

# RELAÇÕES DE TRABALHO DE HOMOSSEXUAIS, BISSEXUAIS, TRANSGÊNEROS E INTERSEXUAIS NO ÂMBITO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

Ubirajara de None Caputo<sup>1</sup>

## Resumo

Este trabalho discute como os interesses dos trabalhadores homossexuais, bissexuais, transgêneros e intersexuais estão inseridos na normatização das relações de trabalho provenientes de negociações coletivas no Brasil. Para tanto, foram analisados acordos e convenções coletivas, entre outros documentos, contidos no banco de dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE, bem como a evolução da legislação pertinente, com destaque para a esfera federal. Também foram feitas consultas por conteúdo nos instrumentos normativos registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Não foram encontradas referências relevantes aos trabalhadores(as) transgêneros e intersexuais. As cláusulas que tratam de garantias a trabalhadores bissexuais e homossexuais foram analisadas em contraste com o ambiente jurídico e legal.

## Palavras-chave

Negociação Coletiva, LGBT, Homossexual.

## Abstract

This paper discusses how the interests of gay, bisexual, transgender and intersex workers are included in the standardization of labor relations from collective bargaining in Brazil. To this end, collective agreements and conventions, and other documents contained in the database of the Monitoring of Collective Contracts DIEESE System as well as the evolution of the relevant legislation, with emphasis on the federal level were analyzed. Consultations were also made by content of normative instruments included in the Mediation System of the Ministry of Labour and Employment (MTE). No relevant references were found to transgender and intersex workers. The clauses dealing with guarantees to bisexuals and homosexuals workers were analyzed in contrast to the legal environment.

## Keywords

Collective Bargaining, GLBT, Homosexual.

<sup>1</sup> Graduando em Ciências do Trabalho e analista de sistemas corresponsável pelo desenvolvimento do SACC-DIEESE. E-mail: bira@dieese.org.br

## 1. Apresentação

A negociação coletiva de trabalho é um processo que pretende produzir a “lei entre as partes”, que deve reger, complementarmente, as relações de trabalho. Como tal, presta-se a preencher eventuais lacunas da legislação, jurisprudência e outros atos normativos aos quais está submetida. O progressivo reconhecimento de direitos de homossexuais, bissexuais, transgêneros e intersexuais, em especial o do direito ao casamento civil, evidencia a necessidade de ajustar as situações de trabalho de modo a garantir equidade de tratamento a essa população. A esse respeito, as negociações coletivas de trabalho têm papel fundamental. Este artigo estuda como elas têm desempenhado esse papel baseado nos dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE). Trata-se de um sistema computacional que, desde 1993, mantém informações sobre um conjunto definido de negociações coletivas realizadas entre entidades representativas de empregadores e de trabalhadores, e entre estas e empresas privadas ou estatais. Até o ano de 2002, o SACC-DIEESE registrava os documentos normativos<sup>2</sup> resultantes de 94 unidades de negociação<sup>3</sup>. Em 2003, esse conjunto foi expandido e o sistema passou a acompanhar 220 unidades de negociação, abrangendo cerca de 50 categorias profissionais em 18 unidades da Federação. A escolha dessas unidades de negociação teve a intenção de compor um painel que pudesse revelar as principais tendências das negociações coletivas no Brasil (OIT, 2011, p. 20). Esse painel foi novamente ampliado em 2010 e hoje é composto por 225 unidades de negociação.

## 2. Metodologia

O DIEESE desenvolveu metodologia própria para analisar e registrar cada documento. Segundo ela, além de armazenar as propriedades do documento, como data da assinatura, qualificação das partes etc., cada cláusula é transcrita integralmente e classificada de acordo com uma estrutura hierárquica composta por tema, grupo e tipo. Isto permite que se produza uma grande quantidade de recortes a partir da combinação desses dados. Por exemplo, é possível conhecer todas as cláusulas do tipo Creche, vigentes no período de 2010 até 2012, em São Paulo, que contenham o termo “empregado” em seu conteúdo. Ao registrar-se uma cláusula, também é possível associá-la a palavras-chave, de modo a poder localizá-la a partir de temas não expressos pela sua classificação.

A equipe responsável por registrar documentos no SACC-DIEESE está instruída para vincular a palavra-chave homossexual a cada cláusula cujo

2 Um documento normativo pode advir do entendimento entre as partes, como um Acordo Coletivo, Convenção Coletiva ou Termo Aditivo, ou por decisão judicial, como uma Sentença Normativa.

3 Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores, que pretende resultar na regulamentação das condições de remuneração e de trabalho. (OIT, 2011, p. 16). Para conhecer todas as unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE, consulte o Anexo I.

conteúdo faça alguma referência à homossexualidade ou à transexualidade. Todas as cláusulas associadas à palavra-chave homossexual foram consideradas neste estudo. Também foram feitas pesquisas nos conteúdos dos documentos pelos termos: travesti, transexual, transexualismo, transexualidade, intersexo, intersexual, intersexualismo, intersexualidade, transgênero(a, os, as), identidade de gênero, parceiro(a) de(o) mesmo sexo, companheiro(a) de(o) mesmo sexo, homossexual(ais), homossexualidade, homossexualismo, homoafetivo(a, os, as), gay(s), lésbica(s), bissexual(ais), LGBT, orientação sexual e opção sexual, de modo a tentar localizar alguma cláusula que, por equívoco, não tivesse sido associada à palavra-chave homossexual. Todas as cláusulas resultantes dessa pesquisa por conteúdo também foram selecionadas para análise.

Chamou-se cláusula de interesse aquela que expressa ou reitera um avanço, isto é, uma situação mais favorável do que a anterior, para certo segmento. Entre as selecionadas, não foram localizadas cláusulas de interesse específico de trabalhadores transgêneros ou intersexuais. A maioria delas, entretanto, foi considerada de interesse do trabalhador homossexual ou bissexual.

NOTA: Para maior conforto na leitura deste texto, empregou-se palavras no gênero masculino para referir-se tanto a homens quanto a mulheres. Os termos só aparecem flexionados quanto ao gênero nas citações e ao tratar de transgêneros e intersexuais.

### 3. Pessoas transgêneras e intersexuais no âmbito das negociações coletivas de trabalho no Brasil

Pessoas transgêneras são aquelas cuja autopercepção de gênero<sup>4</sup> é discordante do gênero correlacionado ao seu sexo biológico. Essa autopercepção pode revelar-se através de elementos expressivos, como é o caso das travestis e crossdressers, e/ou identitários, como no caso das/dos transexuais<sup>5</sup>. Pessoas intersexuais<sup>6</sup> possuem ambiguidade anatômica congênita que não permite que sejam associadas totalmente a um gênero. Tanto pessoas transgêneras como intersexuais quase sempre apresentam sinais exteriores que em parte conflitam com o gênero masculino, em parte com o feminino.

A dificuldade que essas pessoas encontram para conseguir trabalho formal é enorme. Não são raros os casos de rapazes efeminados e garotas masculinizadas que não concluem o ensino básico devido à hostilidade no ambiente escolar. É certo que esses adolescentes não são necessariamente transgêneros ou intersexuais, mas enfrentam dificuldades semelhantes para

4 Não será possível discutir a grande produção acadêmica sobre gênero no escopo deste trabalho. Entretanto, neste contexto, o termo se refere à adequação social baseada no sexo biológico, conforme descrita pelo sistema sexo/gênero de Gayle Rubin: “o sistema sexo/gênero é um conjunto de arranjos através dos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, e na qual estas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas (RUBIN apud SENKEVICS, 2012).

5 Para informações complementares, consulte a Associação Brasileira de Homens Trans. Disponível em: <<http://homenstrans.blogspot.com.br/p/quem-sao-as-pessoas-trans.html>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

6 Para informações complementares, consulte a *Intersex Society of North America*. Disponível em: <[http://www.isna.org/faq/what\\_is\\_intersex](http://www.isna.org/faq/what_is_intersex)>. Acesso em: 9 jun. 2014.

serem aceitos pela família e pela escola e, posteriormente, para conseguir trabalho. Apesar dos dispositivos constitucionais de repúdio a qualquer forma de discriminação, a legislação infraconstitucional pune apenas quem negar ou obstar emprego em empresa privada em razão de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional<sup>7</sup>. A tentativa de incluir a identidade de gênero, além de sexo, gênero, orientação sexual e condição de pessoa idosa ou com deficiência, como motivações ao preconceito e à discriminação puníveis pela lei, tem malgrado diante da resistência de setores conservadores do Congresso Nacional com apoio, inclusive, do governo federal.

O direito a tratamento igualitário na contratação e na progressão profissional de pessoas que apresentem ambiguidade de gênero, assim como o reconhecimento do gênero autodefinido pelo(a) trabalhador(a), expresso pelo uso do nome escolhido por ele/ela (nome social) e no acesso a instalações sanitárias destinadas a tal gênero, poderiam ser garantidos pelas negociações coletivas de trabalho. Mas não são. Nenhum dos documentos registrados no SACC-DIEESE faz qualquer referência a essa população. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) expediu a Instrução Normativa nº 11/2009<sup>8</sup>, em 24 de março de 2009, exigindo que todo instrumento normativo, por ela entendido como “a convenção ou o acordo coletivo de trabalho e seus respectivos termos aditivos”, tenha conteúdo registrado eletronicamente pelo Sistema Mediador<sup>9</sup>, acessível pela internet. Em 27 de maio de 2014, havia 255.136 instrumentos registrados no Sistema e foram realizadas buscas pelos termos travesti, transexual, transexualismo, transexualidade, intersexo, intersexual, intersexualismo, intersexualidade, transgênero(a, os, as) e identidade de gênero em todo esse conteúdo. Não foram localizadas ocorrências dos termos travesti, transexual, transexualismo, transexualidade, intersexo, intersexual, intersexualismo, intersexualidade e transgênero(a, as). Foram encontradas apenas duas unidades de negociação que cuidam de discriminação motivada por identidade de gênero.

