

BOAS PRÁTICAS EM NEGOCIAÇÕES

Nº 4

PESSOAS
TRABALHADORAS
LGBTQIAPN+

**EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS
EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**



NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

O movimento sindical desempenha um papel fundamental nas relações de trabalho, atuando como um agente de transformação social. A negociação coletiva pode ser mais uma forma de garantir e efetivar direitos à população LGBTQIAPN+, que é vítima frequente de diversos tipos de violência e discriminação, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Embora existam artigos na Constituição Federal e na CLT que proíbam diversos tipos de discriminação, não há menção específica a trabalhadores LGBTQIAPN+. Nesse contexto, as negociações coletivas no Brasil exercem um papel crucial na promoção da justiça social, servindo como um dos instrumentos para combater a discriminação no ambiente de trabalho.

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

Neste caderno é possível conhecer 18 exemplos de boas práticas que foram negociadas em acordos e convenções registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em várias regiões do país em 2023 que promovem garantias para os trabalhadores LGBTQIAPN+.

Em 2023, cerca de 5% das negociações registradas no Sistema Mediador incluíram cláusulas relativas a questões LGBTQIAPN+. A maioria das cláusulas tratava de isonomia salarial, igualdade de oportunidades, combate à discriminação, extensão de garantias nos instrumentos coletivos a casais homoafetivos e seus dependentes e reconhecimento do nome social de trabalhadores transgênero.



CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal para empregados (as) que sejam envolvidos em demandas judiciais e administrativas em razão de ação ou omissão no exercício das suas atividades, excluídas as hipóteses de negligência, impudência e imperícia ou conduta dolosa.

A Empresa garantirá a defesa dos interesses dos empregados na esfera criminal quando forem vítimas, no desenvolvimento de suas atividades laborais, de práticas de discriminação em razão de LGBTI+fobia, racismo, misoginia, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa e assédios moral ou sexual. O empregado deverá solicitar o apoio jurídico da EMPRESA.

PARÁGRAFO ÚNICO: Excluem-se desta condição demandas judiciais na esfera trabalhista em que sejam partes ou testemunhas empregados entre si e /ou a empresa, sem com isso elidir a participação da empresa enquanto parte legítima nestas situações.

Telecomunicações e operadores de mesas telefônicas - Alagoas

Registro no MTE: AL000089/2023

HOMOFOBIA

O empregador orientará os funcionários sobre a nocividade de manifestação de ato homofóbico no ambiente de trabalho, por constituir ofensa e dano moral à pessoa discriminada, sujeitando o ofensor à punição disciplinar, de acordo com critérios éticos utilizados internamente.

Segurança e vigilância - São Paulo

Registro no MTE: SP002402/2023*

EXTENSÃO DE DIREITOS E BENEFÍCIOS PARA CASAL DO MESMO SEXO

A empresa estenderá aos companheiros ou companheiras de seus empregados ou empregadas os benefícios a estes concedidos, como dependentes, mesmo nas relações homossexuais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para cumprimento desta cláusula, faz-se necessária a apresentação de documentos comprobatórios pelos dependentes, seja companheiro ou companheira.

Indústria da alimentação - Pará

Registro no MTE: PA000781/2023*

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO

Os (as) parceiros (as) do mesmo sexo são considerados (as) companheiros (as) para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados (as), desde que observados os requisitos previstos no art. 1.723 do Código Civil.”

Transportes - Amazonas

Registro no MTE: AM000254/2023*

LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Aos TRABALHADORES que adotarem filhos, a licença será de 6 (seis) meses, a teor do que dispõe a Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei nº 12.873, de 25 de outubro de 2013, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392. A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

Parágrafo Primeiro: Fica estendida a estabilidade provisória de emprego ao adotante pelo prazo de 03 (três) meses após o retorno do afastamento de que trata o “caput”.

Parágrafo Segundo: O benefício é extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas - Santa Catarina

Registro no MTE: SC001762/2023*

IGUALDADE DE DIREITOS LGBTQIA+

Ficam estendidos todos os direitos civis, inclusive os presentes nesta CCT, quais sejam: creche, licença, adoção, etc., para os empregados que vivem em relações homoafetivas estáveis, dando igualdade e oportunidade na evolução profissional.

Parágrafo Único: Recomenda-se que as realizem cursos e seminários que abordem o tema da Diversidade, objetivando o fim do assédio moral, sexual e discriminação por gênero e orientação sexual.

