

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE GARANTIAS VOLTADAS AOS TRABALHADORES E ÀS TRABALHADORAS LGBTQIAP+: BREVE PANORAMA ATUAL E ANÁLISE DE CLÁUSULAS NEGOCIADAS

Laura Tereza de Sá e Benevides Inoue¹
Daniel Taquiguthi Ribeiro²

Introdução

Este texto pretende apresentar um panorama atual da negociação coletiva de garantias voltadas aos trabalhadores e às trabalhadoras LGBTQIAP+ no Brasil. Certamente o primeiro destaque a ser feito é a valorização do espaço conquistado nos instrumentos de negociação coletiva, não obstante o desmonte de garantias efetivado pela Reforma Trabalhista de 2017 e a onda reacionária turbinada pela eleição de Bolsonaro. Ampliar, e muito, as garantias aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAP+ numa década com essa conjuntura é um feito digno de honrarias, pois somente com muita luta, engajamento e suor foi possível a conquista desses resultados.

Os movimentos sociais LGBTQIAP+, em todas as suas cores, batalharam muito para ampliar a visibilidade e combater as desigualdades e discriminações vividas por pessoas que tem identidades de gênero, sexualidades e formas de estar no mundo diferentes do *padrão hétero-cis-normativo*³. Essa atuação transcende o movimento sindical, mas teve efeitos sobre ele. Ainda que muitas entidades sindicais, assim como a sociedade em que vivemos, ainda feche muitas portas para essa causa, parte do movimento sindical abraçou a luta considerando-a como de fato é: a defesa de trabalhadores e trabalhadoras. Sustentando esses braços estão dirigentes sindicais engajadas e engajados na defesa da diversidade como princípio base das relações sociais e profissionais; e trabalhadoras e trabalhadores que buscaram seus direitos, que tiveram coragem de se colocarem contra as discriminações que passam diariamente.

Certamente, o segundo destaque a ser feito é a urgência do movimento

1 Socióloga e técnica do DIEESE.

2 Cientista Social e técnico do DIEESE.

3 O conceito de "padrão hétero-cis-normativo" é relacionado com a ideia socialmente difundida de que o padrão social ou a essência humana é de pessoas heterossexuais (que se relacionam afetiva e sexualmente com pessoas do sexo oposto) e cisgênero (pessoas que se identificam com o sexo de nascimento). Nesse pensamento discriminatório, todas as formas de existência que se distinguem desse padrão hétero e cis seriam existências equivocadas. Esse é um padrão social combatido pelo movimento LGBTQIAP+.

sindical atuar de forma ativa e incisiva na defesa de um segmento da classe trabalhadora tão estigmatizado, buscando garantias efetivas que vão além dos direitos constitucionais de não discriminação. É preciso seguir na luta para ampliar os direitos para além de garantias institucionais, buscando efetivar a não discriminação e igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.-

Não obstante os avanços de normatização das negociações coletivas, é preciso lembrar das muitas pessoas que não têm um trabalho formal (e, às vezes, nem informal ou muito menos em condições de trabalho decente), pois a primeira discriminação que sofrem é a barreira para entrada no mercado de trabalho. Não lhes é nem oferecida a oportunidade de provar que são tão capazes e competentes como qualquer trabalhador ou trabalhadora hétero-cis-normativo. Para elas e eles, muitas das quais são pessoas trans, não-binárias ou queers, os avanços da negociação coletiva abrem pequenas frestas no grande muro da discriminação.

Projeto de fortalecimento de sindicatos para a atuação e defesa de trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIAP+

As informações que a seguir serão apresentadas constam de estudo elaborado no âmbito de um projeto de fortalecimentos dos sindicatos para atuação e defesa de trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIAP+ desenvolvido pelo Solidarity Center, CNTRV-CUT, DIEESE e financiado pela Laudes Foundation.⁴

O projeto se desenvolveu durante os anos de 2020 e 2021 e contou com diversas ações, além do estudo da negociação coletiva ora apresentado. Entre as atividades desenvolvidas, destacam-se a “Pesquisa qualitativa sobre discriminação e condições de trabalho”, as oficinas de sensibilização e formação de dirigentes sindicais, as ações de diálogo social, as ações sindicais, a produção de materiais impressos e digitais, assim como a implementação, em redes sociais, de campanha de conscientização e divulgação de direitos.

