

A negociação coletiva de garantias relativas aos trabalhadores e às trabalhadoras LGBTQIAPN+

Realização:



Apoio:



Laudes ———
— Foundation



Introdução

Este estudo sobre a negociação coletiva de cláusulas relacionadas à promoção de direitos aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ foi realizado no âmbito do projeto "Empoderamento dos sindicatos brasileiros do setor vestuário para combater a violência com base no gênero e a discriminação LGBTQIA+ no local de trabalho". A iniciativa foi viabilizada por financiamento da Laudes Foundation e realizado pelo Solidarity Center em parceria com a CNTRV – Confederação Nacional dos Trabalhadores/as no Ramo Vestuário da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Esta publicação é financiada pelo Fundo Labora.

A finalidade do projeto é promover a conscientização sobre a discriminação e as desigualdades que atingem a população LGBTQIAPN+ e colaborar para combater a violência de gênero e em razão de orientação sexual, tendo como público-alvo líderes sindicais e trabalhadoras e trabalhadores do ramo vestuário brasileiro. Também pretende fornecer subsídios para o fortalecimento das negociações coletivas de trabalho em torno de questões de interesse dos/as trabalhadores/as LGBTQIAPN+, dado que o espaço das negociações entre capital e trabalho tem sido de fundamental importância para garantir direitos e proteção ao conjunto da classe trabalhadora brasileira, melhorar as condições em que realizam suas atividades laborais e, consequentemente, reduzir as desigualdades presentes no mercado de trabalho. É por meio das negociações coletivas de trabalho que o movimento sindical tem assegurado inúmeras conquistas, tanto no que se refere à introdução de garantias ausentes da legislação, quanto à ampliação de direitos assegurados por lei.

A divulgação das conquistas resultantes dos diversos processos de negociação coletiva é essencial para que outras categorias profissionais as incluam no seu rol de reivindicações, com o intuito incorporá-las aos seus acordos e convenções coletivas. No que diz respeito a trabalhadores e trabalhadoras que compõem segmentos historicamente marginalizados e oprimidos pela sociedade, tal como os LGBTQIA+, o conhecimento dessas conquistas é ainda mais importante, pois representa um passo na busca de mais avanços que proporcionem tanto a facilitação de seu acesso ao mundo do trabalho, quanto a qualidade de suas atividades laborais.

Dessa forma, são apresentadas neste estudo, cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho vigentes em 2022 que garantem direitos a trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+. Outros levantamentos semelhantes foram realizados nos anos de 2010 e 2019, o que permite avaliar os avanços dessa negociação no período.

Índice

Metodologia	4
Caracterização da negociação coletiva de cláusulas LGBTQIAPN+	6
Análise das Cláusulas LGBTQIAPN+	12
Garantias relativas a companheiro/a e dependentes	
1.Auxílios	19
2.Licenças	25
3.Estabilidades	28
4.Jornada	29
5.Outras	31
Garantias voltadas ao próprio trabalhador ou trabalhadora	
1.Salários e Progressões	33
2.Promoção da diversidade e combate à discriminação	35
3.Outras	41
Considerações finais	42

DIEESE

D419n A negociação coletiva de garantias relativas aos trabalhadores e às trabalhadoras LGBTQIAPN+/ DIEESE. São Paulo, 2023. (Pesquisa DIEESE)

48 p.
ISBN 978-65-981540-0-4

1. Discriminação 2. Pesquisa 3. Sindicato I.
DIEESE II. Título III. Autor.

CDU 331.5

Metodologia

Para a análise em questão, foram considerados todos os instrumentos coletivos de trabalho – quais sejam, acordos coletivos, convenções coletivas e termos aditivos correlatos – relativos ao ano de 2022 registrados na base de dados do Mediador¹, sistema mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o registro dos documentos firmados entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e entidades sindicais representativas de empresas e dos processos de mediação coletiva realizados pelo órgão federal.

O painel analisado é composto por instrumentos coletivos resultantes de 30.691 mesas de negociações diferentes², contemplando todas as regiões brasileiras e amplo leque de categorias profissionais.

Foram considerados para este estudo somente os instrumentos coletivos firmados por entidades sindicais representativas de trabalhadores e trabalhadoras celetistas, que são as entidades sindicais reconhecidas legalmente para realizar acordos e convenções coletivas de trabalho. Os dados não contemplam, portanto, o universo das trabalhadoras e trabalhadores estatutários, cuja regulação se dá por decretos, leis e outros dispositivos. Obviamente, também não está aqui contemplado o universo dos trabalhadores e trabalhadoras informais, que se encontram à margem da regulação legal do trabalho.

A pesquisa foi realizada por meio de software de identificação de termos chaves constantes no texto das cláusulas dos instrumentos coletivos. Os termos utilizados para o levantamento foram, em ordem alfabética: companheiro de mesmo sexo, crossdresser, diversidade, gay, homem trans, homoafetivo, homofobia, homossexual, identidade de gênero, lésbica, LGBTQIAPN+, mulher trans, não binário, nome social, opção sexual, orientação sexual, transexual, transfobia, transgênero, travesti e transição de gênero. Também foram consideradas as possíveis variações de gênero, número ou de outro tipo dos mesmos termos. Por exemplo, “homens trans” para “homem trans”, “LGBT” para “LGBTQIAPN+”, entre outros.

A definição dos termos de busca é tanto o resultado de estudos realizados pelo DIEESE anteriormente, como da leitura do material extraído nas fases preliminares da atual pesquisa.

¹ A pesquisa considerou todos os registros das negociações relativas ao ano de 2022 registrados no Mediador até final de abril de 2023.

² Convencionou-se designar “mesa de negociação” o conjunto das partes que assinam um instrumento coletivo. No caso dos acordos coletivos e seus aditivos, o conjunto formado por entidades sindicais laborais e empresas; no caso das convenções coletivas, o conjunto formado por entidades sindicais laborais e patronais. Em tese, instrumentos coletivos de uma mesma mesa de negociação abrangem um mesmo conjunto de trabalhadores/as, dado que contemplam uma mesma categoria profissional em um mesmo conjunto de empresas ou ramo econômico.

Para efeito de exposição, o termo mesa de negociação poderá ser substituído, neste estudo, por negociação.

Ainda é importante ressaltar que foram introduzidas algumas alterações no tratamento das informações apresentadas no estudo atual em relação aos levantamentos anteriores. Primeiramente, modificou-se a contabilização de cláusulas que asseguram genericamente que todos os direitos estabelecidos nos instrumentos coletivos a dependentes e/ou cônjuges dos trabalhadores/as são estendidos a famílias de trabalhadores/as em união homoafetiva. Nos estudos anteriores, essas cláusulas de extensão de direitos foram contabilizadas em um único tipo de garantia (“cláusulas de extensão de direitos”). No estudo que ora se apresenta, todas as cláusulas relativas a dependentes ou companheiros de trabalhadores que constam em instrumentos coletivos em que se incluiu a extensão de garantias a casais homoafetivos foram contabilizadas no título a que se referem.

Outra inovação decorre da ampliação do leque de garantias asseguradas aos trabalhadores/as LGBTQIAPN+, em movimento claro de evolução da negociação coletiva. Não era mais possível distinguir a contento, por exemplo, os direitos voltados a cônjuges dos direitos voltados a filhos/as e dependentes, como feito em 2019. Também ocorreram mudanças em outras classificações, que serão explicitadas no momento oportuno.

Por fim, em função da complexidade da negociação de cláusulas LGBTQIAPN+, termos antes ausentes ou pouco empregados nos acordos e convenções coletivas – como os relativos aos/às transgêneros e à lgbtfobia – ganharam destaque na redação das cláusulas e foram, portanto, incluídos na pesquisa.

Caracterização da negociação coletiva de cláusulas LGBTQIA+

Em 2022, cerca de 4% do total de negociações que registraram instrumentos coletivos no Mediador apresentaram alguma garantia relativa a trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+, doravante chamadas simplesmente garantias ou cláusulas LGBTQIAPN+.

O percentual, embora pequeno, mostra evolução frente ao observado em estudos realizados anteriormente pelo DIEESE. Em 2010, menos de 1% das negociações analisadas incluía garantias LGBTQIAPN+; e, em 2019, apenas 2,5% (Tabela 1).

Tabela 1 – Número e percentual de negociações com e sem cláusulas LGBTQIA+, por ano.

Ano	Nº de negociações			% de negociações		
	Com cláusula	Sem cláusula	Total	Com cláusula	Sem cláusula	Total
2010	234	33.121	33.355	0,7%	99,3%	100,0%
2019	736	29.275	30.011	2,5%	97,5%	100,0%
2022	1.243	29.448	30.691	4,1%	95,9%	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

O percentual de instrumentos coletivos que abrangem categoria (convenções coletivas) e apresentam cláusulas LGBTQIAPN+ é superior ao dos instrumentos coletivos firmados no âmbito de empresas (acordos coletivos), fenômeno que já havia sido observado no estudo referente a 2019. Em ambos os casos, no entanto, a diferença entre os percentuais é pequena, o que pode indicar que a presença de cláusulas relativas ao tema independe da abrangência da negociação.

Tabela 2 – Número e percentual de negociações com e sem cláusulas LGBTQIA+, por abrangência do instrumento coletivo. Brasil, 2022.

Abrangência	Nº de negociações			% de negociações		
	Com cláusula	Sem cláusula	Total	Com cláusula	Sem cláusula	Total
Empresa	971	23.639	24.610	3,9%	96,1%	100,0%
Categoria	272	5.809	6.081	4,5%	95,5%	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

Os dados também revelam que cláusulas LGBTQIA+ são mais frequentes, em termos relativos, nas negociações de abrangência nacional ou multirregional (11% das 218 negociações analisadas) e nas negociações da região Sudeste (6,1% de 14.454), com destaque para as realizadas em São Paulo, onde foram registradas em 8,6% das 8.643 negociações (Tabela 3).

Nas regiões Norte e Nordeste foram observadas cláusulas LGBTQIA+ em cerca de 3% das negociações. Destacam-se no Norte as negociações do Acre e Amapá, com garantias presentes em cerca de 8% das negociações; e no Nordeste, as negociações multiestaduais (15,8%), Rio Grande do Norte (5,2%) e do Maranhão (4,5%).

As regiões Centro-Oeste e Sul são as que apresentam menor proporção de negociações que incorporam garantias sobre o tema em seus instrumentos coletivos. Na primeira, a maior incidência é observada no Distrito Federal (3,3%); e na segunda, no Rio Grande do Sul (2,1%).