Indústria cinematográfica - São Paulo

Registro no MTE: SP009168/2023

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

DA LICENÇA CASAMENTO/FALECIMENTO

Sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, será concedida licença ao colaborador, mediante apresentação de documento oficial:

- a) De 04 (quatro) dias consecutivos, por ocasião de seu casamento, incluindo casamento homoafetivo e união estável; e*
- b) De 04 (quatro) dias consecutivos, por ocasião de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, os colaterais até o terceiro grau, e a pessoa declarada junto à Receita Federal que viva sob sua dependência econômica.*

Saúde privada - Distrito Federal
Registro no MTE: DF000059/2024*

DA DIVERSIDADE

- 1. As normas fixadas neste acordo, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.*
- 2. A relação homoafetiva estável será reconhecida mediante o atendimento aos requisitos fixados pela Previdência Social, conforme determina o art. 134 da IN INSS/PRES nº. 77, 21/01/2015 (DOU de 22.01.2015).*
- 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.*
- 4. O requerimento escrito do (a) empregado (a) deve ser apresentado à administração de pessoal da empresa.*

Indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico - Pernambuco
Registro no MTE: PE000508/2024*

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Recomenda-se que a Empresa, quando da admissão de novos Empregados, no recrutamento e seleção promova a inclusão e diversidade de mulheres, indivíduos que são lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer (LGBTQIA+) e demais minorias sociais.

Comércio hoteleiro - São Paulo
Registro no MTE: SP004599/2024*

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

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

Indústria extrativa - Minas Gerais

Registro no MTE: MG004138/2023*

DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As empresas da categoria devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, sexo, cor, origem, religião, gênero, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos trabalhadores a possibilidade de uso do nome social às pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis, Queer, Questionando, Intersexo, Curioso, Assexuais, Pan e Polisssexuais, Aliados, Two-Spirit e Kink) em seus gêneros, nos seus registros funcionais, sistemas e documentos, para prestação de serviços em seu favor e no tratamento junto ao ambiente de trabalho.

Turismo e hospitalidade - São Paulo

Registro no MTE: SP011651/2023*

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

INCLUSÃO DE DEPENDENTE - FILHOS(AS) RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de EMPREGADOS (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo EMPREGADO (a)).

Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas - Goiás
Registro no MTE: GO000569/2023*

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.

Empresas jornalísticas - Distrito Federal
Registro no MTE: DF000447/2023

UNIÃO HOMOAFETIVA - IGUALDADE DE GÊNERO

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva devidamente reconhecida, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento coletivo de trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Turismo e hospitalidade - São Paulo
Registro no MTE: SP011219/2023*

GARANTIA DE DIREITO ÀS UNIÕES ESTÁVEIS

Fica garantido a extensão dos direitos do presente acordo coletivo de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual.

Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisa - Rio Grande do Sul
Registro no MTE: RS000763/2024*

CLÁUSULAS QUE PROMOVEM AÇÕES PARA TRABALHADORES LGBTQIAPN+

GARANTIA DE EMPREGABILIDADE, PROGRESSÃO PROFISSIONAL E IGUALDADE SALARIAL

As empresas se obrigam a ter o ambiente de trabalho o mais diverso possível, e para tanto, envidarão esforços para garantir a contratação de empregados ou prestadores de serviços, dos grupos étnicos, LGBTQIA+, mulheres, sendo vedada também a discriminação por credo.

Parágrafo Primeiro - É vedado fazer qualquer diferença salarial/caches, ressalvada a capacitação e experiência profissional de cada um.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão tratar igualmente os empregados na progressão profissional.

Indústria cinematográfica - São Paulo
Registro no MTE: SP009168/2023

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.

Comércio - Rio de Janeiro
Registro no MTE: RJ002333/2023*

NOME SOCIAL

A empresa reconhecerá para fins de identificação (crachá), no e-mail, sistemas internos, cartões de visita etc., o nome social das pessoas empregadas transgêneros que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

Parágrafo Primeiro: A condição prevista no caput desta cláusula não se aplica a utilização de apelidos, nomes artísticos, abreviações etc.

Parágrafo Segundo: As alterações relativas ao cadastro de pessoas empregadas que estabeleçam interface com órgãos governamentais, somente poderão ser efetivadas se provenientes da alteração registro civil da pessoa empregada, evitando assim inconsistências perante os órgãos públicos.

Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas - Goiás
Registro no MTE: GO000759/2023

Que esses exemplos de boas práticas sirvam de incentivo à negociação coletiva, entendida não apenas como um direito, mas como uma ferramenta eficaz para a construção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável. A ampliação dos direitos trabalhistas é essencial para assegurar que o crescimento econômico venha acompanhado de melhores condições de vida para toda a sociedade.

As cláusulas aqui replicadas estão no seu formato original, podendo, eventualmente, apresentar termos que não reflitam a terminologia atual.

*Nota: * A cláusula foi registrada em outro(s) instrumento(s) coletivo(s) de trabalho, além da categoria aqui destacada.*

fonte fotografia: www.freepik.com