial relevância no estímulo de uma reconfiguração da *divisão sexual do trabalho doméstico*, a partir da promoção do compartilhamento das responsabilidades familiares das atividades ligadas aos *cuidados* com os filhos menores.

4 – O DIREITO AO AUXÍLIO-CRECHE E A DEMOCRATIZAÇÃO DO CUIDADO: O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Constituição da República, em seu art. 7º, XXVI, estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Na lição de Mauricio Godinho Delgado, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, tendo em vista que a nova Constituição buscou implantar no país um Estado Democrático de Direito estruturado a partir da pessoa humana e sua dignidade e nas sociedades política e civil democráticas e inclusivas, reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva de trabalho em vários dispositivos (arts. 7º, VI, XIII, XIV, XXVI, por exemplo)⁴⁶.

Isso porque a experiência histórica dos principais países do ocidente revelou que, desde o século XIX, uma diversificada e atuante dinâmica de ne-

45 SCOTT, Joan W., *op. cit.*, *loc. cit.*

46 DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da república, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 4, out./dez. 2016.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

gociação coletiva nas relações de trabalho sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social⁴⁷.

Com efeito, a partir da criatividade dos entes coletivos é possível se estabelecer um patamar de direitos superior àquele previsto na legislação, o que viabiliza a melhoria das condições sociais e econômicas dos trabalhadores e a redução das desigualdades socioeconômicas, razão pela qual a negociação coletiva consiste em “instrumento de democratização do poder e da riqueza na sociedade”⁴⁸.

Ecléia Conforto destaca que as disposições coletivas que tratam sobre questões relativas à mulher ainda versam, majoritariamente, sobre temas que envolvem a gestação, a maternidade e a paternidade, ou seja, ainda não avançaram para abranger outras temáticas não intrinsecamente ligadas à geração e manutenção da vida. Afirma, todavia, que tal constatação não representa um problema, tendo em vista que se trata de esfera na qual as mulheres ainda precisam ter os seus direitos ampliados⁴⁹.

Nesse sentido trilhou o presente estudo, ao examinar cláusulas de convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, no Brasil, que versam sobre o estabelecimento do auxílio-creche, no período de 2000 a 2015, a partir da base de dados SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Os §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, incluídos pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.67, dispõem que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade terão local apropriado onde seja permitido guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, exigência que poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Por sua vez, a Portaria MTb nº 3.296, de 03.09.86, autorizou as empresas e empregadores a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição

47 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 1.303.

48 DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da república, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista...*, *cit.* Sobre o princípio da criatividade dos entes coletivos, consultar a mesma obra.

49 CONFORTO, Ecléia. *Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano 2005*. Porto Alegre, 2009. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre, 2009.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

à obrigação contida no art. 389, § 1º, da CLT, regulamentando a concessão da restituição⁵⁰.

Desse modo, o reembolso-creche ou auxílio-creche, denominação também usualmente adotada, corresponde, em linhas gerais, ao reembolso pago pelas empresas diretamente ao empregado para o custeio da creche escolar, com fundamento, em regra, nas disposições contidas no art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

A presente pesquisa circunscreveu-se à verificação dos beneficiários do auxílio-creche no que se refere ao sexo do empregado. A partir da leitura das cláusulas coletivas, as informações a respeito dos beneficiários do auxílio-creche por sexo do empregado foram agrupadas em 3 (três) grandes blocos: a) instrumentos que possuem cláusulas que elencam como beneficiárias exclusivas pessoas do sexo feminino; b) instrumentos que possuem cláusulas que estabelecem como beneficiárias pessoas do sexo feminino e estendem o benefício a empregados do sexo masculino, estatuinto algum tipo de condição para essa extensão; e c) instrumentos que possuem cláusulas que dispõem como beneficiárias pessoas de ambos os sexos, indistintamente.

Dos 125 (cento e vinte e cinco) instrumentos coletivos, 57 (cinquenta e sete), em alguns dos anos em que estipulado o direito, previram como beneficiárias pessoas exclusivamente do sexo feminino, como se infere a partir da utilização de expressões como empregada(s), trabalhadora(s), mãe(s), mulher(es), sexo feminino⁵¹.