Panorama geral da negociação de cláusulas LGBTQIAP+

As informações foram obtidas a partir de levantamento na base de dados do Mediador, sistema de registro de contratos coletivos de trabalho sob responsabilidade do governo federal⁵. A sistematização foi feita a partir de metodologia desenvolvida pelo SAIS-DIEESE (Sistema de Acompanhamento de

4 Trata-se do projeto: “Empoderamento dos sindicatos brasileiros do setor vestuário para combater a violência com base no gênero e a discriminação LGBTQIAP+ no local de trabalho”. Para saber mais sobre ele e acessar os materiais produzidos: <https://vistavctambem.wixsite.com/roupacolorida>. As publicações do estudo sobre negociação coletiva e dos resultados da pesquisa qualitativa serão divulgadas em breve no site do DIEESE: www.dieese.org.br.

5 Base de dados oficial dos instrumentos coletivos de trabalho – acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho – criada em 2007 pelo então Ministério do Trabalho e Emprego e atualmente sob a gestão do Ministério do Trabalho e Previdência. O propósito do Mediador é registrar todos os instrumentos coletivos realizados no Brasil, o que contemplaria o conjunto dos trabalhadores celetistas no país.

Informações Sindicais do DIEESE), que permite análises estatísticas a partir da organização e categorização das mesas de negociação e das cláusulas registradas nos documentos firmados, assim como análise qualitativa das garantias asseguradas.

Entre os anos de 2010 e 2019, observa-se um aumento expressivo de cláusulas que abordam garantias aos trabalhadores e às trabalhadoras LGBTQIAP+. Em 2010, foram verificadas 234 negociações com cláusulas voltadas a esse grupo de trabalhadores e trabalhadoras, que representavam 0,7% do total de negociações. Já em 2019, esse número se ampliou para 735, passando a representar 2,4% do total de negociações. Ainda que sejam poucas as negociações, frente ao universo de contratações coletivas que gira em torno de 30 mil por ano, é um crescimento que merece ser destacado, tendo em vista a complexidade do processo para a conquista de uma garantia em contrato coletivo negociado e a importância que esse direito pode ter na vida de trabalhadoras e trabalhadores.

De fato, a década de 2010 foi um momento em que a luta da população LGBTQIAP+ se fortaleceu, ganhando destaque em espaços mais tradicionais da mídia e mais adesão em movimentos sociais e na sociedade civil organizada. Essa ampliação do tema nas negociações coletivas é um reflexo direto da forte mobilização de militantes LGBTQIAP+ dentro do movimento sindical. Vale lembrar que, antes mesmo de ter que argumentar com o patronal pela validade e necessidade de uma cláusula, é preciso defendê-la junto à categoria e direção da entidade sindical.

A disseminação dessas garantias foi observada tanto entre os acordos coletivos negociados por empresa como entre as convenções coletivas firmadas por categorias (que podem abranger mais de uma empresa). Em 2010, eram 139 negociações por empresa e 95 por categoria, já em 2019 foram observadas 558 e 177, respectivamente.

Observou-se a ampliação de negociações em todas as regiões do país, cabendo alguns destaques. A região sudeste, que conta com a maior parte das negociações analisadas, registrava, em 2010, 186 e aumentou para 506 negociações com cláusulas voltadas aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAP+. O crescimento observado entre as negociações da região nordeste é muito relevante, pois, se no início do período analisado havia 5 instrumentos firmados, no período mais recente foram localizados 96.

Por fim, é importante comentar o aumento de negociações nacionais (e inter-regionais), cujos instrumentos com cláusulas sobre o tema passaram de 9 para 17. Nesse caso, vale destacar que, em 2019, os 17 registros representavam 17% do total de negociações com esta abrangência, sendo o maior percentual observado neste recorte analítico.