Em relação ao observado no estudo de 2019, nota-se o crescimento da negociação de cláusulas LGBTQIA+ em todas as regiões e em quase todas as UFs. Os estados do Acre e Amapá, por exemplo, não registravam instrumentos coletivos com cláusulas sobre a questão. São Paulo, por sua vez, apresentou crescimento da ordem de 4 p.p. Por outro lado, as negociações nacionais/multirregionais registraram queda de 5,8 p.p.; e as negociações da Paraíba, queda de 1 p.p. Nos estados de Rondônia, Alagoas e Goiás, as variações foram mínimas e sinalizam um quadro de estabilidade.

CLÁUSULAS LGBTQIA+ POR REGIÃO:

- **NORTE: 3,3%**
- **NORDESTE: 3,2%**
- **CENTRO-OESTE: 1,8%**
- **SUDESTE: 6,1%**
- **SUL: 1,6%**



Tabela 3 – Número e percentual de negociações com e sem cláusulas LGBTQIA+, por região geográfica e unidade da Federação. Brasil, 2022.

região/UF	nº			%		
	com cláusula	sem cláusula	total	com cláusula	sem cláusula	total
Norte	51	1.490	1.541	3,3%	96,7%	100,0%
Acre	3	33	36	8,3%	91,7%	100,0%
Amapá	4	45	49	8,2%	91,8%	100,0%
Amazonas	6	410	416	1,4%	98,6%	100,0%
Pará	33	726	759	4,3%	95,7%	100,0%
Rondônia	1	133	134	0,7%	99,3%	100,0%
Roraima	2	32	34	5,9%	94,1%	100,0%
Tocantins	2	95	97	2,1%	97,9%	100,0%
Multiestadual	0	16	16	0,0%	100,0%	100,0%
Nordeste	120	3.607	3.727	3,2%	96,8%	100,0%
Alagoas	7	187	194	3,6%	96,4%	100,0%
Bahia	16	571	587	2,7%	97,3%	100,0%
Ceará	27	791	818	3,3%	96,7%	100,0%
Maranhão	8	168	176	4,5%	95,5%	100,0%
Paraíba	14	395	409	3,4%	96,6%	100,0%
Pernambuco	20	889	909	2,2%	97,8%	100,0%
Piauí	2	123	125	1,6%	98,4%	100,0%
Rio Grande do Norte	17	308	325	5,2%	94,8%	100,0%
Sergipe	6	159	165	3,6%	96,4%	100,0%
Multiestadual	3	16	19	15,8%	84,2%	100,0%
Centro-Oeste	42	2.301	2.343	1,8%	98,2%	100,0%
Distrito Federal	19	564	583	3,3%	96,7%	100,0%
Goiás	12	998	1.010	1,2%	98,8%	100,0%
Mato Grosso	7	445	452	1,5%	98,5%	100,0%
Mato Grosso do Sul	4	292	296	1,4%	98,6%	100,0%
Multiestadual	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
Sudeste	875	13.579	14.454	6,1%	93,9%	100,0%
Espírito Santo	10	532	542	1,8%	98,2%	100,0%
Minas Gerais	41	2.971	3.012	1,4%	98,6%	100,0%
Rio de Janeiro	76	2.167	2.243	3,4%	96,6%	100,0%
São Paulo	747	7.896	8.643	8,6%	91,4%	100,0%
Multiestadual	1	13	14	7,1%	92,9%	100,0%
Sul	131	8.277	8.408	1,6%	98,4%	100,0%
Paraná	20	2.624	2.644	0,8%	99,2%	100,0%
Rio Grande do Sul	76	3.490	3.566	2,1%	97,9%	100,0%
Santa Catarina	34	2.152	2.186	1,6%	98,4%	100,0%
Multiestadual	1	11	12	8,3%	91,7%	100,0%
Nacional/Multirregional	24	194	218	11,0%	89,0%	100,0%
Total Geral	1.243	29.448	30.691	4,1%	95,9%	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.



Quanto aos setores econômicos (Tabela 4), os dados revelam que o maior percentual de negociações com cláusulas LGBTQIAPN+ é verificado nos serviços (5,1%), em que se destacam as categorias dos trabalhadores e trabalhadoras em empresas concessionárias de rodovias (58,8%); agentes autônomos do comércio (29,9%); em empresas de comunicações, publicidade e jornalísticas (22,9%); bancos e seguros privados (18,5%) e empresas prestadoras de serviços a terceiros (10,2%), entre outras. Por outro lado, chamam a atenção as negociações realizadas por categorias com grande número de negociações, como transportes, educação privada e saúde privada, que pouco registraram cláusulas LGBTQIAPN+.

A indústria é o setor com o segundo maior percentual de negociações com garantias LGBTQIAPN+ (4,1%), destacando-se as realizadas por trabalhadores e trabalhadoras nas atividades da construção e mobiliário (10,3%) e urbanas³ (9,2%). Em outras atividades de grande peso, como as da alimentação, metalúrgica, química/farmacêutica e no ramo dos artefatos de couro, calçados, têxteis e vestuário, os percentuais observados são inferiores ao percentual total e ao industrial apurado em 2022.

No comércio, apenas 1,4% das negociações registraram cláusulas LGBTQIAPN+. Nesse setor, encontra-se a importante atividade do comércio atacadista e varejista, que registrou garantias nos instrumentos coletivos em apenas 1,5% das suas negociações. No segmento do comércio armazenador, cláusulas do tipo foram localizadas em 1,7% das negociações. Nos segmentos dos minérios e derivados do petróleo e dos propagandistas, vendedores e vendedores-viajantes do comércio, apenas 0,5% das negociações incluíram garantias a respeito.

Por fim, no setor rural foram observadas cláusulas LGBTQIAPN+ em apenas 9 das 1.096 negociações analisadas, o que resulta em percentual igual a 0,8%, o menor entre os setores analisados no estudo.

Na comparação com os dados de 2019, nota-se que houve ampliação no percentual de negociações com cláusulas LGBTQIAPN+ nos setores dos serviços (aumento de 2,2 p.p.) e da indústria (aumento de 1,8 p.p.). No setor rural, verifica-se estabilidade do quadro (aumento 0,1 p.p. em relação a 2019); e no comércio, observa-se ligeira queda, de 0,4 p.p.

³ Engloba os segmentos da indústria de produção e distribuição de energia elétrica e das indústrias do saneamento e da purificação e distribuição de água.

Tabela 4 – Número e percentual de negociações com e sem cláusulas LGBTQIA+, por setor e atividade econômica. Brasil, 2022.

setor/atividade	nº			%		
	com cláusula	sem cláusula	total	com cláusula	sem cláusula	total
Comércio	54	3.910	3.964	1,4%	98,6%	100,0%
Armazenador	8	466	474	1,7%	98,3%	100,0%
Atacadista e varejista	43	2.802	2.845	1,5%	98,5%	100,0%
Minérios e derivados de petróleo	2	367	369	0,5%	99,5%	100,0%
Propagandistas, vendedores e viajantes	1	205	206	0,5%	99,5%	100,0%
Outras atividades do comércio	0	70	70	0,0%	100,0%	100,0%
Indústria	450	10.490	10.940	4,1%	95,9%	100,0%
Alimentação	61	2.065	2.126	2,9%	97,1%	100,0%
Artefatos de borracha	2	112	114	1,8%	98,2%	100,0%
Couro / calçado / têxtil / vestuário	15	1.122	1.137	1,3%	98,7%	100,0%
Beneficiamento / extrativa	17	346	363	4,7%	95,3%	100,0%
Construção e mobiliário	244	2.126	2.370	10,3%	89,7%	100,0%
Gráfica	0	137	137	0,0%	100,0%	100,0%
Instrumentos musicais e brinquedos	0	44	44	0,0%	100,0%	100,0%
Metalúrgica, mecânica e do mat. elétrico	49	2.480	2.529	1,9%	98,1%	100,0%
Offshore	0	104	104	0,0%	100,0%	100,0%
Papel, papelão e cortiça	4	146	150	2,7%	97,3%	100,0%
Química e farmacêutica	20	1.156	1.176	1,7%	98,3%	100,0%
Urbana	25	248	273	9,2%	90,8%	100,0%
Vidros, cristais e espelhos	2	50	52	3,8%	96,2%	100,0%
Outras atividades da indústria	11	354	365	3,0%	97,0%	100,0%
Serviços	708	13.287	13.995	5,1%	94,9%	100,0%
Agentes autônomos do comércio	196	460	656	29,9%	70,1%	100,0%
Autoescola / transporte escolar	0	40	40	0,0%	100,0%	100,0%
Bancos e seguros privados e capitalização	20	88	108	18,5%	81,5%	100,0%
Bombeiros civis	4	32	36	11,1%	88,9%	100,0%
Categorias diferenciadas	2	118	120	1,7%	98,3%	100,0%
Comunicações, publicidade, jornalismo	144	485	629	22,9%	77,1%	100,0%
Concessionário de rodovia	20	14	34	58,8%	41,2%	100,0%
Conselhos profissionais	7	128	135	5,2%	94,8%	100,0%
Cultura física	0	34	34	0,0%	100,0%	100,0%
Defesa do meio ambiente	0	19	19	0,0%	100,0%	100,0%
Difusão cultural	17	626	643	2,6%	97,4%	100,0%
Educação privada	3	355	358	0,8%	99,2%	100,0%
Funerário	0	32	32	0,0%	100,0%	100,0%
Prestação de serviços a terceiros	11	97	108	10,2%	89,8%	100,0%
Processamento de dados	18	241	259	6,9%	93,1%	100,0%
Profissional liberal	36	465	501	7,2%	92,8%	100,0%
Refrigeração	0	22	22	0,0%	100,0%	100,0%
Saúde privada	21	1.089	1.110	1,9%	98,1%	100,0%
Segurança e vigilância	14	317	331	4,2%	95,8%	100,0%
Sindical	16	241	257	6,2%	93,8%	100,0%
Transportes	43	4.868	4.911	0,9%	99,1%	100,0%
Turismo e hospitalidade	131	3.440	3.571	3,7%	96,3%	100,0%
Outras atividades dos serviços	5	76	81	6,2%	93,8%	100,0%
Rural	9	1.087	1.096	0,8%	99,2%	100,0%
Multissetores/outros	22	674	696	3,2%	96,8%	100,0%
Total Geral	1.243	29.448	30.691	4,1%	95,9%	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

Obs.: a) As negociações de atividades mal-definidas, as que contemplam mais de uma atividade de um mesmo setor e aquelas com menos de 20 negociações foram reunidas nas linhas referentes a outras atividades do setor correspondente. b) As negociações de setores mal-definidos ou de múltiplos setores foram reunidas em multissetores/outros.



