

4º ENCONTRO NACIONAL LGBTQIA+



A Negociação Coletiva de Garantias Relativas a Trabalhadores e Trabalhadoras LGBTQIA+

Análise das cláusulas de acordos e convenções coletivas
de trabalho de categorias do setor privado em 2019

06/05/2023

Introdução

- ▶ A legislação voltada a população LGBTQIA+ tem caminhado muito lentamente no país. Os maiores avanços nesta área têm sido resultado de decisões na Justiça.
 - ▶ Em 2011, o STF decidiu que casais homoafetivos têm os mesmos direitos familiares e sucessórios dos casais heteroafetivos (ADI 4277).
 - ▶ Em 2013, o CNJ editou a Resolução 175/2013, determinando que os cartórios realizassem casamentos de casais do mesmo sexo.
- ▶ Além dos avanços no campo jurídico, são observadas medidas de ampliação de garantias no âmbito da negociação coletiva de trabalho.

Estudo da Negociação Coletiva

- ▶ Objetivo:
 - ▶ Levantar o número de categorias que registram cláusulas sobre trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+ nos seus instrumentos coletivos de trabalho
 - ▶ Verificar a distribuição das garantias em níveis geográficos e econômicos
 - ▶ Identificar as principais garantias observadas
- ▶ Ano: 2019
- ▶ Fonte: Mediador (MTE)
- ▶ Obs.: não foram consideradas as negociações do setor público.

(Projeto: DIEESE, CNTRV-CUT, Solidarity Center, com financiamento da Laudes Foundation).

Resultados

O número de negociações que asseguram garantias LGBTQIA+ é pequeno, porém houve avanço na última década. Em 2010, somente **0,7%** das negociações tinham cláusulas relativas ao tema. Em 2019, o percentual subiu para **2,5%**.

Ano	com cláusula	sem cláusula	total	% com cláusula
2010	234	33.121	33.355	0,7%
2019	736	29.275	30.011	2,5%

- ▶ As cláusulas são mais frequentes nas negociações por categoria (CCT) do que por empresa (ACT). Cerca de **3,3%** das convenções, frente a **2,3%** dos acordos, registraram cláusulas LGBTQIA+ em 2019.
- ▶ Em termos geográficos, são mais frequentes nas negociações de abrangência nacional (**16,8%**), depois pelas negociações da região Sudeste (**3,4%**). Em São Paulo, em particular, **4,6%** das negociações registraram alguma cláusulas sobre o tema em 2019.
- ▶ As regiões com menos registros foram Centro-Oeste e Sul, ambas com cerca de **1%**.

Resultados

região	com cláusula	sem cláusula	total	% com cláusula
Norte	26	1.294	1.320	2,0%
Nordeste	95	4.052	4.147	2,3%
Centro-Oeste	24	2.298	2.322	1,0%
Sudeste	507	14.323	14.830	3,4%
Sul	66	7.219	7.285	0,9%
Nac./Inter.	18	89	107	16,8%

- ▶ Em termos setoriais, observou-se poucas diferenças no percentual de negociações da indústria e serviços com cláusulas LGBTQIA+, ambos com incidência aproximada de **3%** do total de cada.
- ▶ No comércio, **1,3%** das negociações analisadas registraram cláusulas relativas ao tema.
- ▶ No setor rural, apenas 3 negociações de um universo de 1.023 analisadas (**0,3%**) registraram cláusulas a respeito.
- ▶ Dentre as categorias com maior incidência de cláusulas encontram-se: trabalhadores em concessionárias de rodovias (**61,9%**), bombeiros civis (**22,7%**), agentes autônomos do comércio (**17,8%**), bancários (**9,7%**), profissionais liberais (**7,4%**), comunicações (**7%**) e construção e mobiliário (**6,9%**).

Resultados

categorias da indústria	com cláusula	sem cláusula	total	% com cláusula
Alimentação	38	2.117	2.155	1,8%
Borracha	3	102	105	2,9%
Construção	152	2.047	2.199	6,9%
Extrativa	17	429	446	3,8%
Metalúrgicos	33	2.475	2.508	1,3%
Papeleiros	4	166	170	2,4%
Químicos	30	1.203	1.233	2,4%
Urbanitários	16	283	299	5,4%
Vestuário	2	498	500	0,4%

Resultados

categorias dos serviços	com cláusula	sem cláusula	total	% com cláusula
Agentes autônomos	109	504	613	17,8%
Bancários	18	168	186	9,7%
Bombeiros	5	17	22	22,7%
Comunicações	42	556	598	7,0%
Concessionárias Rod.	13	8	21	61,9%
Difusão cultural	11	731	742	1,5%
Educação privada	3	409	412	0,7%
Processamento de dados	6	210	216	2,8%
Profissional liberal	32	402	434	7,4%
Saúde privada	23	1.164	1.187	1,9%
Sindical	10	268	278	3,6%
Transportes	48	4.369	4.417	1,1%
Turismo e Hospitalidade	48	3.622	3.670	1,3%
Vigilantes	1	343	344	0,3%

Quanto à análise do conteúdo das cláusulas observadas, observou-se que elas poderiam ser agrupadas em três tipos principais:

- ▶ Garantias associadas à união homoafetiva, em **61,0%** dos casos.
- ▶ Medidas contra a discriminação de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+ no local de trabalho, em **30,7%** dos casos
- ▶ Medidas contra a discriminação de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+ no tocante a contrato de trabalho, em **24,2%** dos casos.