Com relação ao setor econômico das negociações, também se verifica

disseminação, passando a estarem presentes em todos os setores – as negociações rurais, que em 2010 não tinham nenhum registro, passaram a indicar 2. No setor de serviços, observou-se o maior número de negociações com garantias específicas aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAP+, sendo registrados, em 2010, 151 instrumentos e, em 2019, 379 (2,8% do total de negociações do setor de serviços analisadas). Na indústria, foram incluídas garantias em 76 negociações em 2010, já em 2019, listaram-se 284, ampliando a representação neste setor econômico, de 0,5% para 2,7%.

Conteúdo das garantias negociadas

A partir da análise do conteúdo, observa-se três principais grupos de garantias, quais sejam: 1) garantias relativas à união homoafetiva, gerais e específicas, que formam o conjunto mais disseminado entre as negociações analisadas; 2) combate à discriminação, que forma o segundo grupo em grau de disseminação; e 3) igualdade de tratamento no contrato de trabalho. A seguir, será apresentado o detalhamento da análise de conteúdo das cláusulas em cada grupo.

O primeiro grupo é composto por cláusulas que asseguram a extensão das garantias acordadas no instrumento aos trabalhadores e às trabalhadoras em relações homoafetivas, compactuando com o princípio de não distinção entre casamentos, uniões e filiação de casais homoafetivos e heteroafetivos. Observa-se tanto cláusulas que tratam especificamente de garantias aos cônjuges como também de garantias aos filhos, filhas e/ou dependentes. Nesse último caso, são garantias que também podem estar reafirmando o princípio de não distinção legal entre filiação biológica ou por adoção.

Foram verificadas, em 2019, cláusulas com garantias diretamente relacionadas às uniões homoafetivas de trabalhadores e trabalhadoras em 449 negociações. Das negociações que registraram alguma cláusula sobre a questão LGBTQIAP+, 61% pactuaram uma ou mais garantias classificadas nesse grupo temático.

As garantias desse grupo serão divididas em dois subgrupos: as que asseguram a extensão de todos os benefícios do instrumento coletivo aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAP+, e as que asseguram a extensão de benefícios específicos do instrumento coletivo. Foram 332 cláusulas de garantia de extensão geral do instrumento e 124 cláusulas que versavam sobre a extensão de garantias específicas, sendo as mais contabilizadas a assistência médica, licença funeral, seguro odontológico, auxílio creche e licença adoção.

Extensão geral do instrumento

A maior parte das negociações (45%) assegura que a extensão para ca-

sais homoafetivos de garantias presentes em acordos e convenções se aplica a todo o instrumento coletivo. Quase todas as cláusulas exigem que se comprove a união estável ou casamento. Cerca de 1% das negociações têm cláusulas que tratam especificamente do direito do filho de relações homoafetivas. As cláusulas asseguram aos filhos de empregados em união homoafetiva as mesmas garantias concedidas a filhos de casais heteroafetivos.

Extensão de garantias específicas

Aproximadamente 17% das negociações pactuam a extensão de garantias específicas. Parte das cláusulas se dirige ao companheiro(a) do trabalhador(a) LGBTQIAP+, e parte é destinadas aos filhos e dependentes do trabalhador(a) LGBTQIAP+.

Dentre as garantias relacionadas ao companheiro ou à companheira, as mais frequentes foram inclusão de cônjuge como dependente do plano de assistência médica (6%) ou de plano odontológico (2%); direito ao abono de faltas em caso de falecimento do cônjuge (3%) – a maioria das cláusulas assegura o abono de um número maior de dias do que garantido pela CLT, que é de dois dias.