Dos mencionados 57 (cinquenta e sete) instrumentos, 39 (trinta e nove) estabeleceram o direito ao auxílio-creche exclusivamente para mulheres; em 14 (quatorze) deles houve alteração posterior da cláusula para estendê-lo a pessoas do sexo masculino, desde que observadas algumas condições, e em 4 (quatro) deles houve modificação da cláusula para estender o direito a homens e mulheres, indistintamente.

Por sua vez, dos 125 (cento e vinte e cinco) instrumentos coletivos, em 43 (quarenta e três) houve a estipulação no sentido de que o direito ao auxílio-creche fosse estendido a empregados do sexo masculino, desde que observadas certas condições, a maioria delas relacionada ao fato de o empregado do sexo

50 A Portaria MTb nº 3.296, de 03.09.86, prevê, entre outras questões, que o reembolso-creche deverá ser concedido a toda “empregada-mãe”, pelo menos até os seis meses de idade da criança.

51 Foram excluídos da análise os instrumentos coletivos que continham cláusulas que versavam apenas sobre o fornecimento de creches e não do auxílio-creche, aqueles que dispunham sobre o auxílio-creche de modo programático, bem como aqueles cuja disposição acerca da vantagem, no que concerne aos beneficiários por sexo, não foi considerada clara, razão pela qual foram examinados 125 (cento e vinte e cinco) instrumentos coletivos individualmente considerados.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

masculino, viúvo, solteiro ou separado judicialmente/divorciado, possuir a guarda judicial/legal/oficial do filho menor em idade compatível com a utilização de creches.

E em 2 (dois) dos 43 (quarenta e três) instrumentos ocorreu a alteração da estipulação para estender o direito para homens e mulheres, sendo que nas duas negociações houve ajuste no sentido de que, se ambos os pais fossem empregados da mesma empresa, o direito seria pago para a mãe ou para aquele que possuísse a guarda da criança.

Importante destacar a existência de cláusulas que, embora prevejam a inclusão do homem como beneficiário da vantagem, estabelecem como condição circunstâncias que retratam precisamente a existência de uma clara *divisão sexual do trabalho do cuidado*, consoante se extrai das seguintes expressões: extensão aos empregados do sexo masculino que possuam a guarda legal dos filhos *e convivam com os mesmos sem a presença da mãe, esposa ou companheira*; aos empregados viúvos, *“enquanto permanecerem em tal estado”*; *“viúvos, desquitados, divorciados ou solteiros e que não convivam maritalmente com outra pessoa”*; homens *“que não estejam casados ou vivendo em concubinato”*; *“pai desquitado, divorciado, com a guarda judicial dos filhos e ao pai viúvo sem companheira”*; *“abrange o empregado do sexo masculino que, comprovadamente, seja o único responsável pela assistência do filho”*; empregados com *“mulher inválida”*; empregado viúvo, *sem companheira*; cessação do pagamento do benefício *“caso o empregado venha a contrair novo matrimônio ou situação similar”*; *“empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham guarda exclusiva dos filhos”*; *tutela exclusiva de empregado pai por ausência definitiva ou morte da mãe* (grifos acrescidos).

Com efeito, examinadas as referidas exigências sob o enfoque da democratização do *cuidado*, é possível extrair a presença de uma ideia naturalizada no sentido de que a responsabilidade pelo *cuidado* das crianças, em especial daquelas em idade para frequentar creches, é privativa de mulheres, ainda que não sejam as mães. A presunção é a de que a mulher que compõe o casal deve realizar os *cuidados* das crianças, razão pela qual nos casos destacados o auxílio-creche apenas seria destinado ao homem quando se presumisse que ele *“adquirira”* a responsabilidade pela assistência ao filho no momento em que não fosse possível a uma mulher prover os *cuidados* com a criança, como se extrai a partir da reflexão sobre a previsão quanto à *“mulher inválida”* e quanto à hipótese de o homem não conviver com a mãe ou outra mulher/esposa/companheira que possa se dedicar à tarefa.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Tal ilação é possível ser realizada inclusive em relação à condição mais comumente observada nas cláusulas normativas examinadas, que atrela a concessão do direito ao fato de o homem possuir a guarda legal da criança. Isso porque aqui também se vislumbra a existência de uma presunção no sentido de que o homem só assumiria a efetiva responsabilidade pelos *cuidados* com os filhos no momento que detivesse a tutela legal da criança, reforçando a posição das mulheres como as principais cuidadoras.