SETORES COM MAIOR ÍNDICE DE CLÁUSULAS:



SERVIÇOS: 5,1%

(aumento de 2,2% com relação a 2019)



INDÚSTRIA: 4,1%

(aumento de 2,2% com relação a 2019)



COMÉRCIO: 1,4%

(queda de 0,4% com relação a 2019)



RURAL: 0,8%

(mesmo índice de 2019)

CATEGORIAS:

- Concessionárias de rodovias: **58,8%**
- Agentes autônomos do comércio: **29,9%**
- Comunicação, publicidade e jornalismo: **22,9%**
- Bancos e seguros privados: **18,5%**
- Construção e mobiliário: **10,3%**
- Prestadores de serviços a terceiros: **10,2%**
- Energia e saneamento: **9,2%**



Análise das cláusulas LGBTQIAPN+

As cláusulas identificadas na pesquisa podem ser reunidas em dois grupos. O primeiro corresponde às que asseguram direitos e garantias aos familiares dos trabalhadores/as em uniões homoafetivas. Tais garantias podem contemplar o companheiro ou companheira, seus filhos e filhas, sogros e sogras e pessoas consideradas dependentes dentro do núcleo familiar do trabalhador/a.

O segundo grupo reúne as garantias dirigidas exclusivamente ao trabalhador e trabalhadora LGBTQIA+. Em geral, são cláusulas que visam ao combate do preconceito ou discriminação no tocante a orientação sexual e identidade de gênero (homofobia e transfobia, por exemplo) e à promoção da diversidade nas empresas, entre outras garantias.

Mais da metade das negociações com cláusulas LGBTQIA+ (53,4%) asseguram garantias do primeiro grupo⁴; e praticamente dois terços (66,8%) asseguram cláusulas do segundo grupo (Tabela 5).

Tabela 5 – Número e percentual de negociações com cláusulas LGBTQIAPN+, segundo grupos de garantias. Brasil, 2022.

Grupos de garantias	nº	%
Relativas a companheiro/a e dependentes	664	53,4%
Voltadas ao próprio trabalhador ou trabalhadora	830	66,8%
Total	1.243	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

Obs. A soma das partes é superior ao total pois uma mesma negociação pode assegurar cláusulas de ambos os grupos.

Em comparação com os resultados apurados no estudo de 2019, nota-se, em primeiro lugar, que o número de negociações com cláusulas LGBTQIA+ cresceu em ambos os grupos: de 449 para 664 no primeiro grupo; de 398 para 830, no segundo⁵.

Em segundo lugar, que o crescimento foi bem mais acentuado entre as garantias diretamente voltadas ao trabalhador e trabalhadora LGBTQIAPN+. Se o crescimento no primeiro grupo foi da ordem de 48%; no segundo, foi de 109%.

⁴ A soma é superior a 100% porque algumas negociações registraram garantias dos dois

⁵ Em 2019, as cláusulas que hoje corresponderiam ao grupo das garantias voltadas ao próprio trabalhador e trabalhadora LGBTQIA+ foram separadas em dois grupos, a saber: 1) combate à discriminação e 2) contrato de trabalho. Se reunidas em um único grupo, alcançariam o total de 398 negociações, o que corresponderia a 61% do total das negociações com cláusulas LGBTQIA+ em 2019. O total não corresponde à soma simples das negociações de cada grupo, dado que algumas negociações incluíam garantias de ambos os grupos.

Para a análise das garantias voltadas a companheiros/as e dependentes de trabalhadores/as em união homoafetiva, foram consideradas tanto as cláusulas que regulamentam o benefício para todos os trabalhadores e trabalhadoras e destacam expressamente que este deve ser estendido aos trabalhadores LGBTQIAPN+, quanto aquelas genéricas, que tratam da extensão de todos os direitos voltados a dependentes dos trabalhadores previstos no documento às famílias homoafetivas, como pode ser visto no exemplo abaixo, extraído de um instrumento coletivo de comerciários no estado de São Paulo:

Ambos os Sindicatos convenientes reconhecem que as vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, também abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

As cláusulas do grupo das garantias relativas a companheiros/as e dependentes foram classificadas em cinco tipos⁶ (Tabela 6). O mais frequente é o pagamento de auxílios extensíveis a cônjuges e dependentes, presente em 48,6% das negociações com garantias LGBTQIAPN+. Fazem parte desse conjunto as cláusulas sobre assistência médica, assistência odontológica, auxílio creche, auxílio funeral e outros, que juntamente com as demais, serão descritas na próxima seção do estudo.

O segundo tipo mais presente nas negociações é o das licenças (40,9% do total), que reúne as licenças parentais (licenças maternidade e paternidade), a licença funeral⁷, a licença casamento⁸, a licença adoção⁹ e a licença aborto.

O terceiro tipo, em ordem de grandeza, corresponde às cláusulas relativas à estabilidade no emprego (36,4%) e inclui as estabilidades parental (maternidade e paternidade), aborto e adoção.

O quarto grupo é composto por garantias relativas à jornada de trabalho (34,9%) e inclui cláusulas sobre amamentação, férias e abonos de faltas para o acompanhamento de cônjuge ou dependentes em casos de consulta ou internação hospitalar (acompanhamento médico e acompanhamento de dependente PcD) e reunião escolar (acompanhamento escolar), entre outras.

Por fim, criou-se o grupo das outras garantias, que reúne as cláusulas que não se encaixam nas classificações descritas e são pouco frequentes, como as de assistência para adoção de crianças, planos de benefícios da empresa e teletrabalho.

⁶No estudo elaborado em 2019, as cláusulas deste grupo foram classificadas, em primeiro lugar, em cláusulas de extensão das garantias gerais e cláusulas específicas; e em segundo lugar, para o caso das garantias específicas, em cláusulas voltadas a cônjuge/companheiro/a e cláusulas voltadas a filhos e dependentes. Optou-se por alterar essa classificação por duas razões: 1) o interesse em detalhar as garantias cobertas pelas cláusulas de extensão geral, o que não foi feito em 2019, e 2) a dificuldade em separar as garantias voltadas a cônjuges das voltadas a filhos/as e dependentes, uma vez que muitas delas abrangiam ambos, indistintamente.

⁷ Por vezes chamada de licença nojo em alguns acordos e convenções coletivas.

⁸ Por vezes chamada de licença gala em alguns acordos e convenções coletivas.

⁹ Embora a Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, tenha estendido os direitos da licença maternidade à mãe adotante, optou-se por tratar a licença adotante em separado, a exemplo de alguns instrumentos coletivos.



Tabela 6 – Número e percentual de negociações com cláusulas LGBTQIA+, segundo tipos de garantias dirigidas a companheiro/a e dependentes. Brasil, 2022.

Garantias	nº	%
Relativas a Companheiros/as e Dependentes	664	53,4%
Auxílios	604	48,6%
Assistência médica	330	26,5%
Assistência odontológica	187	15,0%
Auxílio creche/babá/educação infantil	480	38,6%
Auxílio dependente PcD	158	12,7%
Auxílio educação	106	8,5%
Auxílio farmácia	66	5,3%
Auxílio funeral	404	32,5%
Auxílio natalidade/salário família	50	4,0%
Seguro de vida/indenização por morte ou invalidez	372	29,9%
Licenças	508	40,9%
Licença aborto	111	8,9%
Licença adoção	365	29,4%
Licença casamento	379	30,5%
Licença funeral	415	33,4%
Licença parental (maternidade/paternidade)	349	28,1%
Estabilidades	452	36,4%
Estabilidade aborto	146	11,7%
Estabilidade adoção	84	6,8%
Estabilidade parental (maternidade/paternidade)	421	33,9%
Jornada de trabalho	434	34,9%
Amamentação	74	6,0%
Acompanhamento médico	375	30,2%
Acompanhamento dependente PcD	148	11,9%
Acompanhamento pré -natal	158	12,7%
Acompanhamento depressão pós -parto	28	2,3%
Acompanhamento escolar	115	9,3%
Férias	101	8,1%
Outras	67	5,4%
Assistência para adoção	2	0,2%
Planos de benefícios da empresa	39	3,1%
Teletrabalho	27	2,2%
Total Negociações LGBTQIA+	1.243	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

Obs. A soma das partes é superior ao total pois uma mesma negociação pode assegurar cláusulas de ambos os grupos.



Garantias dirigidas a companheiro/a e dependentes

(temas mais comuns)

AUXÍLIOS:
48,6%

LICENÇAS:
40,9%

ESTABILIDADE:
36,4%

JORNADA:
34,9%



Garantias ao trabalhador e à trabalhadora:

SALÁRIOS E PROGRESSÃO: 39,7%

As garantias dirigidas diretamente a trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ foram divididas em três grupos (Tabela 7). O maior é o que contempla cláusulas relativas a salários e progressão na carreira, presentes em 39,7% das negociações que asseguraram direitos aos LGBTQIAPN+. Esse grupo abrange cláusulas sobre isonomia salarial e as que visam a assegurar a igualdade de oportunidades nas empresas.

PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO: 28,6%

O segundo grupo reúne garantias relativas à promoção da diversidade nas empresas e ao combate à discriminação, presentes em 28,6% das negociações que estabelecem direitos a LGBTQIAPN+. Aqui, estão incluídas cláusulas contra a discriminação propriamente dita; as que tratam da promoção da diversidade na empresa; as que versam sobre nome social, vestuário, contratação de trabalhadores/as LGBTQIA+, banheiros e vestiários. Essas cláusulas, assim como as demais, serão observadas em detalhe na próxima seção do estudo.

GARANTIAS ESPECÍFICAS: 2,3%

O terceiro grupo reúne as cláusulas que tratam do abono de falta em caso de transição de gênero ou de violência homofóbica e de assistência jurídica ao empregado/a LGBTQIAPN+, presentes em 28 negociações, o que representa 2,3% do total das que dispõem de alguma garantia observada pelo estudo.

Tabela 7 – Número de negociações com cláusulas LGBTQIA+, segundo tipos de garantias dirigidas diretamente ao trabalhador/a. Brasil, 2022.

Garantias	nº	%
Voltadas ao próprio trabalhador ou trabalhadora	830	66,8%
Salários e progressões	494	39,7%
Igualdade de oportunidades	340	27,4%
Isonomia salarial	180	14,5%
Promoção da diversidade e combate à discriminação	355	28,6%
Combate à discriminação	239	19,2%
Promoção da diversidade	129	10,4%
Nome social/vestuário	83	6,7%
Contratação de LGBTQIA+	13	1,0%
Banheiros/vestiários	3	0,2%
Outras	28	2,3%
Abono transição de gênero	28	2,3%
Abono violência contra LGBTQIA+	2	0,2%
Assistência jurídica	28	2,3%
Total Negociações LGBTQIA+	1.243	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

Obs. A soma das partes é superior ao total pois uma mesma negociação pode assegurar cláusulas de ambos os grupos.

Nas duas próximas seções serão apresentados textos de cláusulas constantes dos instrumentos coletivos analisados para cada tipo de garantia citada anteriormente.