Os Acordos Coletivos do Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais no Estado do Espírito Santo celebrados com o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo, nos anos 2010 e 2012, e com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Serviços Similares do Estado do Espírito Santo, em 2013, têm acordado respectivamente o seguinte:

#### CLÁUSULA OITAVA - DA ADMISSÃO/PREENCHIMENTO CARGO

Fica proibida a discriminação de gênero, de etnia, de orientação sexual, de idade, de estado civil, *identidade de gênero*, de religião, de ter ou não filhos, de qualquer outra forma de discriminação tanto para admissão quanto para

7 Lei 7.716/89. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7716compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716compilado.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2014.

8 Disponível em: <<http://migre.me/kfft>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

9 Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

preenchimento de cargos. (Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo, 2012, grifo do autor).

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ASSEDIO [sic] MORAL, SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO RACIAL E HOMOFOBIA

A Diretoria do SINDILIMPE/ES se compromete a adotar todos os procedimentos que visem prevenir quaisquer práticas de assédio moral, sexual, discriminação racial e homofobia nas dependências do sindicato ou nos seus respectivos fóruns de deliberação.

Parágrafo Primeiro: A denúncia deverá ser apresentada por escrito à Direção do SINDILIMPE/ES, sendo vedado quaisquer tipos de retaliações sobre o(a) trabalhador(a) denunciante, garantindo-se a estabilidade por 06(seis) meses do(a) funcionário(a) denunciante e o acompanhamento da apuração da denúncia, até a conclusão do referido inquérito.

Parágrafo Segundo: Ficam asseguradas todas as prerrogativas constitucionais ao (à) trabalhador (a) que venha a denunciar ou testemunhar prática de qualquer ato previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Para apuração de denúncia sobre qualquer ato configurado no caput desta cláusula, a Diretoria do SINDILIMPE/ES procederá a imediata abertura de processo administrativo com prazo máximo de 30(trinta) dias para conclusão, podendo esta delegar uma comissão do sindicato, a condução dos trabalhos, assegurado o acompanhamento de um(a) representante do Sintes.

Parágrafo Quarto: a direção do SINDILIMPE/ES, se compromete a coibir no âmbito da instituição quaisquer outras práticas de discriminação, inclusive de acesso ao emprego ou sua manutenção em razão de sexo e *identidade de gênero*, origem, raça, etnia, orientação sexual, geracional, deficiência física, número de filho (as) e estado civil. (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Pública e Serviços Similares do Estado do Espírito Santo, 2013, grifo do autor).

Sendo a identidade de gênero um conceito distinto do de orientação sexual, já que o primeiro diz respeito à autopercepção de gênero e o segundo ao alvo do desejo sexual, transgêneros e intersexuais podem referir a si mesmos como assexuais, homossexuais, bissexuais ou heterossexuais, como quaisquer outras pessoas. Entretanto, como há semelhanças na busca pelo direito de não ser discriminado em razão de identidade de gênero e de orientação sexual, e também para tentar comparar como essas duas motivações influenciam as relações de trabalho expressas nas negociações coletivas registradas no Sistema Mediador, pesquisou-se todo o conteúdo dos instrumentos normativos também pelos seguintes termos: parceiro(a) de mesmo sexo, companheiro(a) de mesmo sexo, homossexual(ais), homossexualidade, homossexualismo, homoafetivo(a, os, as), gay(s), lésbica(s), bissexual(ais), LGBT, orientação sexual e opção sexual. Foram localizados 2.145 documentos que atendem a alguma dessas condições.

## 4. Contexto jurídico e legal

Para melhor compreender o ambiente jurídico e legal no qual foram pactuadas as condições de trabalho de gays, lésbicas e bissexuais registradas no SACC-DIEESE, é importante ter em mente como a possibilidade de se relacionar erótica e afetivamente com alguém do mesmo sexo afeta essas condições. Do ponto de vista pessoal, esses trabalhadores são mais propensos a constrangimentos e a terem sua trajetória profissional prejudicada por discriminação e, no âmbito familiar, encontram dificuldades para ter reconhecidas suas uniões conjugais e cuidar de seus filhos. Entretanto, quando se trata de uniões heteroafetivas, a extensão de benefícios ao cônjuge e licenças para cuidar dos filhos, por exemplo, há muito estão consagradas na legislação brasileira. Assim, os homossexuais não pleiteiam direitos particulares, mas sim serem contemplados pelos que já existem para os demais trabalhadores e, neste sentido, somam-se ações na justiça baseadas principalmente nos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade do ser humano e da não discriminação<sup>10</sup>. Em paralelo à jurisprudência, novas leis, instruções normativas e outras providências vêm impactando a situação laboral desses trabalhadores, entre as quais destacam-se os direitos previdenciários, tributários e de família.

Em 2000, o Ministério Público Federal (MPF) ajuizou ação requerendo que o Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) reconhecesse companheiro de mesmo sexo como dependente de segurado. Após sucessivas vitórias e apelações das partes, o INSS emitiu instrução normativa que define critérios para o reconhecimento de companheiro de mesmo sexo como dependente de segurado, para fins de pensão por morte e auxílio-reclusão. Essa instrução foi reformulada e deu origem à Instrução Normativa nº 45/2010<sup>11</sup>, de 6 de agosto de 2010, que vigora até o presente momento. A aprovação do parecer da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional de nº 1.503, de 19 de julho de 2010, permite, desde então, a inclusão de companheiro de mesmo sexo como dependente para fins de imposto de renda<sup>12</sup>. O crescente reconhecimento de casais de mesmo sexo por instituições governamentais, além de influenciar os regimes previdenciários do setor público, os planos de previdência complementar e os seguros-saúde, motivou a sociedade brasileira a pensar sobre o conceito de família.

Ao longo de toda a história conhecida, pode-se encontrar vários tipos de arranjos parentais associados à ideia de núcleos que compõem uma coletividade. A maneira como os seres humanos se organizam em grupos de convivência sofre alterações relacionadas a fatores históricos, culturais, econômicos e ambientais. A união de um casal para compor um núcleo familiar quase sempre se baseou em interesses sociais ou políticos e, apenas há poucos séculos, passou a considerar o afeto entre os pactuantes.

10 Ver item Princípios constitucionais na Tabela 1: Legislação citada.

11 Ver item Direitos Previdenciários na Tabela 1: Legislação citada.

12 Ver item Direitos Tributários na Tabela 1: Legislação citada.

Da antiguidade à idade média, eram os pais que cuidavam do casamento dos filhos. O casamento não consagrava um relacionamento amoroso. Era um negócio de família, um contrato que dois indivíduos faziam não para o prazer, mas a conselho de suas famílias e para o bem delas. [...] Escolha e paixão não pesavam nas decisões, e a sexualidade para a reprodução era parte da aliança firmada. (ARAÚJO, 2002).

O modelo predominante de família é essencialmente patrimonialista<sup>13</sup>, o que implica controle sobre a mulher e o sexo, de forma a assegurar que o poder e os bens materiais se acumulem e sejam transmitidos àqueles que são tidos como “continuações” daqueles que os acumularam. A família é também um espaço privilegiado para propagar valores e interferir na formação dos indivíduos, de modo a torná-los mais (ou menos) ajustados à sociedade. Não é à toa que a forma como a família se compõe, os direitos e deveres de cada um de seus membros em relação aos demais e a admissibilidade, condições e consequências de sua dissolução, estão sob vigilância moral, religiosa, legal e jurídica.

A revolução sexual da década de 1960, os métodos contraceptivos e o divórcio propiciaram o início da emancipação feminina e o aumento de ocorrências de famílias recompostas e monoparentais. O avanço na conquista de direitos sociais dos homossexuais e as técnicas de reprodução assistida, propiciaram o aumento de famílias adotivas e homoparentais<sup>14</sup>. Tornou-se necessário, portanto, distinguir procriação, parentesco, filiação e parentalidade. Segundo Zambrano et al. (2006), a procriação é um vínculo biológico, o parentesco um vínculo genealógico, a filiação um reconhecimento jurídico e a parentalidade a condição que implica responsabilidade pelos filhos e, sendo assim,

a noção de casal ou de família não pode ser considerada dentro de uma acepção unívoca e indiscutível. Não existindo um a priori de “verdadeira mãe” ou “verdadeiro pai”, apenas uma decisão moral e social determinará a quais elementos da noção de família se dará prioridade em uma determinada sociedade. (PARSEVAL apud ZAMBRANO et al., 2006, p.13).

A Constituição Federal de 1988 (CF), através do artigo nº 226, introduziu a figura jurídica da união estável, que tem características semelhantes às do casamento. Com o objetivo de regulamentá-la, o artigo 1.723 do Código Civil Brasileiro define como entidade familiar a convivência duradoura, pública e contínua, de um homem e uma mulher, estabelecida com objetivo de consti-

13 Como contraexemplo, destacam-se as uniões poliândricas, que ocorrem na região do Tibet. Esse tipo de família compõe-se de uma mulher, vários maridos, que são irmãos entre si, e os filhos. A mulher relaciona-se livremente com quaisquer dos homens e todas as crianças são tidas como filhas do irmão primogênito, independentemente de quem as tenha gerado. Nesse agrupamento parental, apesar dos limitados recursos materiais, todos trabalham para o coletivo e não há transmissão patrimonial para uns em detrimento de outros, já que todos os descendentes, de certo modo, são igualmente filhos de todos os ascendentes.