De outra parte, dos 125 (cento e vinte e cinco) instrumentos coletivos, em 25 (vinte e cinco) houve a estipulação de cláusulas que dispõem como beneficiárias do auxílio-creche pessoas de ambos os sexos, indistintamente.

Após as alterações verificadas nos instrumentos coletivos examinados, acima descritas, observa-se que o retrato atual da negociação coletiva de trabalho quanto à concessão do auxílio-creche por sexo do empregado em relação aos 125 (cento e vinte e cinco) instrumentos coletivos individualmente considerados está assim delineado: a) 39 (trinta e nove) ainda estabelecem o direito exclusivamente para mulheres; b) 55 (cinquenta e cinco) preveem sua concessão preferencialmente às mulheres, podendo ser estendido ao empregado do sexo masculino, desde que observada alguma condição para essa extensão, sobretudo no que se refere ao exercício da guarda da criança; c) 31 (trinta e um) estipulam o direito para empregados de ambos os sexos, indistintamente, sendo importante destacar a ocorrência de um fluxo de modificações sempre no sentido do alargamento da concessão do direito sob a perspectiva dos sexos, à luz do princípio da progressividade social.

Desse modo, com suporte nas referidas informações, pode-se inferir que, no âmbito das negociações coletivas de trabalhos examinadas, conquanto se constate a ocorrência de uma preocupação com as questões relativas à ampliação dos direitos das mulheres no que se refere à proteção à maternidade, bem como a respeito da democratização do *cuidado*, está materializada a concessão do direito ao auxílio-creche a empregados de ambos os sexos, sem ordem de predileção, constituindo um avanço, inclusive, no que se refere aos textos legal e regulamentar que amparam a concessão do auxílio-creche, elaborados à luz da ordem jurídica então vigente, em que ainda persiste um pensamento tradicional no sentido de que a responsabilidade pelos *cuidados* dos filhos dependentes é uma atribuição intrinsecamente feminina.

Isso porque do universo de instrumentos coletivos examinados, cento e vinte e cinco, depois das alterações verificadas, em noventa e quatro deles (75,2%) foi estabelecido o direito exclusivamente ou preferencialmente às mulheres, sendo concedido aos homens somente se cumprida(s) certa(s)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

condição(ões), mormente no que se refere ao exercício da guarda legal da criança, donde se verifica uma reprodução/recriação da estrutura assimétrica da *divisão sexual do trabalho do cuidado*.

O modelo que melhor promove a democratização do *cuidado* é aquele no qual a norma coletiva prevê a concessão do direito a empregados de ambos os sexos, indistintamente, e que, para os casos de ambos os genitores serem empregados da mesma empresa, quando o pagamento se restringir a apenas um membro do casal, a escolha quanto ao destinatário do reembolso caiba, livremente, àqueles, sempre no sentido de estimular a maior participação masculina nos *cuidados* com os filhos, modelo consentâneo com as disposições constitucionais acerca da igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CF), da igualdade, em direitos e deveres, entre o homem e a mulher na sociedade conjugal (art. 226, § 5º, da CF), e condizente com o preceito contido no art. 18 da Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Brasil, segundo o qual os Estados-Partes envidarão os seus melhores esforços a fim de assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança.

Nesse cenário, acerca da democratização do *cuidado* nas relações parentais por meio da impulsão que pode ser promovida pela negociação coletiva de trabalho, constata-se que um longo caminho ainda precisa ser percorrido, o que inclui a discussão, na sociedade, e, em especial, no seio do movimento sindical, de questões relacionadas ao *gênero*, à *divisão sexual do trabalho*, do *trabalho doméstico*, e, por conseguinte, acerca do *trabalho do cuidado*, sobretudo no que concerne à efetiva repartição de responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Nesse trilho, os mecanismos de conciliação entre a vida familiar e laboral devem ser pensados como instrumentos para as famílias e não apenas para as mulheres, razão pela qual a estipulação do auxílio-creche para homens e mulheres empregados representa um avanço no que concerne à promoção da igualdade no âmbito das relações de trabalho, além de contribuir para a reconfiguração da *divisão sexual do trabalho doméstico e do cuidado*, uma vez que rompe com o pensamento tradicional no sentido de que o *cuidado* com os filhos é uma tarefa de mulher.