Garantias relativas a companheiro/a e dependentes



1. Auxílios

Assistência médica

Foram observadas cláusulas relativas a assistência médica a companheiro/a e dependentes em 330 negociações de 2022, das quais 46 estabeleciam explicitamente a extensão dessa garantia a cônjuges e dependentes de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+, conforme texto a seguir, extraído de um acordo coletivo de trabalhadores/as em empresas do comércio varejista de Belém/PA, que é um exemplo de como a garantia é registrada nos instrumentos coletivos:

A Empresa permitirá o livre acesso dos empregados admitidos a todas as opções existentes dos planos de saúde, observadas as normas internas estabelecidas.

Parágrafo primeiro - O plano de saúde terá cobertura médica e hospitalar a todos os seus empregados, da ativa ou aposentados, **com assistência garantida para seus filhos e enteados, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo**, sendo necessário para tanto a devida comprovação desta condição, com a apresentação de registro de nascimento, casamento ou união estável por intermédio da Escritura Pública, no Cartório de Notas ou através de ação de Reconhecimento de União Estável. [...]

Nas demais, embora não estivesse destacado no texto da cláusula, a extensão da garantia às famílias homoafetivas foi assegurada por cláusula generalizante do instrumento, como visto na seção anterior.

Assistência odontológica

Cláusulas sobre assistência odontológica foram observadas em 187 negociações, das quais 29 trataram explicitamente de trabalhadores/as em união homoafetiva. Em geral, o benefício é assegurado em conjunto com a cláusula sobre assistência médica, como a transcrita a seguir, de acordo coletivo de trabalhadores/as ferroviários/as de Minas Gerais:

Comprovada a união civil estável, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 25, de 7 de junho de 2000, a empresa considerará o cônjuge e, o (a) companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva e odontológica.

Auxílio creche, babá ou educação infantil

Em 2022, 480 negociações asseguraram garantias relativas a auxílio creche, babá ou educação infantil para trabalhadores/as LGBTQIAPN+ com filhos/as ou dependentes, das quais 75 o faziam explicitamente no texto da cláusula do benefício. Seguem dois exemplos extraídos do painel analisado. O primeiro, de acordo coletivo de trabalhadores/as em empresa mineradora do Pará; e o segundo, de convenção coletiva de radialistas do estado do Rio de Janeiro.

A empresa reembolsará o valor de até R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mês/filho na faixa etária de 1 (um) a 6 (seis) anos, para a empregada-mãe ou pai empregado que se torne viúvo e tenha filhos nessa faixa etária, considerando também os casais homoafetivos, a título de auxílio-creche, mediante apresentação da respectiva comprovação, durante o vínculo empregatício. Parágrafo primeiro - Esse benefício não se constituirá e nem poderá ser alegado como salário 'IN NATURA'.

Nas empresas em que trabalhem pelo menos 15 (quinze) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, as empresas providenciarão a instalação de creches em suas dependências ou celebrarão convênio com creches devidamente autorizadas pelos órgãos públicos objetivando atender os filhos das empregadas até que atinjam 06 (seis) anos de idade. Parágrafo primeiro: As empresas a que se refere o caput desta cláusula e que não mantêm creches em suas dependências, ou convênio, ressarcirão, a partir do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção, as despesas com creches efetuadas por suas Radialistas no valor de até R\$ 559,73 (quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta e três centavos) a partir do término do licenciamento compulsório, até a criança atingir 06 (seis) anos de idade. Parágrafo segundo: Serão igualmente beneficiados os Radialistas de sexo masculino solteiros, viúvos, desquitados, separados judicialmente, divorciados ou em relações homoafetivas, que tenham a guarda dos filhos. [...]

Seguro de vida/indenização por morte ou invalidez

Cláusulas sobre seguro de vida ou indenização em caso de morte ou invalidez do trabalhador/a contemplando famílias homoafetivas foram observadas em 372 negociações. Em uma, de enfermeiros/as da Paraíba, o direito da família é assegurado textualmente:

No caso de falecimento ou invalidez permanente que determine a rescisão do trabalho do enfermeiro, o empregador pagará a família deste, inclusive aquelas formadas por união homoafetiva, o equivalente a 02 (dois) salários nominais se motivada a morte ou invalidez permanente, por acidente do trabalho ou moléstia profissional, o pagamento será dobrado. Tais pagamentos serão efetuados quando da quitação das verbas rescisórias, independentemente das verbas remanescentes devidas.

Auxílio a dependente PcD

O pagamento de auxílio a trabalhadores/as com filhos/as PcD é assegurado em algumas negociações coletivas. No universo analisado por esta pesquisa, 158 trataram desse auxílio de forma extensível a dependentes de união homoafetiva, sendo que apenas uma o fez de forma explícita na própria cláusula, em convenção coletiva da categoria dos/as petroquímicos/as no estado da Bahia:

As empresas reembolsarão aos seus empregados mensalmente, até o valor de R\$ 1.203,18 (mil, duzentos e três reais e dezoito centavos), base setembro de 2022, as despesas com educação, fisioterapia, terapias, transporte, etc., ou qualquer outra despesa destinada a esses mesmos fins, dos filhos com deficiências.

Parágrafo primeiro - Serão considerados filhos com deficiência os portadores de limitação psicomotora, síndromes, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

Parágrafo segundo - Tal reembolso fica, entretanto, condicionado unicamente à comprovação de frequência às aulas, terapias e declaração do empregado da realização das despesas com educação no valor estabelecido no caput desta cláusula.

Parágrafo 3º - Fica estendida a concessão do benefício ao empregado (a) adotante que, por determinação judicial, mantenham menores sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, observados prazos e condições acima especificados, inclusive em hipótese de tutela originária de relação homoafetiva.

Auxílio educação

Garantia de auxílio educação a filhos/as ou dependentes de trabalhadores/as LGBTQIA+ são observadas em 106 negociações, das quais duas de forma explícita na própria redação da cláusula, como a transcrita a seguir, negociada por trabalhadores/as químicos/as do estado de São Paulo:

A empresa reembolsa as despesas com educação de seus integrantes e dependentes registrados na Braskem, matriculados em cursos infantil, fundamental, médio, pós médio, nível superior e pós-graduação (especialização, MBA, Mestrado, Doutorado), até o valor de R\$ 4.182,00 (quatro mil, cento e oitenta e dois reais) – base dezembro / 2021, a serem pagos quadrimestralmente ((janeiro/22, maio/22 e setembro/22) em parcelas de R\$ 1.394,00 (um mil, trezentos e noventa quatro reais) cada, por núcleo familiar.

Parágrafo 1º - O reembolso fica, entretanto, condicionado à apresentação dos comprovantes de despesas referentes exclusivamente à formação e educação de seus dependentes, bem como o comprovante de frequência às aulas.

Parágrafo 2º - Para os filhos cursando universidade o reembolso cessará no quinto ano de concessão ou 24 anos de idade, o que ocorrer primeiro. Parágrafo 3º - Farão jus também ao citado reembolso os integrantes solteiros, casados, sem dependentes elegíveis ao Auxílio Educação nos termos desta cláusula e cônjuge registrado como dependente na Empresa. Parágrafo 4º - Fica estendido a concessão do benefício do auxílio-educação ao integrante (a) que, por determinação judicial mantenham filhos sob guarda ou tutela, **enquanto durar esta situação, inclusive em hipótese de tutela originária de relação homoafetiva.**

Auxílio funeral

Algumas negociações asseguram aos trabalhadores a concessão de auxílio funeral, que vem a ser o benefício pago ao trabalhador/a em caso de morte de cônjuge, filhos/as ou dependentes, ou o benefício pago à família do trabalhador/a no caso de sua morte. No painel analisado, 404 negociações previam que essas garantias se estendiam a famílias homoafetivas, das quais 15 tratavam explicitamente da extensão da garantia no próprio texto da cláusula. É o caso, por exemplo, das duas cláusulas a seguir, a primeira de acordo coletivo de empregados/as em empresa de engenharia de tráfico de São Paulo; e a segunda, de acordo de comerciários/as no estado do Ceará:

a-) A companhia reembolsará as despesas com contratação de funeral, referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro(a) (**inclusive de mesmo sexo**), filhos(as) e enteados(as) (com comprovação de dependência econômica), nos valores limite da categoria Hortênciã do Serviço Funerário do Município de São Paulo, conforme Tabela de Contratação de Serviços Funerais vigente, ou equivalente para outros municípios, relativos aos gastos com: Urna, Carro enterro/remoção (velório ou enterro – 01 carro); Enfeite Floral; Paramentos (estrado, castiçais, etc.); Mesa de condolência; Véu rendado; 03 jogos de velas $\frac{3}{4}$ (04 unidades cada jogo), Fundo impermeável, Sala para o velório, Taxa de sepultamento, Aluguel da Quadra Geral (terra) e no caso de cremação acrescentado o transporte funerário do velório para o crematório. b-) O reembolso de serviços obrigatórios de sepultamentos realizados fora do Município de São Paulo utilizará como base a tabela vigente do SFMSP devendo a nota fiscal a ser apresentada ao GRH constar detalhadamente os serviços contratados. c-) Os parâmetros utilizados no item 'a' da presente cláusula serão automaticamente reajustados e praticados de acordo com os novos parâmetros utilizados pelo Serviço Funerário do Município de São Paulo.

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará diretamente à família, contra recibo, mediante apresentação da certidão de óbito, quantia equivalente a um piso salarial da categoria, a título de auxílio funeral. § 1º- são beneficiários do auxílio funeral, na condição de dependentes do segurado: a) o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido; ou, b) os pais; ou, c) o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido; ou, d) o companheiro(a) homossexual, desde que comprovada a vida em comum.

Auxílio farmácia

Em 66 negociações, a garantia de pagamento de auxílio para compra de medicamentos e/ou realização de convênios em farmácias para a obtenção de descontos ou benefícios, extensível aos cônjuges. Em todos os instrumentos, a garantia foi assegurada por cláusula que estipulava a obrigatoriedade de aplicação de todos os benefícios concedidos a cônjuges dos trabalhadores às relações homoafetivas.

Um exemplo de cláusula sobre auxílio farmácia é a conquistada por trabalhadores/as em telemarketing do Ceará:

A Empresa oferecerá um convênio com uma rede de farmácias, destinado a viabilizar o acesso a medicamentos por seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, mediante fornecimento, por solicitação do empregado, de cartão individual e **extensivo aos cônjuges**¹⁰ com o desconto de todas as despesas limitado a 20% do salário nominal, mediante fornecimento, por solicitação do empregado, com desconto integral de todas as despesas realizado em folha de pagamento.

Auxílio natalidade/salário família

Foram reunidas neste grupo as cláusulas que previam o pagamento de benefícios em função de nascimento ou adoção de criança, localizadas em acordos e convenções coletivas resultantes de 50 negociações coletivas, das quais nove a faziam explicitamente na redação da cláusula, como a presente em acordo de trabalhadores/as na indústria do calçado em Poá e Suzano, no estado de São Paulo.

