



GÊNERO E LGBTQ+ NO MERCADO DE TRABALHO

Apresentação para dirigentes
CNTRV
Abril 2021

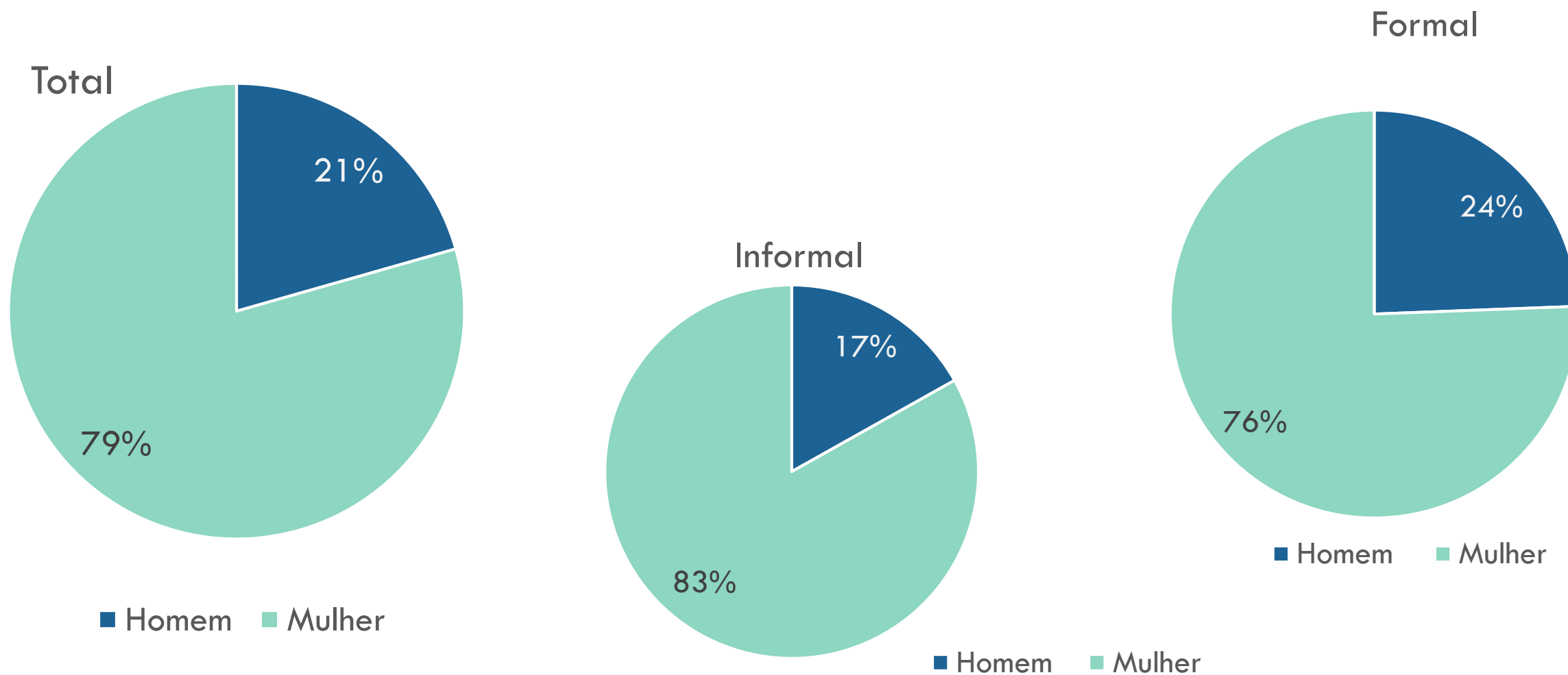
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO - BRASIL

<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>

- A comparação da condição das mulheres entre 2019 e 2020:
 - Perda de postos de trabalho, principalmente nos de menor remuneração
 - Aumento da taxa de desemprego
 - Aumento no tempo de procura
 - Desigualdade de remuneração – acentuada no caso das mulheres negras