O objetivo de alcançar a igualdade efetiva entre homens e mulheres nas relações de trabalho e sociais em geral, para além de um esforço dos poderes públicos, demanda um engajamento e atuação dos sujeitos intervenientes da negociação coletiva de trabalho, protagonistas na reconfiguração social das relações sociais entre os sexos.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Por outro lado, é preciso se ter em mente que, embora corresponda a um direito patrimonial, apreciável monetariamente, o auxílio-creche é direito que se reverte em benefício da criança. Assim, ao ser destinado para os empregados de ambos os sexos, amplia-se a probabilidade da criança de ser destinatária do mencionado direito, o que se coaduna com o princípio da proteção integral à criança.

5 – O DIREITO AO AUXÍLIO-CRECHE COMO PRÁTICA DE DEMOCRATIZAÇÃO DO CUIDADO: O DISCURSO CONSTITUCIONAL TRABALHISTA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

A controvérsia a respeito da concessão do auxílio-creche por meio da negociação coletiva já foi apreciada no Tribunal Superior do Trabalho. A análise das decisões que examinaram a validade de cláusulas de instrumentos coletivos que previram o mencionado direito somente às mães, aos viúvos e aos pais solteiros ou separados que tivessem a guarda dos filhos, excluindo o empregado do sexo masculino que não preenchesse tais requisitos, revela que o entendimento que tem prevalecido no âmbito do TST é no sentido de que tais disposições não afrontam o princípio da igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CF). Constata-se também a prevalência da norma inserta no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que dispõe sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho⁵².

As decisões mais recentes têm adotado o entendimento reiterado da Corte acerca da matéria, aplicando o teor da Súmula nº 333 do TST, segundo o qual “não ensejam recurso de revista decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho”⁵³.

52 Nesse sentido são as seguintes decisões proferidas pelo TST: RR – 47100-06.2012.5.21.0006, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 25.02.2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27.02.2015; AIRR – 27000-92.2009.5.02.0061, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 24.02.2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04.03.2016; RR – 5200-40.2003.5.22.0003, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02.03.05, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 01.04.05; RR-56900-86.2011.5.21.0008, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 24.10.2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26.10.2012; AIRR – 10780-49.2014.5.01.0068, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 31.05.2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09.06.2017.

53 Nesse sentido são as seguintes decisões proferidas pelo TST: RR – 10680-74.2014.5.01.0010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28.06.2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03.07.2017; RR – 10729-65.2014.5.01.0059, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 28.06.2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30.06.2017; AIRR – 10979-19.2014.5.01.0053, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 08.03.2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10.03.2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Os principais fundamentos utilizados para o reconhecimento da validade das aludidas cláusulas são: o princípio da isonomia no seu viés material, segundo o qual é dado tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades; a dupla jornada a que se submete a mulher trabalhadora; o estabelecimento do direito como forma de facilitar a inserção da mulher no mercado de trabalho; a proteção ao mercado de trabalho da mulher, nos termos do art. 7º, XX, da Constituição.

Todavia, a partir do paradigma do *cuidado* e sua democratização, que reclama o exercício das tarefas ligadas ao *cuidado* com os filhos também pelos homens, defende-se que a concessão do auxílio-creche somente a empregadas do sexo feminino ou, excepcionalmente, aos empregados homens que detenham a guarda dos filhos, ofende o princípio da igualdade entre homens e mulheres insculpido nos arts. 5º, I, e 226, § 5º, da Constituição da República.

Com efeito, conquanto numa análise vestibular a norma pareça conferir efetividade ao princípio da igualdade, tendo em vista que estaria promovendo a inclusão da mulher no mercado de trabalho, bem como estaria conferindo efetividade à norma prevista no art. 7º, XX, da Constituição Federal, que versa sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, o exame mais acurado evidencia o recrudescimento da *divisão sexual do trabalho do cuidado*, que, por sua vez, aprofunda a discriminação da mulher no mercado de trabalho, já que a tentativa de conciliação entre a vida familiar e laboral, composição que se exige fundamentalmente da mulher, limita o acesso, a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, incentivando a preferência pelo trabalhador homem na carreira.