Lei nº 10.421 de 15 de abril de 2002.
Estende à licença maternidade e ao salário maternidade, paternidade, ou LGBTQI+, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei no nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como outras normas relacionadas ao tema.

Algumas cláusulas asseguram o pagamento de uma cesta natalidade, como a presente em acordo de trabalhadores/as em pet shop em Vinhedo/SP. A cláusula não especifica o trabalhador/a LGBTQIAPN+ explicitamente, mas o inclui por força de cláusula generalizante do instrumento coletivo.

[...] Parágrafo único - No caso de nascimento do filho do Segurado Titular, a entidade se responsabilizará pelo envio de uma cesta natalidade, após 30 dias do nascimento da criança – limitado a uma cesta por nascido.

¹⁰ O que assegura a extensão do benefício a cônjuge de mesmo sexo é a presença no acordo de cláusula generalizante de extensão de benefícios de casais heteroafetivos a casais homoafetivos.



Observaram-se, também, cláusulas que asseguram o pagamento de um auxílio nutrição infantil em acordos de trabalhadores/as de uma mesma empresa de telefonia celular em todos os estados do Brasil. Como no caso anterior, não são explicitados os casos de filhos/as de trabalhadores/as LGBTQIAPN+, mas sua extensão é garantida em razão de cláusula generalizante presente nos acordos da empresa.

A empresa realizará a partir de SETEMBRO de 2022 o pagamento do Auxílio Nutrição Infantil aos(as) empregados(as) com dependentes elegíveis mensalmente o crédito no valor de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais) em cartão eletrônico, exclusivamente para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil nos estabelecimentos credenciados.

Parágrafo primeiro - São elegíveis os filhos(as) naturais ou adotivos dos empregados(as).

Parágrafo segundo - Os créditos serão devidos aos filhos (as) desde o nascimento (inclusão no cadastro de dependentes) e até que completem 01 (um) ano, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de ambos os genitores empregados(as) da empresa, apenas será devido 1 (um) único crédito de parcela mensal.

Parágrafo quarto - Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária, nem tão pouco incorporação aos salários para quaisquer fins.

Parágrafo quinto - Nos casos de parto múltiplo o crédito será devido em relação a cada filho individualmente.

Parágrafo sexto - A empresa descontará mensalmente do empregado(a) a importância de R\$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

Parágrafo sétimo - É facultado(a) ao(a) empregado(a) a oposição ao recebimento do benefício, que deste modo deverá expressamente manifestar sua recusa junto ao setor de recursos humanos da empresa.

Parágrafo oitavo - A utilização do benefício é destinada EXCLUSIVAMENTE para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil em supermercados e farmácias credenciadas, sendo vedado o uso em desacordo com sua finalidade e beneficiários, podendo a empresa suspender o seu fornecimento em caso de constatação de desvio de finalidade.

Parágrafo nono - Em casos excepcionais, em atendimento a necessidade comprovada, ou nos casos previstos no PARÁGRAFO sexto desta cláusula, poderá a EMPRESA estabelecer um valor adicional ao crédito mínimo estabelecido no caput desta cláusula, sem como isso alterar a natureza do benefício, gerar condição permanente ou paradigma aos demais beneficiários como também o pagamento em folha de pagamento nos casos excepcionais de acesso ordinário ao benefício.

2. Licenças

Licença aborto

Dentre as negociações analisadas no estudo, 111 dispuseram sobre licença em caso de aborto, extensíveis a trabalhadores LGBTQIAPN+. Dessas, 25 explicitaram a extensão da garantia a homens transgêneros e pessoas não binárias, como observado no exemplo que segue, de instrumento coletivo de trabalhadores/as em empresa de telefonia em São Paulo. Garantia igual foi observada nos instrumentos coletivos da mesma empresa em outros 24 estados.

Em caso de aborto natural e espontâneo ou quando induzido nas seguintes formas: A) Risco de morte da pessoa gestante; B) gravidez que resulte de estupro; e C) feto anencefálico (até seis meses – 23 semanas de gestação), comprovado por atestado médico oficial, a PESSOA EMPREGADA terá um repouso remunerado de 30 dias podendo ela renunciar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico. **A licença estende-se às pessoas com condições biológicas de gestação, tais como, mulheres cisgêneros, homens transgêneros e pessoas não binárias que podem gestar biologicamente.**

Licença adoção

Um conjunto significativo de negociações (365) assegurou licença adoção extensível a casais homoafetivos, 29 das quais a trataram explicitamente na cláusula da garantia, como a de bancários/as de São Paulo e Mato Grosso do Sul e a de agentes autônomos do comércio de Mato Grosso:

Os empregados, independentemente de gênero, que vierem a adotar filhos na forma legal ou obtiverem guarda judicial de crianças ou adolescentes, farão jus a licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias conforme disposto na Lei 12.010/2009 e Art. 71-A da Lei 8.213/1991, alterado pela Lei 12.873/2013. **A licença abrange situações em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada, na forma da lei.**

No caso de união ou relação estável com companheiro (a) de mesmo sexo, sendo ambos (as) empregados (as) da mesma empresa, exclusivamente um (a) terá direito ao período de licença adoção, podendo o (a) outro (a) usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

Parágrafo único - Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado (a) não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

Licença casamento

Cláusulas sobre licença gala ou casamento são observadas em 379 negociações analisadas, das quais 33 de forma explícita, como a de trabalhadores/as em entidades culturais do Distrito Federal:

A licença gala ou licença casamento é um benefício trabalhista que garante, **05 dias corridos, consecutivos de licença em virtude de casamento heteroafetivo ou homoafetivo**. Esses dias de folga são contados a partir do primeiro dia após a realização da cerimônia.

Parágrafo único - Caso a cerimônia aconteça no sábado, o domingo é considerado dia de folga, logo, a licença passa a ser contada apenas na segunda-feira, primeiro dia útil.

Licença funeral

O direito a licença funeral em caso de falecimento de cônjuge, filhos/as ou dependentes abrangendo famílias homoafetivas é assegurado em 415 negociações do painel analisado, das quais 39 as citam explicitamente, como no caso da realizada pelos trabalhadores/as em empresas de transporte urbano de Fortaleza, no Ceará:

Serão considerados de efetivo exercício os afastamentos em virtude de: luto até cinco dias corridos, por falecimento do cônjuge, companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

Licença parental (maternidade/paternidade)

Neste grupo, foram reunidas as cláusulas que versam sobre licença maternidade, licença paternidade e licença parental, excluídas as cláusulas sobre licença adoção, tratadas em título específico. Garantias relativas ao tema, extensíveis a casais homoafetivos, foram observadas em 349 negociações, das quais 30 as mencionam diretamente, como a exposta a seguir:

A empresa concederá a extensão da Licença Maternidade de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias corridos. A empresa assegurará a estabilidade da gestante por um período de 60 (sessenta) dias após os 180 dias da licença.

Parágrafo Primeiro - **O benefício será estendido às mães adotantes e casais homoafetivos, devendo nesse último caso o benefício ser escolhido por um dos segurados, mediante declaração de responsabilidade do beneficiário de que somente um dos segurados figurará como beneficiário perante o INSS.**

A cláusula a seguir, que versa sobre licença parental primária e secundária consta de acordo coletivo de trabalhadores/as em indústria de alimentação no estado de São Paulo.:

A EMPRESA assegurará aos empregados **Licença Parental Primária** de 180 (cento e oitenta) dias e **Licença Parental Secundária** 28 (vinte e oito) dias, para que os empregados possam permanecer com seus filhos após o nascimento.

Parágrafo primeiro - Serão elegíveis à Licença Parental Primária: a) Mulher cisgênero e homem transgênero, em caso de parto; b) Mulher e homem cisgênero ou transgênero que opta por adoção unilateral; c) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero), em caso de adoção em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

Parágrafo segundo - Serão elegíveis à Licença Parental Secundária: a) Mulheres cisgênero ou homem transgênero, em que a(o) funcionária(o) da EMPRESA não gere a criança; b) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), na hipótese de adoção, devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

Em uma das negociações analisadas, que abrange trabalhadores/as telefônicos/as no estado de São Paulo, observou-se a seguinte garantia relacionada à licença parental:

Nos casos de parto de bebê natimorto poderá a empregada ou homens trans retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devido.

Parágrafo primeiro - Esta condição dar-se-á somente por solicitação da empregada e mediante apresentação de laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico, com a assistência e o termo homologado pelo Sindicato.

Parágrafo segundo - O retorno antecipado não elide o direito estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ato das Disposições constitucionais transitórias, bem como naturalmente o direito a licença maternidade, caso seja esta a sua opção.

Parágrafo terceiro - A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social – INSS.

Parágrafo quarto - Poderá a critério da empregada e cumpridos os mesmos requisitos formais por ocasião da concessão do retorno, ser revertida a sua decisão.

3. Estabilidades

Dentre as estabilidades relacionadas a nascimento e adoção de filhos/as, apenas as cláusulas sobre adoção apresentam disposições claras a respeito de uniões homoafetivas. No entanto, foram computados como direitos LGBTQIAPN+ as cláusulas sobre estabilidade gestante e paternidade resultantes das negociações com garantia de extensão dos benefícios contratuais a casais homoafetivos, mesmo que estas não cite textualmente trabalhadores/as LGBTQIA+.

Estabilidade adoção

Entre as negociações analisadas, 84 registraram cláusulas sobre estabilidade adoção extensíveis a casais homoafetivos, das quais seis, de forma explícita, como a assegurada por trabalhadores/as telefônicos/as em Santa Catarina.

Aos trabalhadores que adotarem filhos, a licença será de 4 (quatro) meses, a teor do que dispõe a Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei nº 12.873, de 25 de outubro de 2013, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392. A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

Parágrafo primeiro - Fica estendida a estabilidade provisória de emprego ao adotante pelo prazo de 03 (três) meses após o retorno do afastamento de que trata o “caput”. Parágrafo Segundo: **O benefício é extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.**

4. Jornada de Trabalho

Amamentação

O direito a descanso para que as mulheres possam amamentar seus bebês é assegurado no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse direito, tradicionalmente assegurado às mulheres, foi estendido a trabalhadoras trans em 28 negociações de uma empresa de telecomunicação em todas as UFs do país.

Em consonância com o art. ° 396 da CLT, as empregadas mães, homens trans, ou adotantes que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

Acompanhamento médico

O direito a ausentar-se do trabalho sem desconto de salário para acompanhar internações hospitalares ou consultas médicas de cônjuge, companheiro/a, filhos/as ou dependentes é previsto em diversos acordos e convenções coletivas, no que são respaldados pelo artigo 473 da CLT. No painel analisado, 375 negociações asseguram este direito a trabalhadores/as em união homoafetiva e, entre essas, 37 os garantem expressamente no texto da cláusula, como no caso a seguir, presente em acordo de trabalhadores/as em processamento de dados no estado do Ceará.