14 Famílias homoparentais são aquelas em que a parentalidade é designada a um homossexual ou a um casal de mesmo sexo (co-parentalidade: dois pais ou duas mães).

tuição de família. Pessoas em união estável não têm o estado civil alterado, não utilizam o sobrenome do companheiro, não podem ser acusadas de bigamia e estão submetidas, necessariamente, ao regime de comunhão parcial de bens. Além disso, a constituição e dissolução da união estável dispensam as formalidades do casamento. O Supremo Tribunal Federal (STF), em 5 de maio de 2011, julgou procedente, por unanimidade, as ações do Ministério Público Federal e do governo do Estado do Rio de Janeiro que pediam que uniões entre pessoas de mesmo sexo fossem reconhecidas como entidades familiares<sup>15</sup>. Entre os principais argumentos que fundamentaram a decisão estão os seguintes: embora a lei defina entidade familiar como a união de um homem e uma mulher, ela não exclui a possibilidade de uniões entre dois homens ou entre duas mulheres serem consideradas família; tais uniões sempre existiram e com as mesmas características das uniões heteroafetivas; todos precisam de proteção jurídica e, no vácuo da lei, cabe à justiça garantir o direito das minorias; o reconhecimento das uniões homoafetivas não diminui o direito de ninguém; a Constituição repudia atos discriminatórios e que possam dificultar a plena realização do ser humano e o direito à busca da felicidade. Como a CF também afirma que a lei deve facilitar que as uniões estáveis sejam convertidas em casamento, em 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) expediu a Resolução nº 175, que veda a qualquer cartório do país recusar o registro de casamento civil a casal de mesmo sexo devidamente habilitado<sup>16</sup>. A partir de então, embora o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo ainda não tenha sido aprovado por lei, ele se tornou possível para qualquer casal de homens ou mulheres, adultos, capazes e sem impedimentos legais. Em consequência disso, essas pessoas passaram a ter direitos como adoção pelo casal<sup>17</sup>, herança, partilha de bens, pensão alimentícia, composição de rendimentos para aquisição de bens móveis e imóveis, declaração conjunta de imposto de renda, autorização para procedimentos de saúde, divórcio e todos os demais direitos relacionados ao ramo jurídico de família.

Segundo o Portal de Notícias G1 (LAVEZO, 2012), a primeira adoção concedida a um casal de homens no Brasil ocorreu no ano de 2005, após seis anos de luta judicial<sup>18</sup>. A legislação sobre licença remunerada a adotantes, entretanto, só ampliou de 5 para 120 dias o período da licença para homens adotantes em outubro de 2013<sup>19</sup>, quando equiparou o direito ao das mulheres adotantes. No caso de filhos consanguíneos de casal composto por dois homens, gerados com auxílio de técnicas de reprodução assistida<sup>20</sup>, ainda hoje é necessário dis-

15 Ver item Direito ao casamento na Tabela 1: Legislação citada.

16 Ver item Direito ao casamento na Tabela 1: Legislação citada.

17 A adoção por uma só pessoa está prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente, instituído pela Lei 8.069 de 13 de julho de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm)>. Acesso em: 31 maio 2014.

18 Disponível em: <<http://migre.me/jyWnP>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

19 Ver item Direito a cuidar de filhos adotados na Tabela 1: Legislação citada.

20 O Conselho Federal de Medicina (CFM) aprovou, em maio de 2013, a Resolução 2.013/13 que autoriza a técnica de reprodução assistida a casais de mesmo sexo ou pessoas solteiras. Ver item Direito à reprodução assistida na Tabela 1: Legislação citada.

putar na Justiça o direito à licença paternidade equiparada à licença maternidade. Não obstante, em 6 de junho de 2014, a prefeitura do Recife concedeu, por simples ato administrativo, licença paternidade de 180 dias (equiparada à licença maternidade) a trabalhador casado com outro homem (G1, 2014)<sup>21</sup>. Foi a primeira vez que isso ocorreu no Brasil.

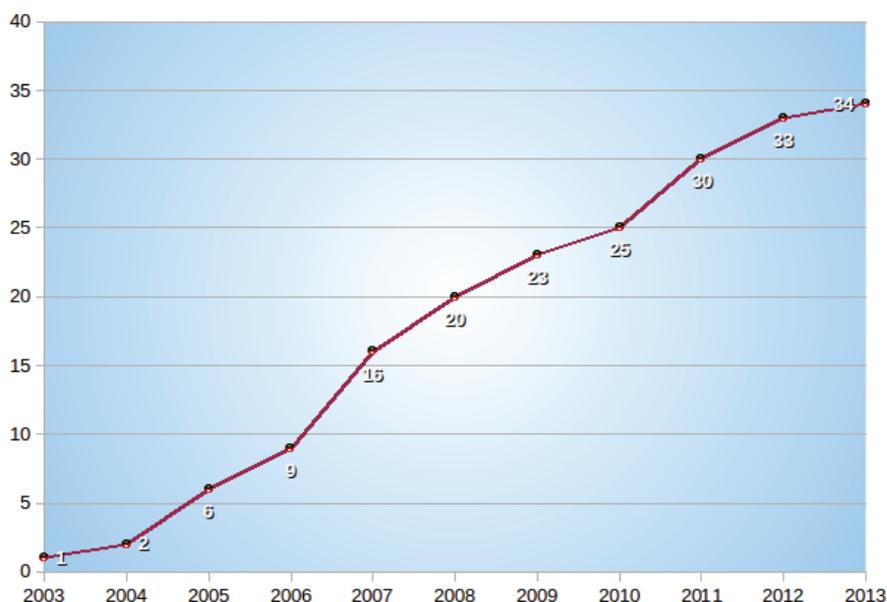
**Tabela 1 - Legislação citada**

Item	Início (a)	Legislação	Citação
Princípios constitucionais	1988	Constituição Federal 1988	<p>Dos Princípios Fundamentais</p> <p>Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]</p> <p>III - a dignidade da pessoa humana; [...]</p> <p>Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...]</p> <p>IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.</p> <p>Dos Direitos e Garantias Fundamentais CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS</p> <p>Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:</p> <p>I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]</p>
Direitos previdenciários	2000	Instrução Normativa do INSS 45/2010. (b)	Art. 25. Por força da decisão judicial proferida na Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0, o companheiro ou a companheira do mesmo sexo de segurado inscrito no RGPS [Regime Geral da Previdência Social] integra o rol dos dependentes e, desde que comprovada a vida em comum, concorre, para fins de pensão por morte e de auxílio-reclusão, com os dependentes preferenciais [...]
Direitos tributários	2010	Parecer 1.503/2010 do Ministério da Fazenda	opina-se pela juridicidade da inclusão cadastral de companheira homoafetiva como dependente de servidora pública federal para efeito de dedução do Imposto de Renda, desde que preenchidos os demais requisitos exigíveis à comprovação da união estável
Direito ao casamento	2011	Voto proferido pelo ministro relator e aprovado pelo plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em maio de 2011, que equipara a união estável entre pessoas de mesmo sexo à de pessoas de sexos diferentes.	No mérito, julgo procedentes as duas ações em causa. Pelo que dou ao art. 1.723 do Código Civil interpretação conforme à Constituição para dele excluir qualquer significado que impeça o reconhecimento da união contínua, pública e duradoura entre pessoas do mesmo sexo como "entidade familiar", entendida esta como sinônimo perfeito de "família". Reconhecimento que é de ser feito segundo as mesmas regras e com as mesmas consequências [sic] da união estável heteroafetiva. É como voto.
	2013	Resolução nº 175 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de maio de 2013	Art. 1º É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo.
Direito a cuidar de filhos adotados	2013	Lei 12.873/2013 equipara condições entre homens e mulheres adotantes.	Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.
Direito à reprodução assistida	2013	Resolução nº 2.013/13 do Conselho Federal de Medicina (CFM)	II – PACIENTES DAS TÉCNICAS DE RA [Reprodução Assistida] [...] 2 - É permitido o uso das técnicas de RA para relacionamentos homoafetivos e pessoas solteiras, respeitado o direito da objeção de consciência do médico.
Direito a cuidar de filhos consanguíneos	2014	Notícia sobre ato administrativo, de junho de 2014, da Prefeitura do Recife (G1, 2014).	Licença paternidade equiparada à licença maternidade (180 dias) concedida pela primeira vez no Brasil
Nota (a) Ano em que o direito foi reconhecido pela primeira vez em lei, por via judicial ou por ato do órgão regulador ou do Poder Executivo			
Nota (b) Reformulação da Instrução Normativa nº 20, expedida no ano de 2007.			

## 5. Homossexuais e bissexuais no âmbito das negociações coletivas presentes no SACC-DIEESE

Os dados analisados a seguir foram coletados do banco de dados do SACC-DIEESE em 24 de março de 2014. Na ocasião, foram encontradas cláusulas tratando de aspectos das relações de trabalho de interesse particular dos trabalhadores homossexuais e bissexuais em 19 unidades de negociação diferentes. Esse número corresponde a 8,4% das 225 unidades de negociação acompanhadas pelo Sistema<sup>22</sup>. Tais cláusulas foram localizadas em documentos firmados a partir de 2003 e têm aumentado numericamente desde então. Com vigência iniciando em 2013, foram localizadas 34 dessas cláusulas<sup>23</sup>.

GRÁFICO 1 - Quantidade de cláusulas que tratam de interesses de homossexuais e bissexuais por ano de início da vigência



Fonte: SACC-DIEESE

É preciso considerar que a existência de uma cláusula estabelecendo um direito não significa, necessariamente, um avanço nas relações de trabalho, já que há casos em que o acordado nada mais é do que uma obrigação legal pré-existente. Entretanto, nesses casos, há um claro reconhecimento

<sup>22</sup> Algumas unidades de negociação foram reformuladas pelas partes negociantes e receberam novas denominações no sistema. Nesses casos, manteve-se tanto as denominações originais quanto as novas e, sendo assim, podem ser encontradas mais de 225 denominações diferentes para as unidades de negociação acompanhadas pelo SACC. Ver Anexo I.

<sup>23</sup> Devido ao tempo necessário para captar, analisar e registrar os documentos no sistema, pode haver cláusulas de interesse de trabalhadores homossexuais e bissexuais, vigentes em 2013, que não puderam ser consideradas neste estudo pois não estavam disponíveis no momento da coleta dos dados.

pelos partes que acaba por reforçar a aplicação da lei na relação entre os trabalhadores e os empregadores pactuantes. Também é necessário levar em conta que a inexistência de norma no âmbito da negociação coletiva não significa que ela não esteja sendo aplicada, quer por força de lei, quer por extensão na interpretação de cláusula já acordada. De todo modo, além do teor do que é pactuado, está a forma como esses direitos progridem no tempo. Analisar essa evolução a par e passo, com o contexto jurídico e legal, traz elementos importantes para compreender como a sociedade brasileira tem tratado as necessidades da população de gays, lésbicas e bissexuais nas negociações coletivas de trabalho.