A outra parcela das garantias desse subgrupo era direcionada aos filhos, filhas ou dependentes legais de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAP+. As cláusulas com maior incidência tratavam de auxílio-creche (4%) e de licença adoção (2%). Ambos os temas apresentam uma complexidade normativa no que diz respeito a casais gays, pois em grande medida essas garantias são tradicionalmente asseguradas à mulher trabalhadora. Assim, a falta da especificação de que o benefício deve ser estendido também aos pais, pode abrir margem para burlar a efetivação da garantia em sua totalidade.

Tabela 1 - Número de negociações com cláusulas relativas a extensão de garantias a trabalhadores em união homoafetiva e percentual sobre o total de garantias observadas Brasil, 2019

Garantias	Número de negociações	Percentual de negociações
União homoafetiva	449	61,0%
Extensão das garantias gerais do instrumento	332	45,1%
<i>Relativas a cônjuge/companheiro(a)</i>	331	45,0%
<i>Relativas a filhos e dependentes</i>	8	1,1%
Extensão de garantias específicas do instrumento	124	16,8%
Relativas a cônjuge/companheiro(a)	78	10,6%
<i>Assistência médica</i>	44	6,0%
<i>Licença funeral</i>	24	3,3%
<i>Seguro odontológico</i>	14	1,9%
<i>Licença casamento</i>	8	1,1%
<i>Auxílio funeral</i>	7	1,0%
<i>Acompanhamento</i>	6	0,8%
<i>Indenização por morte ou invalidez</i>	1	0,1%
Relativas a filhos e dependentes	46	6,3%
<i>Auxílio creche</i>	27	3,7%
<i>Licença adoção</i>	18	2,4%
<i>Auxílio filho com deficiência</i>	2	0,3%
<i>Estabilidade pai/mãe</i>	1	0,1%
<i>Auxílio educação</i>	1	0,1%

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

Combate à discriminação

O grupo que agrega as garantias de combate à discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ concentra 226 negociações, que representam 31% do total. Na maioria delas, as partes se comprometem a acabar com diversos tipos de práticas discriminatórias de forma genérica e sem mencionar medidas concretas.

Há negociações que definem ações ou medidas concretas para enfrentar a discriminação. Aproximadamente 4% das negociações se comprometem a apurar e punir denúncias de homofobia e cumprir o ordenamento jurídico brasileiro.

Aproximadamente 3% das negociações têm cláusulas que garantem aos trabalhadores trans o direito de usar o nome social na identidade funcional e

no endereço eletrônico. Uma negociação destaca que a/o trabalhador tem o direito de se vestir como se identifica.

Em cerca de 3% das negociações, as partes definem a realização de campanhas de conscientização para diversos temas, incluindo diversidade sexual.

Cabe ainda destacar que uma cláusula presente em quatro negociações diferentes realizadas por um mesmo sindicato de trabalhadores estabelece que deverá ser criada uma comissão paritária com o objetivo de formular ações de combate à discriminação em função da orientação sexual, entre outras práticas discriminatórias.

Tabela 2 - Número de negociações com cláusulas relativas ao combate à discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ e percentual sobre o total de garantias observadas - Brasil, 2019

Garantias	Número de negociações	Percentual de negociações
Combate à discriminação	226	30,7%
<i>Compromisso do combate à discriminação</i>	162	22,0%
<i>Punição</i>	25	3,4%
<i>Uso do nome social</i>	20	2,7%
<i>Campanha de conscientização</i>	19	2,6%
<i>Comissão paritária</i>	4	0,5%

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

Contrato de trabalho

Cerca de um quarto das negociações com cláusulas LGBTQIAP+ (178 negociações) pactuam a proteção do empregado contra a discriminação na relação contratual com a empresa. As cláusulas asseguram que o trabalhador LGBTQIAP+ tenha os mesmos direitos e que seja tratado com isonomia em relação às oportunidades e à remuneração.

Aproximadamente 14% das negociações têm cláusulas que garantem a isonomia salarial e asseguram que o trabalhador não será discriminado em razão de sua orientação sexual. Essas cláusulas estão fundamentadas no artigo 461 da CLT, que assegura que: "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." Embora o artigo não mencione a orientação sexual, algumas cláusulas reproduzem o texto da CLT acrescentando esse termo. Todas essas cláusulas fazem referência não apenas à discriminação contra o empregado ou a empregada LGBTQIAP+, como também a outros tipos de discriminação, como o racismo e a discriminação de gênero.