Em caso de doenças, procedimentos cirúrgicos, internações ou atendimentos de urgência e emergência de cônjuge, companheiro(a) inclusive do mesmo sexo, filho(a), e pais de seus empregados, a eles serão concedida Licença Acompanhante de, no mínimo, 1 (um) dia, desde que traga a respectiva comprovação.

Acompanhamento dependente PcD

Trata-se de uma aplicação específica do direito apresentado anteriormente. A concessão de abono de falta para acompanhamento de dependente deficiente é assegurada em 148 negociações com garantias a famílias homoafetivas. Em pelo menos uma, localizada em acordo coletivo da categoria bancária, o direito é expresso no próprio conteúdo da cláusula:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata, nos seguintes casos: [...] j) Até 12 (doze) ou 16 (dezesesseis) horas por ano, conforme a jornada do empregado 6 ou 8 horas, respectivamente, para levar cônjuge, companheiro (a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a) menor de 18 anos ou dependente menor de 18 anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas após [...] l) Além das horas anuais previstas na alínea “j”, o empregado terá mais 6 (seis) ou 8 (oito) horas por ano, conforme sua jornada de trabalho de 06 ou 08 horas, respectivamente, se o dependente for Pessoa com Deficiência, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas.[...]

Parágrafo Quarto - No que for aplicável, as ausências definidas no caput serão concedidas ao companheiro(a) de mesmo sexo.

Acompanhamento depressão pós-parto

Em 28 acordos firmados por trabalhadores em empresa telefônica foram observadas cláusulas relativas a abono de falta e flexibilização de jornada em função de acompanhamento de “esposa, marido ou pessoa parceira parturiente” em quadro de depressão pós-parto. A garantia é estendida aos trabalhadores e às trabalhadoras LGBTQIAPN+ em razão de cláusula generalizante presente nos acordos da empresa.

A empresa poderá flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, e/ou abonar ausências justificadas, limitadas a 3 dias para pessoas empregadas e, por este motivo, **tenham seu(sua) esposa/marido ou pessoa parceira parturiente**, em quadro de depressão pós-parto, comprovado mediante laudo médico.

Acompanhamento pré-natal

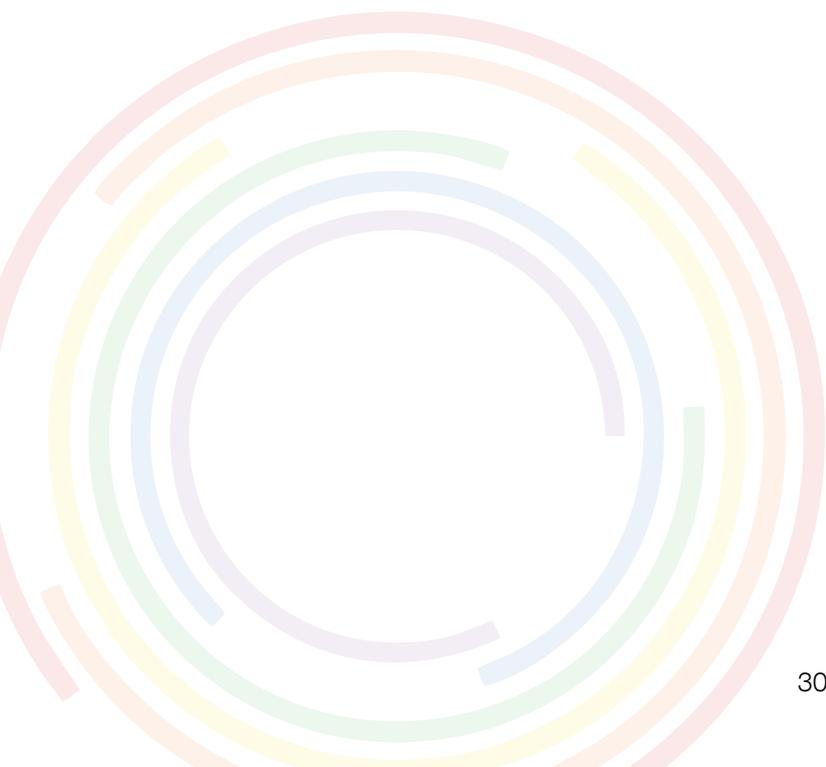
Cláusulas relativas a abono de falta para acompanhamento de exame pré-natal foram observadas nos instrumentos coletivos de 158 negociações. Nenhuma dessas menciona especificamente a extensão do benefício a casais homoafetivos e só foram contabilizadas neste estudo por estarem incluídas em instrumentos que asseguravam em cláusula específica que os benefícios então previstos seriam a eles garantidos.

Acompanhamento escolar

Cláusulas de abono de falta para acompanhamento escolar de filhos/as e dependentes, em geral a eventos como reunião escolar, foram verificadas em 116 negociações com garantias de extensão de benefícios a famílias homoafetivas. Em nenhuma dessas negociações, a garantia é explicitamente associada a essas famílias.

Férias

O mesmo se observa em relação às cláusulas sobre férias. Um conjunto de 101 negociações com cláusulas que estendem as garantias contratuais das famílias heteroafetivas às famílias homoafetivas asseguravam o direito do trabalhador e trabalhadora a gozar suas férias em datas próximas ou coincidentes com o casamento (em 67 negociações), férias escolares dos filhos/as (22 negociações), adoção (1 negociação) e outras datas de interesse da família (12 negociações).



5.Outras

Assistência para adoção

Duas negociações registram em seus instrumentos coletivos cláusulas sobre assistência da empresa no processo de adoção de criança pelo empregado/a. A cláusula a seguir, de acordo de trabalhadores/as siderúrgicos/as do Espírito Santo, é um exemplo:

A empresa colocará à disposição dos empregados adotantes, através do Departamento de Recursos Humanos (Serviço Social), assistência social e jurídica, durante o processo de adoção. A assistência será realizada por profissionais indicados pela Empresa.

A cláusula não trata explicitamente de família homoafetiva. No entanto, o mesmo documento registra cláusula sobre a extensão de garantias a famílias homoafetivas.

Planos de benefícios da empresa

No painel analisado, 39 negociações registram cláusulas de pacotes de benefícios da empresa à família do/a trabalhador/a, inclusas as famílias homoafetivas. A composição de cada plano depende da empresa e pode envolver o pagamento de auxílios e subsídios, como auxílios médicos, convênios para compra de medicamentos e planos odontológicos, entre outros.

Como o texto dos benefícios citados são longos e complexos, podendo se estender por diversas cláusulas de um instrumento coletivo, optou-se por não apresentar seu conteúdo.

Teletrabalho

Com o advento da pandemia da covid-19, muitas categorias incorporaram em seus acordos e convenções coletivas cláusulas relativas a regimes de trabalho remoto, conhecidos também como teletrabalho ou home office. As garantias associadas a esse regime de trabalho são diversas, abordando nas negociações mais avançadas amplos aspectos da questão, como o fornecimento de equipamentos, a concessão de auxílios para custeio do trabalho na própria casa, regras para controle da jornada, disposições relacionadas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709) por conta das reuniões on-line etc. Como geralmente o trabalho remoto ocorre no próprio lar do/a trabalhador/a, questões relacionadas a sua família também entram no rol das garantias negociadas. No painel analisado, ao menos 27 negociações trataram de questões relativas a famílias homoafetivas – 26 implicitamente, por força de cláusula extensiva, e uma explicitamente, dos/as bancários/as de Porto Alegre:

As mulheres que possuem filhos com até 71 (setenta e um) meses ou com deficiência terão preferência para o regime de teletrabalho, ficando a critério do banco a autorização, de acordo com as necessidades da empresa.

Parágrafo Primeiro - As regras desta cláusula também serão aplicadas para empregados viúvos, para aqueles que tenham guarda exclusiva de filho(a) ou aqueles com relação homoafetiva. Parágrafo Segundo - Havendo necessidade, o Banco poderá determinar o retorno do empregado referido nesta cláusula para o regime presencial antes do prazo de 71 (setenta e um) meses.

Garantias **voltadas ao próprio** **trabalhador ou trabalhadora**



1. Salários e progressões

Igualdade de oportunidades

Cláusulas sobre igualdade de oportunidades são aquelas que versam sobre o compromisso das empresas em oferecer oportunidade igual de emprego e promoção a todos os trabalhadores e trabalhadoras sem distinção de cor, sexo, idade, credo, estado civil, orientação política, orientação sexual e/ou outras características que podem ser objeto de discriminação na relação de emprego.

Foram localizadas cláusulas sobre igualdade de oportunidades para trabalhadores/as LGBTQIA+ nos instrumentos coletivos de 340 negociações. No geral, o texto cita, entre outras, a questão da orientação sexual, como pode ser observado na cláusula a seguir, de comerciários na Bahia:

As entidades subscritoras dessa convenção coletiva de trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidade para todos no acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, independente de gênero, orientação sexual, origem, cor, estado civil ou situação familiar.

Também o instrumento coletivo negociado por trabalhadores/as na indústria do açúcar e do álcool em Mato Grosso do Sul menciona a orientação sexual:

Quando da abertura de novas vagas, a empresa dará preferência aos empregados através do recrutamento interno, independente de gênero, raça, área de trabalho, idade, estado civil, credo, origem ou ideologia política e orientação sexual, porém deverá ser respeitada a descrição de cargo e o perfil de competências definido, além do respeito à legislação vigente, conforme política interna da empresa. Quando da ocorrência de promoções, a empresa efetuará os devidos registros na CTPS.

Em acordo da categoria bancária, verificou-se o estabelecimento de grupo de trabalho para discutir o tema:

[...]Parágrafo segundo - As partes estabelecem a formação de um Grupo de Trabalho que se reunirá, nos meses de maio e novembro para discutir, de forma conjunta, os dados estatísticos relacionados à Igualdade de Oportunidades e será composto por até 4 (quatro) representantes por parte das entidades sindicais e por até 4 (quatro) representantes do SANTANDER.

Em 22 negociações, todas de trabalhadores nas indústrias da alimentação no estado de São Paulo, foram observadas garantias de não discriminação por orientação sexual em cláusulas relativas a cotas de emprego para trabalhadores afrodescendentes:

Obrigatoriedade da contratação e manutenção de 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários para os afrodescendentes, incluídos os demais candidatos independentemente de cor / sexo, idade ou opção homossexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Isonomia salarial

Cláusulas sobre isonomia salarial com menção à orientação sexual do/a trabalhador/a são observadas nos instrumentos coletivos de 180 negociações analisadas. Em geral, repetem as disposições presentes no artigo 461 da CLT¹¹ acrescentando a questão da orientação sexual.