Os instrumentos coletivos devem respeitar o padrão normativo (regras e princípios) firmado pela Constituição da República. Isso significa que o direito ao auxílio-creche deve ser assegurado à mulher e ao homem empregados, independentemente da questão do sexo, em razão da premissa constitucional da igualdade. Essa referência deve condicionar, obrigatoriamente, o conteúdo das regras coletivas celebradas.

Por outro lado, as prescrições constitucionais em torno da criança revelam a emergência de um sistema que privilegie todas as formas de proteção, como se verifica a partir da previsão da *parentalidade responsável*, donde é possível extrair a existência de um *dever de cuidado* dirigido a pais e mães, a homens e mulheres, o que torna manifesta a necessidade do deslocamento da responsabilidade naturalizada inteiramente feminina para a factual corresponsabilidade masculina, superando-se os estereótipos de gênero.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Cabe ponderar, ainda, que o conceito de família, com a emergência do conceito de afetividade, vem se modificando no decorrer da história, abarcando um número cada vez maior de disposições familiares, o que reforça a necessidade de ampliação da concessão do direito sem clivagem de sexo.

De outra parte, não se pode olvidar o papel do Direito como impulsionador de transformações sociais, desempenhando, para além de um papel conservador, uma função de transformação da realidade e de seus marcos civilizatórios.

6 – CONCLUSÃO

Conquanto as mudanças havidas no mundo do trabalho tenham ocasionado a crescente incorporação da força de trabalho feminina no processo de produção de bens e serviços, continua a recair majoritariamente sobre as mulheres o trabalho de reprodução e, dentre este, o *cuidado*, essencial para a existência e sobrevivência humana.

Daí resulta uma sobrecarga de trabalho, em especial porque o tempo dedicado ao trabalho no ambiente familiar, pelo fato de ter estreita ligação com a dimensão da afetividade, não possui qualquer limitação, ocorrendo uma disponibilidade permanente do tempo da mulher em proveito da família.

Por outro lado, dedicar-se exclusivamente ao *trabalho doméstico* não remunerado retira da mulher a possibilidade de possuir renda própria.

Desse modo, a conservação da *divisão sexual do trabalho doméstico*, e dentre este o *cuidado*, aprofunda a desigualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, na medida em que a tentativa de conciliação das responsabilidades da vida familiar e o trabalho remunerado limitam o acesso, a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho.

No âmbito das negociações coletivas de trabalhos examinadas, conquanto se constate a ocorrência de uma preocupação com as questões relativas à ampliação dos direitos das mulheres no que tange à proteção à maternidade, bem como a respeito da democratização do *cuidado*, ainda persiste pensamento naturalizado no sentido de que a responsabilidade pelos *cuidados* com os filhos dependentes é uma atribuição eminentemente feminina, reproduzindo-se e recriando-se os estereótipos sexistas no que se refere ao *cuidado*.

No Tribunal Superior do Trabalho tem prevalecido o entendimento no sentido de que a norma coletiva que estipula o pagamento do auxílio-creche para empregadas mães e somente excepcionalmente aos empregados do sexo

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

masculino que se enquadram nos critérios estabelecidos no instrumento coletivo não ofende o princípio da isonomia.

Todavia, a partir do paradigma do *cuidado* e sua democratização, que reclama o exercício das tarefas ligadas ao *cuidado* com os filhos também pelos homens, é certo que as disposições coletivas afrontam o princípio da isonomia entre homens e mulheres explicitamente consagrado na Constituição.

Isso porque, embora numa análise vestibular a norma pareça conferir efetividade ao princípio da igualdade, tendo em vista que estaria promovendo a inclusão e permanência da mulher no mercado de trabalho, o exame mais acurado revela a manutenção da tradicional e conservadora *divisão sexual do trabalho do cuidado*.

Assim, sob o prisma da democratização do *cuidado* nas relações parentais, defende-se que a concessão do auxílio-creche somente a empregadas do sexo feminino ou, excepcionalmente, aos empregados homens que detenham a guarda dos filhos constitui verdadeira afronta ao princípio da igualdade entre homens e mulheres insculpido nos arts. 5º, I, e 226, § 5º, da Constituição da República.