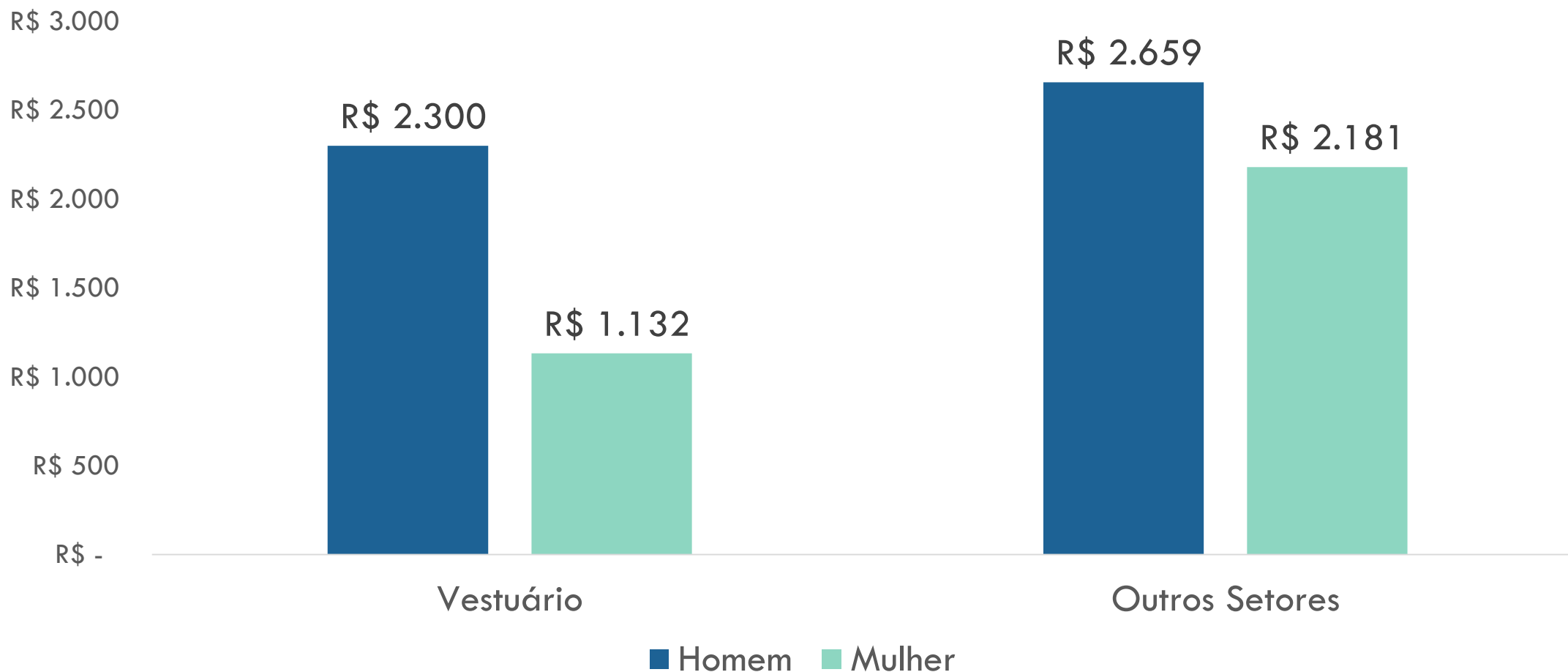
MULHERES ramo do vestuário

ESTIMATIVA DE OCUPADOS NO SETOR DO VESTUÁRIO, SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO E SEXO



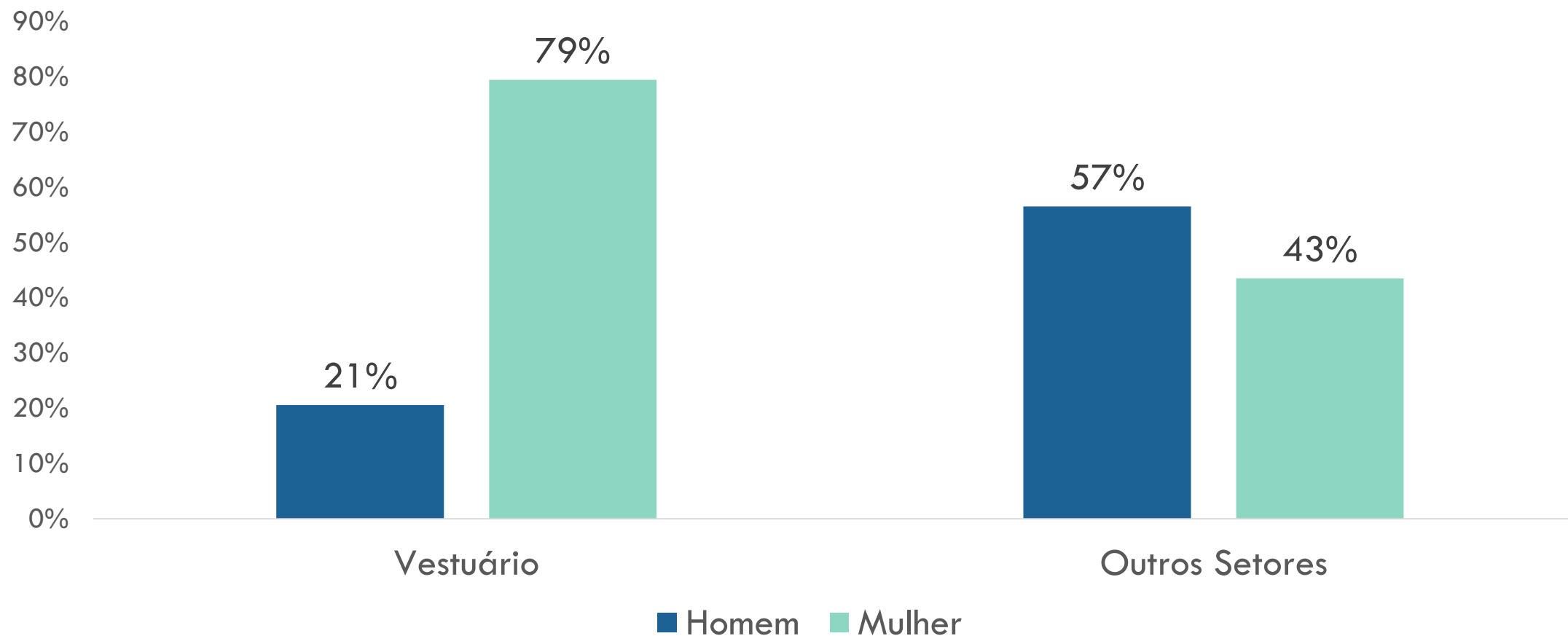
MULHERES ramo do vestuário

REMUNERAÇÃO MÉDIA SEGUNDO SETOR DE ATIVIDADE E SEXO



MULHERES ramo do vestuário

VÍNCULOS SEGUNDO SETOR DE ATIVIDADE E SEXO



ESTRUTURA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO



DIFICULDADES DE INSERÇÃO DA POPULAÇÃO LGBTQ+ NO MUNDO DO TRABALHO

- O preconceito, as discriminações, a intolerância à diversidade estão presentes nas estruturas básicas da sustentação social: família, escola, trabalho e Estado.
- Estruturas historicamente organizadas segundo os arquétipos, valores, normas e crenças discriminadoras e heteronormativas.
- É preciso desconstruir essas bases de exclusão, discriminação e violência

LGBTQ+ NO MERCADO DE TRABALHO

Quem se importa com a população LGBTQ+?

Não há no Brasil dados de dimensionamento da população LGBTQ+.

O Censo de 2010 teve uma questão – Cônjuge do mesmo sexo; a amostra não é suficiente

A previsão é que o Censo de 2022 não tenha a questão

Temos dados de pesquisa qualitativas ou exploratórias

PESQUISA LATINO-AMERICANA SOBRE ASSEDIO, VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO À DIVERSIDADE SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

- Pesquisa exploratória descritiva não probabilística (Junho de 2020)

<https://aliancalgbti.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Informe-28junio-Br.pptx.pdf>

- **32,3%**, não declararam sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho
- **86,3%** de quem sofreu algum tipo de violência ou agressão, não prestou denúncia e, quando a realizou, em **65,9%** das ocasiões não houve resultados.
- **71,5%** relataram violências experimentadas nos lugares de trabalho

BARREIRAS À INSERÇÃO DO LGBTQ NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