A cláusula que segue, assegurada por comerciários/as da cidade do Rio de Janeiro, é um bom exemplo dessas garantias identificadas pela pesquisa:

Fica vedada a desigualdade salarial aos empregados que exerçam a mesma função, por motivo de sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, credo, religião, estado civil ou quaisquer critérios discriminatórios.

Não é raro o registro de cláusulas que reúnem garantias de isonomia salarial e igualdade de oportunidades em uma mesma redação, como esta presente em acordo coletivo de metalúrgicos/as de Extrema, em Minas Gerais:

Quaisquer tipos de critérios discriminatórios, sobretudo se estiverem vinculados a sexo, orientação sexual, raça, idade, crença, deficiência física e condições familiares; não poderão constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoções e dispensas.

Parágrafo primeiro - Será garantido a todos os trabalhadores (as) a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades, inclusive para fins de acesso a formação e requalificação profissional.

Parágrafo segundo - Havendo denúncias ou suspeitas de Assédio Moral praticado no ambiente de trabalho, a EMPRESA, em conjunto com o sindicato, deverá instituir uma equipe multidisciplinar para análise dos casos e para a criação de programa de prevenção.

Parágrafo terceiro - A EMPRESA deverá adotar políticas institucionais e treinamentos voltados ao combate da discriminação e à inclusão das pessoas LGBTQIA+, negras, mulheres, idosos, PCD's e indígenas, entre outras pertencentes a grupos sociais determinados.

Observe-se que além da garantia de isonomia salarial e de igualdade de oportunidades, incluem-se também disposições relativas a assédio moral e medidas de combate a diversas formas de discriminação, dentre elas contra pessoas LGBTQIAPN+, como se verá nos tópicos a seguir.

¹¹ “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”



2. Promoção da diversidade e combate à discriminação

Combate à discriminação

A pesquisa identificou diversos tipos de cláusulas relativas ao combate à discriminação de pessoas LGBTQIAPN+ em 239 negociações. Em acordos de trabalhadores/as da construção civil no estado de São Paulo, o texto trata da proibição da discriminação:

Fica vedado qualquer tipo de discriminação tanto de gênero, religião, raça e opção sexual.

Em acordos de trabalhadores/as na indústria de calçados no Ceará, é proposta a realização de campanhas de combate ao preconceito e opressões:

Fica acordado entre as partes que o sindicato dos trabalhadores, em parceria com a empresa, poderá realizar campanhas (com materiais publicitários a serem dispostos nas dependências da empresa), palestras e seminários, sem qualquer prejuízo ao cumprimento da jornada de trabalho, preferencialmente, na semana SIPAT, sobre temas relevantes à categoria e que estejam associados ao contexto de combate ao preconceito e às opressões, sob os mais variados prismas, dentre eles: preconceito racial, preconceito de gênero, preconceito de orientação sexual e outros. As campanhas devem ter um caráter educativo. Para tanto, o sindicato deverá comunicar à empresa, com antecedência mínima de sete dias corridos, o tema, formato e metodologia para a consecução da campanha.

A expressão lgbtfóbico foi localizada em cláusula de acordo coletivo da categoria papelreira no estado de São Paulo, em que é relacionado um conjunto de atos e manifestações considerados discriminatórios e oferece um canal de denúncias para combater tais práticas:

Com base no art. 1^a da lei 9.029/95 (redação alterada pela lei 13.146/15), a empresa compromete-se efetivamente a não praticar, além de combater qualquer tipo de discriminação por motivo de gênero, origem étnico racial, estado civil, situação familiar, deficiência, idade, entre outros inclusive compromete-se também a orientar colaboradores e prepostos sobre condutas proibidas e temerárias que caracterizem a prática das discriminações retro mencionadas.

Parágrafo primeiro - No caso de ocorrência de qualquer ato e/ou manifestação de cunho: racista, lgbtfóbicos, capacitistas, machistas, misóginos, xenofóbicos ou de referências depreciativas a questões estéticos corporais sejam eles manifestos por gestos e/ou ações ofensivas ou por atos como injúrias, chacotas, comentários pejorativos, propinagem, conflito de interesses e etc, sejam estes expressos de forma verbal ou escritos, a Empresa se compromete a estabelecer e aplicar ao autor das práticas discriminatórias sanções gradativas e proporcionais aos atos praticados, tais como já previstos na CLT (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e demissão em casos extremamente graves).

Parágrafo segundo - A empresa manterá um canal de denúncias e compromisso com a investigação dos fatos, livre de retaliação aos que contribuírem.

Em cláusula de acordo de trabalhadores/as em empresas de asseio e conservação do estado do Rio de Janeiro aborda-se, também, a apuração de denúncias de diversas práticas nocivas ou discriminatórias no ambiente do trabalho, dentre elas a homofobia:

As partes comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenientes.

Algumas negociações fazem menção a códigos de conduta da empresa, tal como visto em acordo coletivo de trabalhadores/as em empresa de saneamento básico de Alagoas:

Conforme filosofia adotada pela EMPREGADORA e prevista em seu código de conduta, todos/as os/as EMPREGADOS/AS deverão ser tratados/as com equidade, não sendo permitido qualquer ato que possa ser caracterizado como assédio (moral e/ou sexual), discriminatório (raça, religião, orientação sexual, deficiência, dentre outros) e violência contra a mulher.

Em cláusula de acordo coletivo de jornalistas do Paraná, verifica-se a preocupação em combater conflitos no ambiente do trabalho e, embora não trate explicitamente dos/as trabalhadores/as LGBTQIA+, utiliza o termo diversidade, que vem ganhando espaço na negociação coletiva e será objeto de análise do próximo tópico.

As empresas devem adotar os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho e de assédio: a) respeitar a diversidade, a cooperação e o trabalho em equipe; b) contribuir para que os empregados se conscientizem sobre a necessidade da construção de um ambiente de trabalho saudável; e c) contribuir para a promoção de valores éticos e legais.

Promoção da diversidade

É digno de nota o cuidado e a preocupação com que algumas negociações tratam da questão da diversidade no ambiente de trabalho. Cláusulas que abordam o tema estão presentes em acordos e convenções coletivas firmados em 129 negociações em 2022.

Em alguns casos, o tema da diversidade é abordado em cláusulas que visam apoio e/ou promoção da diversidade, como no exemplo a seguir, de trabalhadores/as na indústria de alimentação do Rio Grande do Sul:

A empresa irá trabalhar com políticas de apoio à inclusão e diversidade, considerando os trabalhadores com deficiência, negros, público LGBT, assim como a valorização das mulheres.

Ou neste caso, de trabalhadores/as em indústria extrativa de Minas Gerais:

EMPRESA e SINDICATO estabelecerão um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e de orientação sexual.

Em convenção coletiva de trabalhadores/as na construção pesada da Bahia, observa-se a seguinte garantia relacionada à constituição de comitê de diversidade:

As Entidades convenentes instituirão na vigência do presente instrumento normativo, o Comitê de Diversidade com o propósito de estabelecer programas de combate ao racismo no trabalho e a discriminação de gênero, conforme preconiza a Convenção – 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, e as Normativas existentes na Legislação Brasileira, visando à adoção pelas empresas de mecanismos afirmativos que inibam tais práticas. As entidades convenentes estabelecem o prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho para início dos trabalhos de instituição e organização do Comitê.

Parágrafo único - As empresas adotarão medidas que evitem práticas e procedimentos que possam inibir a contratação de mulheres.

A cláusula a seguir, de trabalhadores/as em asseio e conservação no estado de São Paulo, trata do incentivo à contratação com vistas à promoção da diversidade:

A empresa deverá empreender com toda sorte de processos e procedimentos para manter um ambiente de trabalho que acolhe a pluralidade de perfis comportamentais, sociais e culturais distintos, que pode envolver raça, religião, capacidade física, idade, gênero, estado civil, conceitos ideológicos, entre outros, sem qualquer discriminação e propiciando a conscientização coletiva.

Em acordo de trabalhadores/as em empresa de pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico, é observada a menção à elaboração de um mapa da diversidade na empresa:

A empresa deverá assegurar que suas políticas de gestão de profissionais garantam a equidade de tratamento e valoração da força de trabalho, independente de gênero, raça, cor, credo, orientação sexual e qualquer outro aspecto pessoal da diversidade humana e social. Parágrafo Único – Será realizada a construção do mapa da diversidade dos trabalhadores da empresa.

Em três negociações de trabalhadores/as em agências de propaganda no Paraná, foram identificadas metas de promoção da diversidade em acordos que tratavam da regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados. A seguir, um quadro sintético da meta, extraída de um desses documentos:

	Meta	Como atingir
Pessoas e diversidade	<p>Aumentar a diversidade na equipe geral (de uma perspectiva de raça, orientação sexual, identidade de gênero e pessoas com deficiência.</p> <p>Realizar <i>reviews</i> anuais</p> <p>Atingir a representação demográfica equivalente da população paranaense em 2022</p>	<p>Pelo menos 22% dos funcionários identificados como negros</p> <p>Pelo menos 3% das pessoas com deficiência</p> <p>Pelo menos 21% das pessoas com identidade LGBTQ+</p> <p>Realizar dois <i>feedbacks</i> por ano na ferramenta do QR, tendo mais de 80% de respondentes de cada área em cada <i>review</i>.</p>

Por fim, no texto que segue, presente em dois acordos de indústria do ramo químico, a empresa justifica o uso de termos masculinos para designar o conjunto de trabalhadores/as, o que é um exemplo de como a questão começa a se expandir nos instrumentos coletivos.

A empresa e o sindicato têm o compromisso com a promoção da equidade e diversidade, o que envolve também o cuidado com a linguagem. Alguns termos estão no masculino apenas pela especificidade da língua portuguesa, sem tratar explicitamente do gênero masculino considerando todas as pessoas. [...]



Nome social/Vestuário

Cláusulas sobre o respeito ao nome social estão presentes nos contratos coletivos de 83 negociações de 2022. Algumas dessas tratam concomitantemente do uso de roupas de acordo com a identificação de gênero dos/as trabalhadores/as, por isso, estarão presentes neste tópico.

Em relação exclusivamente a nome social, segue exemplo de cláusula encontrada em acordo de trabalhadores/as em empresa de telecomunicações de São Paulo:

É assegurado aos (às) empregados (as) a utilização do crachá com a descrição do nome social e, para tanto, deverá apresentar no RH o requerimento de alteração com assinatura reconhecida em cartório. [...]