As cláusulas que tratam de interesses dos trabalhadores homossexuais e bissexuais registradas no SACC-DIEESE podem ser organizadas em torno de três eixos principais: ações antidiscriminatórias, garantindo empregabilidade e progressão profissional e salarial igualitárias, assim como atuando preventivamente através de campanhas educativas; o reconhecimento de união afetiva, equiparando o companheiro de mesmo sexo aos demais dependentes; e o cuidado com os filhos/família, como permissão de ausências ao trabalho para acompanhar filho ao médico, licença adoção etc.

## 5.1 Ações antidiscriminatórias

Os Acordos Coletivos dos Correios, desde 2003, trazem cláusula vedando discriminação em processo seletivo.

### CONCURSO PÚBLICO

A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% das vagas destinadas aos deficientes físicos. (Correios, Vigência: 01/08/2013 a 31/07/2014)

A versão dessa cláusula no primeiro Acordo Coletivo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos registrado no SACC-DIEESE, que vigeu de 01/08/2003 a 31/07/2004, continha previsão de cotas para negros e índios: "§ Único - A ECT desenvolverá políticas de reserva em concursos públicos, de modo a permitir maior acesso das etnias negra e indígena aos seus quadros.". Este parágrafo, entretanto, foi retirado no ano que se seguiu.

Os Vigilantes de Manaus, em cláusula que vem sendo repactuada anualmente desde 2010, vedam a discriminação por orientação sexual, entre outras, no momento da contratação:

### DA CONTRATAÇÃO SEM DISCRIMINAÇÃO

As empresas nos momentos de contratação não poderão fazer qualquer tipo de discriminação de sexo, cor, raça, religião, orientação sexual etc., desde que

os candidatos preenchem os requisitos exigidos por lei, devendo envidar esforços no sentido de buscar a ampliação da demanda por postos de trabalho para vigilante feminino, objetivando atingir a meta de 30% (trinta por cento) do seu efetivo. (Vigilantes de Manaus, Vigência: 01/02/2013 a 31/01/2015)

Já em 2010, havia referência à intenção de ampliar o quadro feminino de vigilantes, mas a meta de 30% foi incluída em 2011. As Convenções Coletivas dos Vigilantes de Manaus possuem também cláusula impedindo que se estabeleça idade máxima para admissão de trabalhadores.

As Convenções Coletivas dos Metalúrgicos (máquinas) - ABC/SP garantem, desde 2007, que não haverá discriminação por orientação sexual, entre outras, na contratação ou progressão profissional do trabalhador. As Convenções Coletivas da unidade de negociação Metalúrgicos Montadoras - ABC/SP, a partir de 2007, e as dos Metalúrgicos Eletroeletrônicos - Manaus/AM, desde 2011, asseguram que não haverá discriminação na evolução salarial ou funcional do trabalhador. Entretanto, embora também possuam cláusulas que afastam discriminação por idade, sexo, origem étnica ou religião no processo admissional, tais cláusulas não fazem referência alguma à orientação sexual dos candidatos.

#### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função. (Metalúrgicos (máquinas) – ABC/SP, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2015)

#### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade. (Metalúrgicos Montadoras – ABC/SP, Vigência: 01/09/2009 a 31/08/2011)

#### IGUALDADE DE TRATAMENTO

Fica garantida a homens e mulheres a igualdade de oportunidades e salários entre aqueles que desempenham a mesma função, com o mesmo tempo de experiência, mesma eficiência e qualidade, bem como no caso de novas contratações, não podendo haver diferenças quanto à origem, raça, sexo, cor, idade, religião, orientação sexual e quaisquer outras formas de discriminação. (Metalúrgicos Eletroeletrônicos – Manaus/AM, Vigência: 01/08/2013 a 31/07/2015)

na progressão salarial e funcional em razão de orientação sexual, entre outras. Também prevê campanhas de esclarecimento como estratégia para combater práticas discriminatórias. No entanto, não é possível saber se tais campanhas tratam do respeito à orientação sexual.

#### DIVERSIDADE

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

§1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

§2º - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual.

§3º - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia. (PETROBRAS, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2015)

As Convenções Coletivas dos Químicos do ABC e de São Paulo/SP, desde 1996, regulam os processos de seleção e promoção. Em 2007, a cláusula responsável por essa regulação passou a vedar expressamente distinção por sexo nesses processos. A partir de 2008, foram adicionadas restrições à discriminação por nacionalidade, cor, raça, idade e estado civil. Desde 2012, tal cláusula também proíbe discriminação por orientação sexual e condição de deficiente nos processos seletivos, mas não o faz ao referir-se à promoção funcional.

#### PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

[...]

c) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, *sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente*, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

[...]

e) Nos casos de promoção a empresa *não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil*. (Químicos ABC e São Paulo/SP, Vigência: 01/11/2012 a 31/10/2014, grifo do autor)

As Convenções Coletivas dos Químicos do ABC e de São Paulo/SP também preveem isonomia salarial. Desde 2003, a cláusula sobre esse tema impede discriminação por sexo, nacionalidade, cor, raça, idade e estado civil. Em

2012, passou a se referir também à orientação sexual e à condição de deficiente.

#### TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

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, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente. [...] (Químicos ABC e São Paulo/SP, Vigência: 01/11/2012 a 31/10/2014)

A Convenção Coletiva dos Bancários, a partir de 2004, e os Acordos Coletivos do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, desde 2006, dispõem sobre política antidiscriminatória preventiva abrangente.

#### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da comissão Bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

§ 1º - O programa FEBRABAN de Valorização da diversidade no Setor Bancário e o Programa FEBRABAN de capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com deficiência do Setor Bancário servirão de premissa para orientação dos bancos na implementação de suas ações, de acordo com as diretrizes e planos de ação definidos ou que vierem a ser definidos no Programa.

§ 2º - A Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades realizará reuniões trimestrais para acompanhamento do Programa de Valorização da Diversidade.

§ 3º - À semelhança do Censo da Diversidade realizado no setor bancário durante o ano de 2008, a FENABAM, com a comissão a que se refere o “caput” desta cláusula, planejará um novo levantamento do perfil dos bancários ao longo do ano de 2013, de forma a efetivá-lo em 2014. (Bancários, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

O parágrafo 1º foi introduzido em 2009, o parágrafo 2º, em 2011, e o parágrafo 3º, em 2012.

Desde 2005, o Acordo Coletivo da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Dataprev – previa “política de esclarecimentos e conscientização sobre Discriminação”, embora de forma inespecífica. A partir de 2007, a cláusula aponta ações para realizar essa política. Em 2008, o Acordo Coletivo do Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro – adotou cláusula similar. Não é possível saber, apenas com base nos Acordos Coletivos, se o conceito de discriminação social utilizado pelo Serpro e pela Dataprev abrange a discriminação por orientação sexual.

#### DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E RACIAL E ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A DATAPREV implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial e assédio moral e sexual, devendo:

- a) promover por meio dos órgãos de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) Publicar ou divulgar obras específicas;
- c) Realizar Oficinas com especialistas da área;

§ 1º - Toda denúncia de discriminação social e racial, assédio sexual e moral deverá ser encaminhado à Comissão de Ética, que manterá o assunto sob sigilo.

§ 2º - As denúncias de discriminação social e racial, assédio sexual e moral serão analisadas pela Comissão de Ética e pelo órgão responsável por Qualidade de Vida. (Processamento de Dados – DATAPREV, Vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013)

A Convenção Coletiva dos Jornalistas do DF inseriu, em 2010, a homofobia entre os temas previstos para possíveis campanhas educativas.

#### CAMPANHAS EDUCATIVAS

Os Sindicatos farão reuniões periódicas para definição de eventos de conscientização sobre temas que abordem a melhoria das relações de trabalho, inclusive em relação a segurança, assédio moral, tabagismo, dependência química, inovações tecnológicas, racismo, homofobia, dentre outros. (Jornalistas - DF, Vigência: 01/04/2012 a 31/03/2014)

## 5.2 Reconhecimento de união afetiva

Em 2006, o Acordo Coletivo da Dataprev incluiu cláusula pactuando o compromisso de estabelecer critérios para reconhecer como dependente o companheiro de mesmo sexo do trabalhador. Foram adotados critérios baseados na Ação Normativa do INSS 25/2000 e o reconhecimento entrou em vigor em 2007. Neste mesmo ano, o Acordo Coletivo do Serpro estabeleceu cláusula semelhante.

#### UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

A DATAPREV reconhecerá, a partir da assinatura deste ACT, a união civil estável para casais do mesmo sexo, estendendo ao dependente os mesmos benefícios concedidos aos demais cônjuges dos empregados, excetuados os casos que exijam reconhecimento legal.

§ Único - Para reconhecimento deverão ser apresentados, além dos documentos pessoais do dependente, 03 provas materiais, conforme abaixo, que comprovem a união do casal.

1. Declaração de imposto de renda do empregado, em que conste o(a) companheiro(a) como seu dependente;

2. Disposições testamentárias;
3. Declaração especial feita perante tabelião;
4. Prova do mesmo domicílio;
5. Prova de encargos domésticos evidentes e existência de sociedade ou comunhão nos atos da vida civil;
6. Procuração ou fiança reciprocamente outorgada;
7. Conta bancária conjunta;
8. Registro em associação de qualquer natureza, onde conste o(a) companheiro(a) como dependente do empregado;
9. Apólice de seguro da qual conste o empregado como instituidor do seguro e o(a) companheiro(a) como beneficiário;
10. Escritura de compra e venda de imóvel pelo empregado em nome do(a) companheiro(a);
11. Quaisquer outros que possam levar à convicção do fato a comprovar. (Processamento de Dados - DATAPREV, Vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013)

#### UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

Comprovada a união civil estável do mesmo sexo, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 25, de 7 de junho de 2000, o Serpro aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante neste Acordo Coletivo de Trabalho. (Processamento de Dados - SERPRO, Vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013)

O Acordo Coletivo das Centrais Elétricas de Santa Catarina – Celesc – passou a reconhecer companheiro de mesmo sexo do trabalhador como dependente em 2008. O acordo de 2013 introduziu parágrafo único que assinala a possibilidade de vir a reconhecer também os filhos do companheiro como dependentes.