Por outro lado, as prescrições constitucionais em torno da criança revelam a emergência de um sistema que privilegie todas as formas de sua proteção, como se verifica a partir da previsão da *parentalidade responsável*, donde é possível extrair a existência de um *dever de cuidado* dirigido a pais e mães, a homens e mulheres, o que torna manifesta a necessidade do deslocamento da responsabilidade naturalizada inteiramente feminina para a factual corresponsabilidade masculina, superando-se os estereótipos de gênero.

De outra parte, não se pode olvidar o papel do Direito como impulsionador de transformações sociais, desempenhando, para além de um papel conservador, uma função de transformação da realidade e de seus marcos civilizatórios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOZA, Heloisa Helena. Paternidade responsável: o cuidado como dever jurídico. In: PEREIRA, Tania da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (Coord.). *Cuidado e responsabilidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

BOFF, Leonardo. Justiça e Cuidado: opostos ou complementares? In: PEREIRA, Tania da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (Coord.). *O cuidado como valor jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

_____. *Saber cuidar: ética do humano*. Petrópolis: Vozes, 1999.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimento das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Senac, 2007.

CALIXTRE, André; VAZ, Fábio (Org.). *Nota Técnica PNAD 2014* – breves análises. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/151230_nota_tecnica_pnad2014.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2017.

CARLOTO, Cássia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço Social em Revista*, publicação do Departamento de Serviço Social, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual de Londrina, ed. UEL, v. 1, n. 1, jul./dez. 1998.

CARRASCO, Cristina. La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de Economía Crítica*, n. 5, mar. 2006.

CONFORTO, Ecléia. *Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano 2005*. Porto Alegre, 2009. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e negociação coletiva trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 4, out./dez. 2016.

_____. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

DEVREUX, Anne-Marie. A paternidade na França: entre igualização dos direitos parentais e lutas ligadas às relações sociais de sexo. *Sociedade e Estado*, v. 21, n. 3, p. 607-624, 2006.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?* Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2012.

_____. Teorias e práticas do *care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate. In: FARIA, Nalu; MORENO, Renata (Org.). *Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF, 2010. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 48.

_____; GUIMARÃES, Nadya Araujo. Introdução. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo (Org.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016/IBGE*, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2017.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

MATHIEU, Nicole-Claude. Sexo e gênero. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. *Revista Aurora*, Marília, v. 3, n. 2, p. 59-62, ago. 2010. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/1231/1098>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

PAUTASSI, Laura. Cuidado y derechos: la nueva cuestión social. In: VIRREIRA, Sonia Montaña; MAGAÑA, Coral Calderón (Coord.). *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo*. Santiago de Chile: Publicación das Nações Unidas, 2010.

PEREIRA, Tânia da Silva. O “cuidado” chega ao Superior Tribunal de Justiça (Decisão Comentada). In: PEREIRA, Tania da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (Coord.). *Cuidado e responsabilidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

PINHEIRO, Luana Simões *et al.* *Nota técnica mulheres e trabalho*: breve análise do período 2004-2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 17 set. 2017.

ROCHA, Zeferino. A ontologia heideggeriana do cuidado e suas ressonâncias clínicas. *Síntese Revista de Filosofia*, v. 38, n. 120, 2011, p. 71-90. Disponível em: <<http://www.faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/view/1037/1461>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

SCOTT, Joan W. Uma categoria útil para análise histórica. *Cadernos de Historia UFPE*, n. 11, 2016.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 478-491, maio/ago. 2013.

_____. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 123-128.

_____; FONTES, Adriana. O *care* como um regime estratificado: implicações de gênero e de classe. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araujo (Org.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.

TUPINAMBÁ, Roberta. O cuidado como princípio jurídico nas relações de família. In: PEREIRA, Tania da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (Coord.). *O cuidado como valor jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

WALDOW, Vera Regina. Cogitando sobre o cuidado humano. *Cogitare Enfermagem*, v. 3, n. 2, 1998. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/44316>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

_____; BORGES, Rosália Figueiró. O processo de cuidar sob a perspectiva da vulnerabilidade. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 16, n. 4, p. 765-771, ago. 2008. ISSN 1518-8345. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/17002/18948>>. Acesso em: 27 jul. 2017.