Cláusulas sobre Uniões Homoafetivas

Pertencem a este grupo as cláusulas que tratam da extensão de todas as garantias previstas no instrumento coletivo aos companheiros(as) e/ou filhos(as) e dependentes dos trabalhadores e trabalhadoras que possuam relação homoafetiva.

Cerca de **45,1%** das negociações com garantias identificadas na pesquisa registram cláusulas desse tipo.

EXTENSÃO DAS VANTAGENS PARA RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

As vantagens desta convenção coletiva de trabalho são aplicáveis aos cônjuges dos empregados e abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva devidamente comprovada.

RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO HOMOAFETIVA

Fica expressamente convencionado que os benefícios estipulados no presente instrumento coletivo de trabalho, serão extensivos integralmente aos casais homoafetivos constituídos na forma legal.

Cláusulas sobre Uniões Homoafetivas

Também pertencem ao conjunto das cláusulas relacionadas ao tema aquelas que preveem a extensão de garantias específicas, totalizando **16,8%**, tais como:

- ▶ **Ao cônjuge/companheiro(a):** assistência médica (6%), licença funeral (3,3%), seguro odontológico (1,9%), licença casamento (1,1%), auxílio funeral (1,0%), acompanhamento saúde (0,8%) e indenização por morte ou invalidez (0,1%).
- ▶ **Aos filhos(as) e dependentes:** auxílio creche (3,7%), licença adoção (2,4%), auxílio a filho com deficiência (0,3%), estabilidade pai/mãe (0,1%) e auxílio educação (0,1%).

DOENÇA DO CÔNJUGE E FILHOS

Será garantido a todo empregado o pagamento integral de seu salário caso o mesmo precise faltar ao trabalho, no limite máximo de 15 (quinze) dias, para acompanhamento hospitalar, mediante atestado médico, por motivo de doença dos filhos, cônjuge e/ou companheiro(a), em relacionamento hétero ou homossexual.

LICENÇA GALA

A empresa concederá licença gala de 5 (cinco) dias úteis, contados da data do casamento, do reconhecimento da união estável ou união homoafetiva (devidamente comprovada).

DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas com educação de seus filhos dependentes, registrados na empresa [...]

Parágrafo 8º - Fica estendida a concessão do benefício do auxílio-educação ao empregado(a) que por determinação judicial mantenham filhos sob guarda ou tutela enquanto durar esta situação, inclusive em hipótese de tutela originária de relação homoafetiva.

AUXILIO CRECHE

A empresa compromete-se a estender, o reembolso do valor gasto com pagamento de creche, a partir do retorno da licença maternidade para os filhos de suas empregadas, para os pais que obtiverem a guarda dos filhos ou casais homoafetivos.

Cláusulas de Combate à Discriminação no Local de Trabalho

As cláusulas que tratam do combate à discriminação contra o trabalhador LGBTQIA+ no local de trabalho foram pactuadas por **30,7%** das negociações.

Na maioria delas, as partes se comprometem a acabar com diversos tipos de práticas discriminatórias de forma genérica e sem mencionar medidas concretas.

As principais garantias observadas nesse grupo são:

- ▶ Compromisso de combate à discriminação (22%)
- ▶ Punição a discriminação (3,4%)
- ▶ Nome social (2,7%)
- ▶ Campanha de conscientização (2,6%)
- ▶ Comissão paritária (0,5%)

DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

DA IGUALDADE DE DIREITOS

A EMPRESA reconhece e aceita a diversidade de seus integrantes e não discrimina e nem tolera discriminação ou preconceito de qualquer natureza, entre eles raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual e condições físicas.

DA DIVERSIDADE

*[...] 3. A pessoa interessada, quando maior de 18 (dezoito) anos, ou o responsável legal, se menor, poderá solicitar, a qualquer tempo, a utilização do **nome social** na identidade funcional da empresa, bem como o endereço eletrônico.*

DIREITOS DE TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAfetiva

[...] Parágrafo Único: Fica assegurado desde já o direito do trabalhador(a) utilizar o nome social e se vestir como se identifica, conforme sua orientação sexual.

Cláusulas Específicas à Contrato de Trabalho

Cláusulas que visam ao combate da discriminação no tocante ao contrato de trabalho estão presentes em 24,2% das negociações. Elas podem ser divididas em dois grupos distintos:

- ▶ Cláusulas sobre isonomia salarial (14,3%)
- ▶ Cláusulas sobre igualdade de oportunidades (12,8%)

Também foram encontradas cláusulas contra despedida imotivada de trabalhadores e trabalhadoras em função de sua orientação sexual.

DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

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

ISONOMIA SALARIAL

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

GARANTIA CONTRA A DESPEDIDA IMOTIVADA

A TRENSURB manterá sua prática de não promover o término da relação de trabalho de seus empregados, sob pena de nulidade do ato demissionário, pelos seguintes motivos:

[...] c) raça, o sexo, a orientação sexual, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social.

Obrigado

Luís Ribeiro

luisribeiro@dieese.org.br

Equipe técnica responsável pelo estudo: Daniel Ribeiro, Laura Benevides, Luísa Cruz e Luís Ribeiro