#### RECONHECIMENTO DE DEPENDENTE

A Celesc Distribuição reconhece como dependente o companheiro ou companheira resultante da união homoafetiva, desde que comprovada união estável nos termos da legislação previdenciária.

§ Único - A Celesc Distribuição constituirá, na vigência do presente Acordo, Grupo de Trabalho com a participação da INTERCEL, com o intuito de estudar a possibilidade de reconhecimento, como dependente, do filho(a) do cônjuge e/ou companheiro(a) que conviva em união estável com o empregado(a). (Eletricitários CELESC, Vigência: 01/10/2013 a 30/04/2014)

A Convenção Coletiva dos Bancários e os Acordos Coletivos do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, desde 2009, reconhecem companheiro de mesmo sexo de trabalhador como cônjuge, nos termos da legislação previdenciária.

#### EXTENSÃO DE VANTAGENS- RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos conjugues dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

§ ÚNICO- O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45da Instrução normativa INSS/PRES. nº45, 06.08.2010 (DOU DE 11.08.2010). (Bancários, Bancários BB e Bancários CEF, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

Em 2010, a Convenção Coletiva dos Químicos do ABC e de São Paulo/SP recomendava o reconhecimento de companheiros de mesmo sexo como dependentes. O reconhecimento se efetivou na Convenção de 2012.

#### UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), serão extensivos ao(à) parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, devendo a mesma ser comprovada, mediante apresentação da escritura pública de declaração de união estável, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores.

A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor. (Químicos ABC e São Paulo/SP, Vigência: 01/11/2012 a 31/10/2014)

As Convenções Coletivas dos Aeroviários e dos Aeronautas reconhecem os companheiros em união estável como sujeitos de benefícios desde 2011.

#### PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO

A partir da assinatura desta CCT, parceiro (a) do mesmo sexo passa a ser considerado companheiro (a) para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados (as), desde que a união estável esteja registrada em cartório. (Aeroviários e Aeronautas, Vigência: 01/12/2013 a 30/11/2014)

O Termo Aditivo dos Metroviários do Rio de Janeiro/RJ, em 2013, declara reconhecer indistintamente união estável entre casais de mesmo sexo e de sexos diferentes.

#### DIREITOS A UNIÃO ESTÁVEL ENTRE CASAIS DO MESMO SEXO

A empresa Concessão Metroviária do Rio de Janeiro S/A não fará qualquer distinção entre as uniões estáveis hétero ou homoafetivas, desde que juridicamente reconhecidas. (Metroviários Rio de Janeiro/RJ, Vigência: 01/05/2013 a 30/04/2014)

### 5.3 Cuidados com filhos/família

Com respeito à adoção, os Acordos Coletivos do Banco do Brasil têm evoluído com o tempo. No período de 2003 a 2005, as mulheres adotantes tinham direito à licença adoção de até 120 dias, dependendo da idade da criança, e os homens adotantes faziam jus a licença de 5 dias. Entre 2006 e 2008, as mulheres adotantes passaram a ter direito a 120 dias de licença, independentemente da idade do adotado. Os homens adotantes continuaram a ter direito a 5 dias de licença. Em 2009, a cláusula foi reformulada e as mulheres passaram a ter direito a até 180 dias de licença adoção e o período de licença para homens adotantes, solteiros ou em união com alguém de mesmo sexo, foi ampliado para 30 dias. Em 2013, o período de licença adoção concedido a esses homens equiparou-se ao das mulheres adotantes, atingindo 120 dias. Somente a elas, entretanto, é possível prorrogar o período da licença por 60 dias.

#### LICENÇA ADOÇÃO

O BANCO abonará para funcionária, funcionário solteiro ou com união estável homoafetiva inscritos no BANCO ou no INSS, que comprovadamente adotarem crianças com idade de até 96 meses, o afastamento de 120 dias, contados a partir da data do termo de adoção definitiva ou de guarda provisória.

Parágrafo Primeiro – Mediante requerimento expresso da funcionária, a ser apresentado com antecedência mínima de trinta dias do término da licença prevista no caput, o BANCO concederá prorrogação desta por mais 60 dias, nos termos da Lei 11.770/2008.

Parágrafo Segundo – O funcionário requerente do benefício previsto no Parágrafo Primeiro não pode cumulá-lo com as ausências autorizadas de que trata a cláusula 14a - incisos III e IV [quando do nascimento de filhos ou de adoção de crianças com até 96 meses de idade].

Parágrafo Terceiro – Os benefícios previstos no caput, Parágrafo Primeiro e Parágrafo Segundo não podem ser cumulados com idêntico direito requerido por companheira ou companheiro homoafetivo funcionário(a). (Bancários BB, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

A cláusula que trata da licença adoção nos Acordos Coletivos dos Bancários da Caixa Econômica Federal também teve diferentes formulações ao longo do tempo. Em 2003 e 2004, as mulheres adotantes tinham direito a até 120 dias de licença, de acordo com a idade da criança, enquanto os homens adotantes a um período de 5 dias. Em 2005, foi inserido parágrafo que estendia o direito ao companheiro de mesmo sexo do homem adotante. Em 2009, a cláusula avançou consideravelmente ao ampliar para 180 dias o período de licença e estabelecer isonomia entre homens e mulheres adotantes:

## LICENÇA ADOÇÃO / LICENÇA PATERNIDADE

No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 8 anos de idade, a CAIXA concederá licença remunerada ao (à) empregado (a), pelo período de 180 dias.

§ 1º – Nesse caso, havendo adoção, a CAIXA concederá ao (à) seu (sua) empregado (a), licença paternidade de 10 dias, consecutivos ou não, no período de 180 dias após efetivada a adoção.

§ 2º - Para fins de concessão dessa licença, poderá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção.

§ 3º – Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado(a) não pode exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar.

§ 4º - No caso de relação estável com companheiro (a) do mesmo sexo, sendo ambos (as) empregados (as) da CAIXA, exclusivamente um (a) terá direito ao período de licença, podendo o (a) outro (a) usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

§ 5º - No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, o período das licenças adoção e paternidade permanece inalterado. (Bancários CEF, Vigência: 01/09/2009 a 31/08/2010)

No ano seguinte, a idade limite da criança adotada foi alterada de 8 para 12 anos. Entretanto, a cláusula passou a restringir o direito à licença de 180 dias à mulher, no caso de casal de sexos diferentes. Além disso, numa união afetiva entre pessoas de mesmo sexo em que apenas uma delas seja trabalhadora da instituição, a licença adoção será concedida à mulher trabalhadora, mas não ao homem trabalhador.

## LICENÇA ADOÇÃO

No caso de adoção ou guarda judicial a CAIXA concederá licença remunerada à empregada, pelo período de 180 dias.

§ 1º – Ao pai adotante empregado CAIXA, será concedido o benefício previsto na Cláusula 12 – Ausências Permitidas, alínea “b”, após efetivada a adoção.

§ 2º No caso de adoção em que ambos os adotantes são empregados da CAIXA, exclusivamente a mulher terá direito ao período de licença adoção, podendo o homem usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade de 10 (dez) dias, consecutivos ou não, no período de 180 dias após efetivada a adoção.

§ 3º – No caso de empregado adotante solteiro, será concedida a licença adoção na forma do caput.

§ 4º – No caso de relação estável com companheiro(a) do mesmo sexo, *sendo ambos(as) empregados(as) da CAIXA*, 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.

§ 5º - Para fins de concessão dessa licença, poderá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção.

§ 6º - Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado(a) não pode 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.

§ 7º - No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, o período das licenças adoção e paternidade permanece inalterado. (Bancários CEF, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014, grifo do autor)

Os Acordos Coletivos do Serpro, de 2003 até 2007, previam licença de até 120 dias para mulheres que adotassem crianças de 0 a 8 anos e de 5 dias para homens adotantes, apenas no caso de criança de até 12 meses. Em 2008, a licença para as mulheres foi ampliada para até 180 dias e a dos homens para até 30 dias, mantendo-se os limites de idade da criança de 8 anos para as mulheres e de 12 meses para os homens. Em 2009, o Acordo Coletivo passou a prever licença de 60 dias para empregado adotante em união estável com pessoa de mesmo sexo.

#### LICENÇA POR ADOÇÃO

A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias. [o direito à prorrogação de 60 dias está em cláusula específica]

§ 1º - Ao empregado enquadrado na cláusula 27 deste ACT [em união estável com pessoa do mesmo sexo], que adotar criança, será concedido licença de 60 dias.

§ 2º - Ao empregado que adotar criança com idade até 12 meses de nascimento, será concedido licença por adoção de 30 dias consecutivos.

§ 3º - A empregada e/ou empregado deverá(ão) apresentar ao SERPRO, para justificar o pleito correspondente a esta licença, termo de guarda de menor, acompanhado de certidão expedida pelo Cartório da Vara Judicial competente, com prazo de emissão não superior a trinta dias, cujos termos atestem que a/o adotante formulou seu pedido de adoção. (Processamento de Dados – SERPRO, Vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013)

Desde 2005, os Acordos Coletivos dos Bancários da Caixa Econômica Federal – CEF – entendem companheiros de mesmo sexo como dependentes diretos, para fins de assistência à saúde.

#### PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - SAÚDE CAIXA

A CAIXA assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde, aos seus empregados e respectivos dependentes, com participação contributiva mensal dos empregados e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula, constantes dos manuais normativos da CAIXA.

[...]

I - São dependentes diretos:

- a) cônjuge;
- b) companheiro(a) com união estável;
- c) companheiro(a) de mesmo sexo com relação estável;
- d) filhos e enteados até 20 anos, 11 meses e 30 dias.
- e) filhos portadores de deficiência permanente e incapazes, com idade superior ao definido na letra "d".

§ 6º - É garantido o pagamento de mensalidade única para o grupo familiar por opção de um dos cônjuges ou companheiros (as) quando ambos são empregados CAIXA. (Bancários CEF, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

Os Acordos Coletivos dos Bancários da CEF, desde 2005, pactuam direito a ausências justificadas em razão de situações relacionadas a companheiro de mesmo sexo.