Cerca de 13% das negociações garantem a igualdade de oportunidades aos empregados e às empregadas, sem discriminação por razão de orientação sexual. As cláusulas afirmam que os trabalhadores devem ser tratados de forma equânime nos processos de seleção, na progressão da carreira e nos critérios para demissão. Assim como nas cláusulas relativas à isonomia salarial, nas cláusulas que tratam de igualdade de oportunidades a discriminação em razão da orientação sexual é mencionada junto de outros tipos de discriminação.

Tabela 3 - Número de negociações com cláusulas relativas ao combate à discriminação contratual contra pessoas LGBTQIAP+ e percentual sobre o total de garantias observadas - Brasil, 2019

Garantias	Número de negociações	Percentual de negociações
Contrato de trabalho	178	24,2%
<i>Isonomia salarial</i>	105	14,3%
<i>Igualdade de oportunidades</i>	94	12,8%

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

Considerações Finais

Os dados apresentados neste artigo indicam que há um movimento de disseminação de cláusulas com garantias específicas às trabalhadoras e aos trabalhadores LGBTQIAP+ no âmbito da negociação coletiva no Brasil. Observamos a ampliação de cláusulas negociadas em todas as regiões do país, nos vários setores econômicos e em muitas categorias profissionais. Esse movimento é fruto de muita luta e articulação de parte da classe trabalhadora e do movimento sindical pelo reconhecimento da importância de garantir direitos à todas, todos e todes, assim como de reivindicar o respeito a todas as formas de ser e estar no mundo.

As garantias às trabalhadoras e aos trabalhadores LGBTQIAP+ são em sua grande maioria normativas que visam assegurar os direitos mínimos, já garantidos ao grupo geral de trabalhadoras e trabalhadores. No entanto, em razão da grande discriminação que historicamente vivencia em nossa sociedade, a população LGBTQIAP+ tem maiores dificuldades de fazer valer seus direitos trabalhistas e muitas vezes precisa que eles estejam explícitos nas cláusulas. Esse é o argumento que fundamenta a existência de cláusulas de extensão geral de direitos assegurados no instrumento de negociação coletiva para trabalhadores em relações homoafetivas, por exemplo. Deixar explícito – o que já deveria ser óbvio, pois é crime – que não pode haver distinção do acesso aos direitos assegurados na negociação coletiva em razão da orientação sexual ou

identidade de gênero da trabalhadora ou do trabalhador, é então, uma estratégia do movimento sindical. Todo direito assegurado à trabalhadora e ao trabalhador cis-hétero deve ser assegurado ao homossexual, à pessoa transgênero e às pessoas com identidades de gênero diversas.

Há também garantias que afirmam o compromisso de empresas, contratantes, patrões e sindicatos de trabalhadores de atuar pelo enfrentamento à discriminação contra a pessoa LGBTQIAP+. Em alguns casos, as cláusulas podem ser mais voltadas para afirmar princípios, em outros, podem ser mais detalhadas e definir ações, grupos de investigações de denúncias etc. De toda forma, assegurar essas garantias em negociação coletiva é mais uma estratégia para encarar o problema da discriminação LGBTfóbica no ambiente de trabalho, de não se omitir frente a essa violência.

Entre 2010 e 2019, observou-se a disseminação das garantias LGBTQIAP+ nos acordos e convenções coletivas analisados. É preciso reconhecer e valorizar esse avanço, conquistado com muita luta. Muito embora, é importante ressaltar que ainda há muito o que o movimento sindical pode fazer para avançar nas condições de trabalho dessa população, já tão marginalizada e estigmatizada na sociedade. Melhorar as condições de trabalho da população LGBTQIAP+ é proporcionar um ambiente de trabalho melhor para todas as pessoas, menos violento, mais harmonioso e igualitário.