Quanto ao vestuário, destaca-se a seguinte cláusula, constante em acordo firmado por trabalhadores/as em empresa de telecomunicações de Pernambuco:

[...] Parágrafo único - A empresa garantirá o direito do(a) trabalhador(a) utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

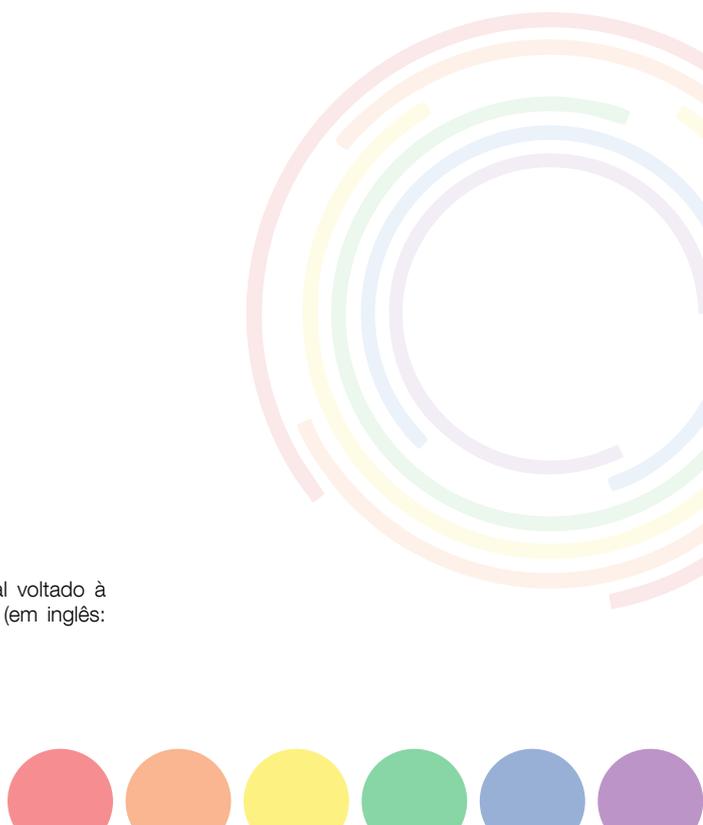
Ressalve-se, no entanto, que boa parte das cláusulas mencionava que as empresas “empreen-deriam esforços” para assegurar o direito dos trabalhadores/as de se vestirem em conformidade com o gênero de identificação, o que pode restringir a sua eficácia.

Contratação de LGBTQIA+

Foram observadas disposições sobre contratação de trabalhadores/as LGBTQIAPN+ em 13 negociações analisadas. A cláusula que segue pertence a acordo coletivo de indústria da alimentação no estado de São Paulo e faz menção a programa ESG¹² em desenvolvimento na empresa.

A empresa se compromete em manter o desenvolvimento do ESG com a contratação de funcionários que pertencem à comunidade LGBTQIA+, em busca de crescimento com diversidade.

¹² No mundo corporativo, é uma espécie de protocolo de gestão empresarial voltado à promoção da sustentabilidade ambiental e social e à governança corporativa (em inglês: environmental, social and corporate governance, de onde vem a sigla).



E a cláusula a seguir, em acordo coletivo de empresa de telemarketing no mesmo estado.

Fica estabelecido o compromisso social do empregador diante da necessidade de superação da crise setorial provocada pela conjuntura econômica nacional, a aplicação de políticas que favoreçam a valorização do trabalho dos (as) profissionais nos diversos segmentos desenvolvidos pela empresa e para tanto: **As empresas deverão de forma contínua manter a fomentação da criação de postos de trabalho, em especial para ingresso da população mais vulnerável como os jovens, população LGBT e também as mulheres de baixa renda;** Manter as boas práticas para fins de aplicação das políticas de organização do trabalho, em especial em favor da geração de oportunidade de renda e ascensão dos (as) profissionais em todos os setores da empresa. Deverão privilegiar, no que for possível, a contratação de jovens sem experiência profissional, visando a ampliação da oferta de trabalho de primeiro emprego, com o fomento específico à profissionalização. Assim estará a empresa cumprindo sua função social de permitir à juventude se inserir no mercado de trabalho. Deverão manter os canais de negociação permanente com os (as) empregados (as), sempre com o acompanhamento da entidade sindical laboral em consonância com as garantias do artigo 8º da Constituição Federal.

Banheiros/vestiários

Garantias relativas a uso de banheiros e vestiários são observadas em três negociações: duas de trabalhadores/as na construção e mobiliário do Paraná (primeiro exemplo) e uma de empregados/as em telemarketing do Rio Grande do Sul (segundo exemplo).

a) A empresa disponibilizará local apropriado e com condições de aquecimento de refeições aos funcionários b) As Empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, respeitada a utilização por identidade de gênero, além de chuveiros, lavatórios e fornecimento de água potável através de bebedouros bem como caixa de primeiros socorros com medicamentos nos locais de trabalho.

Parágrafo sétimo - É garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada trabalhador(a).



3.Outras

Abono transição de gênero

Foi observada em 28 acordos coletivos estaduais de empresa de telefonia celular cláusula sobre abono de faltas para empregados/as em processo de transição de gênero:

A pessoa empregada em processo de transição de gênero, poderá, mediante sua solicitação e comprovação de laudo de profissional que acompanhe seu processo de transição, validado pela área médica da EMPRESA, justificar sua ausência ao trabalho por até 3 dias ao ano.

Abono violência contra LGBTQIA+

Duas negociações de empresa de telefonia, em Goiás e em São Paulo, asseguraram o direito de falta ao trabalhador/a no caso em que este ou esta sofrer violência LGBTfóbica. O exemplo seguinte foi retirado do acordo de Goiás.

Licença para empregadas ou filhas vítimas de violência doméstica e afins - Licença para empregadas que tenham filhas(os) vítimas de violência doméstica e familiar contra a mulher, violência contra pessoa negra motivada por racismo, **violência contra pessoa LGBTI+** motivada por LGBTfobia e qualquer discriminação por credo ou etnia.

Assistência jurídica

Voltada também ao trabalhador/a vítima de LGBTfobia, nota-se a seguinte garantia, presente em acordos coletivos de empresa de telefonia celular em todos os estados do Brasil;

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal para empregados (as) que sejam envolvidos em demandas judiciais e administrativas em razão de ação ou omissão no exercício das suas atividades, excluídas as hipóteses de negligência, imprudência e imperícia ou conduta dolosa. **A Empresa garantirá a defesa dos interesses dos empregados na esfera criminal quando forem vítimas, no desenvolvimento de suas atividades laborais, de práticas de discriminação em razão de LGBTI+fobia, racismo, misoginia, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa e assédios moral ou sexual.** O empregado deverá solicitar o apoio jurídico da EMPRESA. PARAGRÁFO ÚNICO: Excluem-se desta condição demandas judiciais na esfera trabalhista em que sejam partes ou testemunhas empregados entre si e /ou a empresa, sem com isso elidir a participação da empresa enquanto parte legítima nestas situações.

Considerações Finais

A inclusão em todas as esferas da sociedade dos grupos historicamente discriminados é tema que tem ganhado importância no debate público e no movimento sindical nas últimas décadas. A Constituição Federal, a CLT e a legislação brasileira têm avançado para permitir maior participação desses segmentos, mas ainda são insuficientes para assegurar a superação das dificuldades por eles enfrentadas cotidianamente. No âmbito do trabalho, o movimento sindical tem cumprido papel fundamental na conquista de garantias não regulamentadas por lei a essa população e em assegurar que seus direitos legais sejam cumpridos e/ou ampliados.

A análise dos direitos conquistados por trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ nas negociações coletivas de trabalho do ano de 2022 revela que, embora essas garantias tenham evoluído em relação a anos anteriores, ainda são incipientes. Existe um longo caminho a ser trilhado pelo movimento sindical em busca de assegurar a inserção e permanência de trabalhadores LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho.

O primeiro aspecto a ser ressaltado neste estudo é o crescimento do número de negociações que incorporaram cláusulas voltadas aos LGBTQIA+ em seus instrumentos coletivos. Em 2022, 1.243 negociações registraram ao menos uma garantia desse tipo; em 2010, eram apenas 234; e em 2019, 736. Em termos relativos, cláusulas LGBTQIAPN+ foram observadas em 4,1% das negociações de 2022, frente a 0,7% em 2010 e 2,5% em 2019.

Esse crescimento foi observado em diversos estados do Brasil e em diversos setores e atividades da economia nacional, o que revela que direitos dos trabalhadores/as LGBTQIAPN+ vêm se disseminando generalizadamente.

Outro aspecto a ser ressaltado é o conteúdo das garantias negociadas. Nota-se ampliação do leque de garantias, com incorporação de termos importantes para a luta pela inclusão e para o combate ao preconceito, como lgbtfobia, parentalidade e pessoas transgênero, entre outros.

Nota-se, também, que sindicatos e empresas começam a demonstrar interesse em tornar o ambiente de trabalho mais diversificado, com a incorporação de trabalhadores/as LGBTQIAPN+, entre outros grupos historicamente discriminados, como mulheres, negros e pessoas com deficiência, por exemplo.

Garantias resultantes das negociações coletivas de trabalho, além de proporcionar progressos em relação às leis, têm papel crucial na exigência de que a legislação seja cumprida, bem como na disseminação de prerrogativas muitas vezes desconhecidas pelos/as trabalhadores/as. Nesse sentido, é de extrema importância que a classe trabalhadora tenha consciência das cláusulas negociadas e dos direitos por elas assegurados, para que esses possam ser reivindicados junto às empresas e contratantes.

Deve-se considerar, no entanto, que há muito a evoluir, dada a presença incipiente dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho. Alastrar essas garantias para o conjunto das categorias profissionais e assim vencer a barreira do preconceito e conquistar efetiva inclusão dos/as trabalhadores/as pertencentes a grupos discriminados no mundo do trabalho continua sendo a tarefa das entidades sindicais que representam os/as trabalhadores/as brasileiros/as.

EXPEDIENTE DIEESE:

DIREÇÃO TÉCNICA

Fausto Augusto Jr
Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri
Diretora Técnica Adjunta

José Silvestre Prado de Oliveira
Diretor Técnico Adjunto

Eliana Elias
Diretora Escola – EDCT

COORDENAÇÃO GERAL DO PROJETO

Patrícia Pelatieri
Diretora Técnica Adjunta

EQUIPE EXECUTORA

Daniel Taquiguthi Ribeiro
Laura Tereza Benevides
Luís Augusto Ribeiro
Luísa Cruz
Vera Gebrim (Revisora)
Equipe Administrativa (Apoio)

EXPEDIENTE DA PUBLICAÇÃO

A Negociação Coletiva de Garantias Relativas aos
Trabalhadores(as) LGBTQIAPN+
SETEMBRO/23

EDIÇÃO E SUPERVISÃO

Laura Tereza Benevides e Luísa Cruz

EDITORAÇÃO

João Andrade Comunicação e Marketing Sindical

DIAGRAMAÇÃO

Diego Orejuela

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Sérgio Pais



DiEESSE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS



Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo/SP
CEP: 01209-001



(11) 3811-2129



institucional@dieese.org.br