#### AUSÊNCIAS PERMITIDAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata, por motivo de:

- a) casamento, até 08 dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) licença-paternidade pelo nascimento de filho, de 10 dias consecutivos ou não, inclusive o de registro, dentro de 180 dias a contar da data do evento;
- c) falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro(a), de 08 dias consecutivos a contar da data do óbito;
- d) falecimento de avós, netos, sogros, genros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente no órgão de previdência oficial, 06 dias consecutivos a contar do óbito;

[...]

m) 01 dia para internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro(a), filho, pai ou mãe.

[...]

§ 4º - No que for aplicável, as ausências definidas no caput serão concedidas ao companheiro(a) de mesmo sexo. (Bancários CEF, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

Nos Acordos Coletivos dos Bancários BB, o direito a ausências justificadas está previsto nos casos de internação hospitalar ou falecimento de companheiro de mesmo sexo, desde 2006. A partir de 2009, esse direito foi estendido no caso de falecimento de parentes de companheiro de mesmo sexo.

#### AUSÊNCIAS AUTORIZADAS

Sem prejuízo da respectiva remuneração serão concedidas aos funcionários as seguintes ausências.

##### I – FALECIMENTO

a) de parentes do funcionário(a):

a.1) pais, filhos, tutelados, cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, inscritos no Banco ou no INSS, irmãos, avós, bisavós, netos e bisnetos - 4 dias úteis consecutivos;

a.2) sogros, genros e noras - 3 dias corridos

a.3) cunhados, tios e sobrinhos - 1 dia.

b) de parentes do cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, inscrito no Banco ou no INSS:

b.1) filhos e tutelados - 4 dias úteis consecutivos;

b.2) avós, pais, netos, genros e noras - 3 dias corridos;

b.3) irmãos, cunhados, tios e sobrinhos - 1 dia.

[...]

VI - INTERNAÇÃO HOSPITALAR – cônjuge, companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, filhos, pais – 1 dia por ano;

[...] (Bancários BB, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

Em 2007 e 2008, os Termos Aditivos dos Bancários do Banco do Brasil declararam que não seriam consideradas ausências, para efeito de Participação de Lucros e Resultados (PLR), nos casos de internação ou falecimento de companheiro de mesmo sexo.

§ 2º - Para os fins constantes do § 1º não serão consideradas interrupções ao exercício da respectiva função as ausências decorrentes de falecimento (de pais, filhos(as), tutelados, cônjuge, companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, avós, irmãos, netos, bisavós, bisnetos), casamento, nascimento de filhos, doação de sangue, internação hospitalar (de cônjuge, companheiro, inclusive do mesmo sexo, filho(a), pai ou mãe), acompanhamento de filho ou dependente menor de 14 anos ao médico (Bancários BB, Termo Aditivo, Vigência: 01/09/2008 a 31/08/2009).

Os Acordos Coletivos da Extrativas Vale do Rio Doce, desde 2007, determinam assistência médica a companheiro de mesmo sexo dos trabalhadores.

#### ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA

[...]

### c) Tratamento de Saúde/Cônjuge

A empresa considerará o cônjuge e, nos termos de seu regulamento, o (a) companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva, independentemente da data de admissão do mesmo na empresa e da renda percebida.

[...] (Extrativas Vale do Rio Doce, Vigência: 01/11/2011 a 31/10/2013)

Desde 2008, os Acordos Coletivos da Construção Civil da empresa Holcim - MG preveem direito a auxílio-creche a trabalhadores do sexo masculino. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2014), "Legalmente o auxílio-creche é concedido apenas às empregadas-mães [sic]. Mas as convenções e acordos coletivos negociados pelos sindicatos podem, eventualmente, estender esse direito aos pais.<sup>24</sup>". De fato, há vários documentos normativos no SACC-DIEESE que estendem o auxílio-creche ao empregado do sexo masculino. As cláusulas dos acordos da Construção Civil Holcim - MG foram selecionadas para este trabalho por referirem-se expressamente a trabalhador que viva em união estável com parceiro do mesmo sexo. Tais cláusulas, entretanto, não cobrem os casos de pais adotantes solteiros. Como os legisladores não desconsideraram a possibilidade da concessão do auxílio a trabalhadores do sexo masculino, tendo deixado a cargo das negociações coletivas de trabalho sua normatização, as cláusulas de auxílio creche tratadas neste estudo não foram consideradas como garantias mais favoráveis do que a lei.

### AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA manterá convênio creche com entidade assistencial devidamente credenciada ou, a seu critério, reembolsará diretamente à empregada as despesas comprovadamente efetuadas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) com idade de 0 a 36 meses, até o limite de 35% do piso salarial vigente.

§ Único - O benefício do caput desta cláusula será estendido aos funcionários caso se incluam nos seguintes casos:

- seja viúvo;
- seja separado e comprove a guarda de filhos;
- viva em regime de união estável com parceiro do mesmo sexo;
- Comprove que a mãe da criança não receba o mesmo benefício no seu emprego (Construção Civil Holcim-MG, Vigência: 01/10/2013 a 30/09/2014).

No caso de duas mulheres trabalhadoras da Caixa Econômica Federal terem um filho consanguíneo, a apenas uma será devida a licença-maternidade, conforme os Acordos Coletivos celebrados desde 2010. No caso de dois trabalhadores homens, esse direito não está previsto. Como estas cláusulas não implicam avanço para as trabalhadoras e afastam situação desfavorável ao em-

24 Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/auxilio-creche-um-direito-da-trabalhadora.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2014.

pregador, uma vez que, no caso de filho consanguíneo de duas mulheres, ambas podem ser consideradas legalmente mães, elas não serão representadas no Quadro Sinóptico dos Avanços das Relações de Trabalho de Homossexuais e Bissexuais presentes no SACC-DIEESE.

#### LICENÇA MATERNIDADE

A CAIXA concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença-maternidade, nos termos da Lei 11.770/08, totalizando 180 dias, contemplando entre eles os 30 dias da licença aleitamento.

§ 1º - A prorrogação da licença-maternidade poderá ser solicitada pela empregada até o final do primeiro mês após o parto.

§ 2º - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará em perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

§ 3º - Caso o benefício da prorrogação da licença-maternidade, previsto nos termos da Lei 11.770/2008 e contemplado no caput desta cláusula, for revogado por ato do Poder Público, a CAIXA adequará a licença-maternidade das empregadas para 120 dias, mais 30 dias para licença aleitamento.

§ 4º - No caso de relação estável com companheira do mesmo sexo, sendo ambas empregadas da CAIXA, exclusivamente uma terá direito ao período de licença maternidade podendo a outra usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade. (Bancários CEF, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014)

Os Acordos Coletivos dos Petroquímicos de Camaçari - BA, desde 2011, pactuam o direito a auxílio educação para o trabalhador que tem filhos sob guarda ou tutela outorgada por sentença judicial, mesmo nos casos de filhos provenientes de união afetiva entre pessoas do mesmo sexo. A referência à união de pessoas do mesmo sexo é inócua, uma vez que o valor jurídico de uma tutela ou guarda judicial independe das condições que a geraram. Tais cláusulas também preveem o direito ao cônjuge, mas não a companheiro em união estável, seja de sexo distinto ou igual ao do trabalhador.

#### DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas reembolsarão aos seus empregados, as despesas com educação de seus filhos dependentes, registrados na empresa, matriculados em cursos infantil, fundamental, médio, pós-médio (curso técnico), graduação e pós-graduação, até o valor de R\$ 3.266,00 base setembro 2013, a serem pagos nos meses de setembro/2013, dezembro/2013 março/2014 e junho/2014, em parcelas de R\$816,50 cada, por núcleo familiar.

[...]

§ 5º - Farão jus também ao citado reembolso os empregados solteiros, casados

sem dependentes elegíveis ao auxílio educação nos termos desta cláusula e cônjuge registrado como dependente na empresa. [...]

§ 7º - Fica estendida a concessão do benefício auxílio-educação aos empregados que por determinação judicial mantenham filhos sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, mesmo que essa tutela tenha origem numa relação homoafetiva. (Petroquímicos Camaçari/BA, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2015)

Os Acordos Coletivos dos Petroquímicos de Camaçari - BA, desde 2011, estendem o direito a auxílio creche para trabalhadores com guarda ou tutela de menores determinada judicialmente, mesmo nos casos em que tal guarda ou tutela tenha origem numa relação afetiva entre pessoas do mesmo sexo. Assim como no caso do auxílio educação, não seria possível fazer qualquer distinção à guarda ou à tutela em decorrência da composição da união que lhe tenha dado origem.

#### DO AUXÍLIO CRECHE

As empresas reembolsarão 100% (cem por cento) das mensalidades da creche particular escolhida pela empregada, ou pelo empregado viúvo, sem companheira, até que seu(s) filho(s) menor(es) atinja(m) o 6º (sexto) mês de idade. A partir desta idade, o reembolso estará limitado a R\$551,48 base 1º de setembro de 2013, por filho até o 48º (quadragésimo oitavo) mês de idade.

Parágrafo 1º - O reembolso do auxílio creche não será devido no caso em que o filho tenha sido contemplado com o auxílio educação previsto na cláusula 12. [...]

Parágrafo 3º - Fica estendida a concessão do benefício auxílio-creche aos empregados que por determinação judicial mantenham menores sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, mesmo que essa tutela tenha origem numa relação homoafetiva.

Parágrafo 4º - O benefício *[sic]* será estendido para reembolso de pessoa física desde que comprovado registro em carteira de trabalho da pessoa física contratada pelo empregado beneficiário e comprovação de recolhimento da Previdência Social; o benefício terá início a partir do retorno da Licença Maternidade limitado a 24 meses.

Parágrafo 5º - A partir do 24º mês a beneficiária poderá optar pela utilização de creche particular que trata esta cláusula, limitando-se o valor do reembolso ao valor acima estipulado e até que a criança atinja o 48º mês de idade. (Petroquímicos Camaçari/BA, Vigência: 01/09/2013 a 31/08/2015).

Embora essas cláusulas dos Acordos Coletivos dos Petroquímicos de Camaçari façam referência à união homoafetiva, elas não constituem um avanço nas relações de trabalho de homossexuais e bissexuais. Por isso, elas não estão incluídas no Quadro Sinóptico dos Avanços das Relações de Trabalho de Homossexuais e Bissexuais presentes no SACC-DIEESE e, tampouco, a unidade de negociação respectiva aparece destacada no Anexo I.

QUADRO SINÓPTICO DOS AVANÇOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE HOMOSSEXUAIS E BISSEXUAIS PRESENTES NO SACC-DIEESE											
UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO	ANOS DE VIGÊNCIA										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>AÇÕES ANTIDISCRIMINATÓRIAS</b>											
CORREIOS	CO	CO	CO	CO	CO	CO	CO	CO	CO	CO	CO
Metalúrgicos (máquinas) – ABC/SP					CO						
Vigilantes de Manaus								CO	CO	CO	CO
Químicos ABC e São Paulo/SP										CO	CO
Bancários		CA									
DATAPREV			CA								
Banco do Brasil				CA							
Caixa Econômica Federal				CA							
SERPRO						CA	CA	CA	CA	CA	CA
Jornalistas – DF								CA	CA	CA	CA
PETROBRÁS									CA	CA	CA
Metalúrgicos (máquinas) – ABC/SP					PF						
Metalúrgicos (montadoras) – ABC/SP					PF						
Metalúrgicos (eletrônicos) – Manaus/AM									PF	PF	PF
PETROBRÁS									PF	PF	PF
Químicos ABC e São Paulo/SP										IS	IS
<b>RECONHECIMENTO DE UNIÃO AFETIVA</b>											
DATAPREV					RE						
SERPRO					RE						
CELESC						RE	RE	RE	RE	RE	RE
Bancários							RE	RE	RE	RE	RE
Banco do Brasil							RE	RE	RE	RE	RE
Caixa Econômica Federal							RE	RE	RE	RE	RE
Aeronautas									RE	RE	RE
Aeroviários									RE	RE	RE
Químicos ABC e São Paulo/SP										RE	RE
Metroviários Rio de Janeiro/RJ											RE
<b>CUIDADOS COM FILHOS/FAMÍLIA</b>											
Caixa Econômica Federal			AP								
Banco do Brasil				AP							
Banco do Brasil					APP	APP					
Caixa Econômica Federal			AS								
Extrativas Vale do Rio Doce					AS						
Caixa Econômica Federal			LA	LA	LA	LA	LAEP	LAEP	LAEP	LAEP	LAEP
SERPRO						LA	LA	LA	LA	LA	LA
Banco do Brasil							LA	LA	LA	LA	LAEP
Construção Civil HOLCIM – MG						AC	AC	AC	AC	AC	AC

Obs.: Em destaque (fundo azul) as conquistas que superavam a legislação vigente no ano.

#### AÇÕES ANTIDISCRIMINATÓRIAS

CA – Promover campanhas de conscientização que ajudem a inibir discriminação por orientação sexual, entre outras.

CO – Impedir discriminação por orientação sexual, entre outras, ao contratar trabalhador.

IS – Impedir distinção salarial por orientação sexual, entre outras, no exercício da mesma função.

PF – Impedir discriminação por orientação sexual, entre outras, na progressão profissional e/ou salarial do trabalhador.

#### RECONHECIMENTO DE UNIÃO AFETIVA

RE - Reconhecimento de companheiro de mesmo sexo como dependente de trabalhador.

#### CUIDADOS COM FILHOS/FAMÍLIA

AC – Auxílio creche a trabalhador do sexo masculino.

AP – Ausências permitidas para cuidar de cônjuge/filhos.

APP – Ausências para cuidar de cônjuge/filhos não são consideradas nos cálculos da Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

AS – Assistência à saúde de cônjuge/filhos.

LA – Licença adoção a homens por período superior ao previsto em lei.

LAE – Licença adoção a homens equiparada àquela devida a mulheres.

LAEP – Licença adoção a homens parcialmente equiparada àquela devida a mulheres.

## 6. Conclusão

A análise dos dados do SACC-DIEESE e a consulta à base de dados do Sistema Mediador do MTE demonstram que a situação dos trabalhadores que apresentam ambiguidade de gênero é muito diferente daquela dos homossexuais e bissexuais, no âmbito das negociações coletivas de trabalho no Brasil. Quando os dados do SACC-DIEESE foram coletados para este estudo, havia 3.529 instrumentos normativos registrados pelo Sistema. Nenhum deles faz referência ao segmento de travestis, transexuais ou intersexuais. Além disso, nos mais de 255 mil documentos cadastrados no Sistema Mediador, o direito a não ser discriminado em razão de identidade de gênero aparece em apenas três acordos coletivos.

O primeiro documento cadastrado no SACC-DIEESE contendo cláusula de interesse de trabalhadores homossexuais e bissexuais foi firmado em 2003. A cada ano, desde então, são pactuadas mais cláusulas com essa característica, sendo que nas negociações vigentes no ano de 2013 foram localizadas 34 dessas cláusulas distribuídas em 19 unidades de negociação, da seguinte forma: 11 unidades de negociação com uma cláusula, quatro com duas cláusulas, duas unidades com três, uma unidade com quatro e uma com cinco cláusulas<sup>25</sup>. O Sistema acompanha o total de 225 unidades de negociação<sup>26</sup>. Observa-se que a quantidade de negociações coletivas que incluem garantias a trabalhadores homossexuais e bissexuais cresce à medida que a discussão sobre os direitos civis dessa população avança na sociedade. Tais garantias sempre foram inseridas em cláusulas já existentes, como no exemplo em que se vinha pactuando anualmente que nenhum trabalhador seria prejudicado em sua progressão profissional em razão de raça, cor, etnia, religião ou origem e, a partir de certo momento, passou-se a pactuar também a não discriminação motivada por orientação sexual. Com exceção de uma unidade de negociação que estabeleceu cláusula beneficiando trabalhadores homossexuais e bissexuais pela primeira vez em 2013, todas as cláusulas desse tipo vêm sendo repactuadas há anos. Considerando a condição legal e jurídica dessa população nos momentos em que cada uma dessas cláusulas foi pactuada pela primeira vez, nota-se que 12 delas apenas garantiram um direito que já estava previsto em lei, 14 implicaram condições mais favoráveis do que a lei e sete tratavam de campanhas educativas, que não têm previsão legal. Com a admissibilidade do casamento civil entre pessoas do mesmo sexo e a licença adoção equiparada entre homens e mulheres, conquistadas em 2013, todas as cláusulas que tratam de direitos de homossexuais e bissexuais localizadas no banco de dados do SACC-DIEESE encontram-se superadas pela legislação do país.

As negociações coletivas de trabalho estão em permanente diálogo com a sociedade, e estudá-las contribui para entender as relações entre o patronato

25 Ver Quadro Sinóptico dos Avanços nas Relações de Trabalho de Homossexuais e Bissexuais, constante deste trabalho.

26 Ver Anexo I.

e as pessoas que estabelecem vínculos afetivos e sexuais com outras de mesmo sexo, e também entre estas e sua representação sindical, assim como entre elas, a classe trabalhadora e a própria sociedade. Não será possível concluir aqui os motivos que fazem com que as necessidades desses trabalhadores ocorram em apenas 8,4% das unidades de negociação registradas pelo SACC-DIEESE. É provável, no entanto, que isso se dê em parte por resistência dos empregadores e em parte pela ação dos trabalhadores.

Promover condições de trabalho adequadas para pessoas que constituem família com alguém de mesmo sexo contribui para inviabilizar iniquidades baseadas em gênero, pois, se um casal pode não ser composto por um homem e uma mulher, não é possível presumir que à mulher seja destinada a maior parte das responsabilidades com a família, como quase sempre ocorre. Um exemplo está na recente promulgação de lei que equipara o período da licença adoção entre homens e mulheres. Trata-se de um avanço para melhorar as condições de homens adotantes solteiros ou casados entre si de cuidarem de filhos recém adotados. Até então, quando um casal formado por homem e mulher realizava uma adoção, era concedida à mulher a licença para cuidar do filho e, assim, essa tarefa lhe era imposta, sem considerar o desejo do casal. Além disso, qualquer homem solteiro que quisesse adotar dispunha de licença adoção de apenas cinco dias. É preciso avançar nas licenças para cuidar de filhos, consanguíneos ou não, de forma que os responsáveis pela criança possam decidir como desejam coadunar suas atribuições profissionais e parentais, resguardados os direitos de reestabelecimento da parturiente e de amamentação das crianças.

## Referências bibliográficas

ARAÚJO, Maria de Fátima. Amor, casamento e sexualidade: velhas e novas configurações. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 22, n. 2, jun. 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932002000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932002000200009&script=sci_arttext)>. Acesso em: 7 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7716compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716compilado.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. Instrução Normativa nº 11, de 24 de março de 2009: dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos ... Brasília, 2009. Disponível em: <<http://migre.me/kfft>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm)>. Acesso em: 31 maio 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília,

lia, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 28 maio 2014.

BRASIL. Artigo 71-A. In: Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013. Brasília, 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: jun. 2014.

BRITTO, Ayres. Voto, [2011]. Voto do relator aprovado pelo STF – Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/voto-ministro-ayres-britto-julgamento.pdf>>. Acesso em: 29 maio 2014.

CFM. Conselho Federal de Medicina. Resolução CFM nº 2013/13: adota normas éticas para utilização das técnicas de reprodução assistida ... Brasília, 16 abr. 2013. Disponível em: <<http://portal.cfm.org.br/images/PDF/resoluocfm%202013.2013.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Brasília, 2013. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o\\_n\\_175.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o_n_175.pdf)>. Acesso em: 29 maio 2014.

DIAS, Maria Berenice. Homoafetividade e direito homoafetivo. [S.l.: s.n., 20--]. Disponível em: <<http://migre.me/kVkbF>>. Acesso em: 10 maio 2014.

G1. Casal homoafetivo consegue licença paternidade de 6 meses no Recife. Recife, 6 de jun. de 2014. Disponível em: <<http://migre.me/jKDrE>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

GIUSTI, Iran. Preconceito dificulta licença maternidade para pais e mães gays. IG São Paulo. São Paulo, 21 mar. 2014. Disponível em: <<http://migre.me/kVmnE>>. Acesso em: jun. 2014.

Haidar, Rodrigo. A quarta família: Supremo reconhece união estável homoafetiva. Boletim de Notícias Conjur, São Paulo, 5 maio 2011. Disponível em: <<http://migre.me/kV3w>>. Acesso em: 30 maio 2014.

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010: Dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento ... DOU de 11 ago. 2010. Disponível em: <[http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45\\_1.htm#cp1\\_s2](http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm#cp1_s2)>. Acesso em: 28 maio 2014.

IRINEU, Bruna Andrade et al. Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT: “caminhos paralelos” ou “estradas que se cruzam”. Goiânia, [200-?]. Ser-Tão, Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade. Pesquisa: Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: um mapeamento crítico preliminar. Disponível em: <<http://migre.me/kVnOT>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

LAVEZO, Marcos. Primeiro casal homossexual a adotar criança no país

fala sobre Dia dos Pais. G1. Rio Preto e Araçatuba, 12 ago. 2012. Disponível em: <<http://migre.me/jyWnP>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

LEÃO, Naiara et. al. Veja os direitos que os homossexuais ganham com a decisão do STF. Último Segundo. [S.l.], 5 maio 2011. Disponível em: <<http://migre.me/kVlih>>. Acesso em: jun. 2014.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Parecer PGFN/CAT/Nº 1503/2010: requerimento administrativo de servidora federal para inclusão de dependente homoafetiva ... Brasília, 19 jul. 2010. Disponível em:

<<http://www.pgfn.fazenda.gov.br/arquivos-de-noticias/Parecer%201503-2010.doc>>. Acesso em: 29 maio 2014.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. SRT - Secretaria de Relações de Trabalho. Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho: Mediador. Brasília, [2009?]. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal do Trabalho e Emprego. Auxílio-creche: um direito da trabalhadora. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/auxilio-creche-um-direito-da-trabalhadora.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009. Brasília: OIT, 2011.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade. Porto Alegre, 20(2), p. 71-99, jul. / dez. 1995. Disponível em: <<http://www.observem.com/upload/935db796164ce35091c80e10df659a66.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2014.

SENKEVICS, Adriano. O conceito de gênero por Gayle Rubin: o sistema sexo/gênero, 16 abr. 2012. Blog Ensaios de Gênero. Disponível em: <<http://migre.me/kVoi1>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

SEVERO, Felipe. União afetiva estável: um Brasil mais livre. Revista O Viés, [S.l.], 7 maio 2011. Disponível em: <<http://migre.me/kVn95>>. Acesso em: jun. 2014.

STF. Supremo Tribunal Federal. Portal STF. Supremo reconhece união homoafetiva. Brasília, 5 maio 2011. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>>. Acesso em: maio 2014.

ZAMBRANO, Elizabeth et al. O direito à homoparentalidade: cartilha sobre as famílias constituídas por pais homossexuais. Porto Alegre: Instituto de Acesso à Justiça, 2006. Disponível em: <[http://www.abglt.org.br/docs/zambrano\\_et\\_al\\_homoparentalidade\\_-\\_A4%5B1%5D.pdf](http://www.abglt.org.br/docs/zambrano_et_al_homoparentalidade_-_A4%5B1%5D.pdf)>. Acesso em: 2 maio 2014.

**ANEXO I**

RELAÇÕES DE TRABALHO DE  
HOMOSSEXUAIS, BISSEXUAIS,  
TRANSGÊNEROS E INTERSEXUAIS  
NO ÂMBITO DAS NEGOCIAÇÕES  
COLETIVAS NO BRASIL

UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO ACOMPANHADAS PELO SACC-DIEESE EM JUNHO DE 2014
<b>Aeronautas</b>
<b>Aeroviários</b>
Alimentação Goiânia/GO, RS, Avícolas Caxias do Sul/RS, Avícolas PR, BRASIL FOODS Concórdia/SC, J. MACEDO BA, KRAFT FOODS Curitiba/PR, Laticínios GO, NESTLÉ SP, Panificação SP, PARMALAT BA, Rações Balanceadas Criciúma/SC
Artefatos de Papel SP
Asseio e Conservação PR
<b>Bancários, BB, CEF</b>
Bebidas AMBEV Porto Alegre/RS
Borracha SP, GOODYEAR Americana/SP, LANXESS PE
Calçados Fortaleza/CE, Franca/SP, Novo Hamburgo/RS, Sapiranga/RS
Comércio Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR, Fortaleza/CE, PA, PB, SE, GLP SP, Hoteleiro e Similares Curitiba/PR, Hoteleiro e Similares João Pessoa/PB, Hoteleiro e Similares PE, Hoteleiro e Similares Rio de Janeiro/RJ, Lojista Recife/PE, Lojista Rio de Janeiro/RJ, Lojista Salvador/BA, Lojista São Paulo/SP, Lojista e de Material Óptico Porto Alegre/RS, Supermercados Salvador/BA, Varejista Caxias do Sul/RS, Varejista DF, Varejista Florianópolis/SC, Varejista GO, Varejista e Atacadista RN, Varejista e Atacadista SC, Varejista Gêneros Alimentícios Porto Alegre/RS
Construção Civil Camaçari/BA, Candeias/BA, DF, Fortaleza/CE, João Pessoa/PB, Manaus/AM, PE,PR, Rio de Janeiro/RJ, São Paulo/SP, SE, <b>HOLCIM MG</b> , Mármore ES
Construção e Mobiliário BA, Bento Gonçalves/RS
<b>CORREIOS</b>
Edifícios Florianópolis/SC, PA, Rio de Janeiro/RJ
Eletricitários CEB, <b>CELESC</b> , CELPA, CEMIG, COELBA, COPEL, CPFL, ELETROBRÁS, ELETROPAULO, ENERGISA SERGIPE, FURNAS, ITAIPU, LIGHT, TRACTEBEL
Enfermeiros Campinas/SP, Curitiba/PR
Extrativa ARCELORMITTAL MG, <b>VALE DO RIO DOCE</b>
Frentistas MG
Fumageiros PHILIP MORRIS PR, SOUZA CRUZ RS
Garçons Rio de Janeiro/RJ
Gráficos DF, MG, PR, RS, SP
Jornalistas Belo Horizonte/MG, CE, <b>DF</b> , RN, São Paulo/SP, SC, DIÁRIO DE PERNAMBUCO
Limpeza Urbana São Paulo/SP
Marceneiros SP
Médicos PE
Metalúrgicos BA, Belo Horizonte/MG, Blumenau/SC, Caxias do Sul/RS, Curitiba/PR, Jaraguá do Sul/SC, Juiz de Fora/MG, Porto Alegre/RS, RJ, (mecânicas) ABC/SP, (mecânicas) São Paulo/SP, ( <b>máquinas</b> ) ABC/SP, (máquinas) São Paulo/SP, APERAM MG, ARCELORMITTAL TUBARÃO ES, CSN RJ, <b>Eletroeletrônicos Manaus/AM</b> , Máquinas Agrícolas RS, Mecânicos Joinville/SC, <b>Montadoras ABC/SP</b> , Montadoras São Paulo/SP, SAMARCO ES, USIMINAS
<b>Metroviários Rio de Janeiro/RJ</b> , São Paulo/SP
Papeleiros FÍBRIA ES, KLABIN Lages/SC, SUZANO BA
<b>PETROBRAS</b>
Petroquímicos Camaçari/BA, Triunfo/RS
Plásticos BA, Joinville/SC, Manaus/AM
Processamento de Dados PE, RJ, SC, SP, <b>DATAPREV</b> , PRODEPA, <b>SERPRO</b>
Professores BA, DF, PA, PE, PR, RS, SP
Purificação e Distribuição de Água CAERN, CAESB, CASAN, CEDAE, COPASA, COSANPA, DESO, MANAUS AMBIENTAL, SABESP
<b>Químicos ABC e São Paulo/SP</b> , ARAUCÁRIA NITROGENADOS PR, Tintas e Vernizes Rio de Janeiro/RJ, ULTRAFÉRTIL PR
Radialistas RJ, RS, SP
Rádio e TV DF
Refeições Coletivas São Paulo/SP
Rurais Agricultura Vacaria/RS, Arroz Uruguaiana/RS, Cana GO, Cana PE, Cana SP, Cana NOVA PRODUTIVA PR, Citricultura SP, Dendê Tailândia/PA, Fruticultura RN, Hortifruticultura Juazeiro/BA, Pecuária Bagé/RS
Serviços de Saúde Campina Grande/PB, Porto Alegre/RS
Telefônicos Instalação SP, TELEFÔNICA SP, TELEMAR NORTE LESTE MG, TIM SUL CELULAR PR, VIVO MG
Telemarketing SP, ASK PR, BRASIL TELECOM PR
Têxteis Blumenau/SC, Brusque/SC, Caxias do Sul/RS, CE, Curitiba/PR, João Pessoa/PB, Juiz de Fora/MG, Paulista e Igarassu/PE, RJ, RN, São Paulo/SP
Transporte CBTU, Coletivo Urbano de Passageiros Aracaju/SE, Belém/PA, Goiânia/GO, Manaus/AM, Natal/RN, Porto Alegre/RS, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, São Paulo/SP, Fluvial (contramestres) PA, Fluvial (oficiais de náutica) PA, Marítimo TRANSPETRO, Rodoviário de Cargas PR, Rodoviário de Passageiros MG
Vestuário Colatina/ES, Goiânia/GO, São Paulo e Osasco/SP
Vidreiros SP
Vigilantes BA, Curitiba/PR, DF, <b>Manaus/AM</b> , PE, Rio de Janeiro/RJ

Obs.: Em negrito unidades de negociação que pactuaram cláusulas de interesse da população de lésbicas, gays e bissexuais (LGB).