- Discriminação na escola e espaços de formação profissional
- Discriminações nos diferentes momentos da vida no trabalho:
 - **Fase pré-contratual :**
 - omissão da orientação sexual por medo; Análise de postura “destoante” ou “inapropriada” para a empresa
 - **Fase contratual:**
 - Assédio moral – piadas, ofensas e exclusão; Constrangimento ao usar o banheiro, catracas divididas por sexo e uniformes; Desrespeito do nome social
 - **Fase de desligamento/pós contratual**
 - Dispensa motivada pela discriminação contra os LGBTs (ainda que velada); “Listas discriminatórias”.

VIOLÊNCIA LGTB FÓBICA

- Segundo o Grupo Gay da Bahia, 329 pessoas LGBTQI+ foram mortas em 2019, dos quais 297 homicídios (90,3%) e 32 suicídios (9,7%). (Oliveira e Mott, 2020)

<https://grupogaydabahia.com.br/relatorios-anuais-de-morte-de-lgbti/>

- A contagem realizada pela ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) aponta que 121 pessoas trans foram vítimas de homicídio em 2019 e em 2020 outras 175.
- Desde 2008 o Brasil é o país que mais assassina pessoas trans do mundo (Benevides e Nogueira, 2021).

<https://antrabrasil.org/assassinatos/>

PESQUISA NOS DADOS DE ATENDIMENTOS DO SUS 2015-2017

<https://www.scielosp.org/article/rbepid/2020.v23suppl1/e200006.SUPL.1/>

<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>

<https://twitter.com/canaldasbee/status/1300221979694424065>

MÊS DA VISIBILIDADE LÉSBICA

1



A cada **UMA HORA** uma pessoa LGBT é agredida no Brasil

ENTRE 2015 E 2017



24.564 NOTIFICAÇÕES DE VIOLÊNCIAS

contra essa população foram registradas

Uma média de **mais de 22 notificações por dia** quase uma notificação a cada hora

2



Os números podem ser **AINDA maiores!**

MUITAS PESSOAS:

- **NÃO** registram a ocorrência
- **NÃO** procuram o sistema de Saúde
- **NÃO** colocam sua orientação sexual **POR MEDO OU VERGONHA** o que faz aumentar os casos de subnotificação da violência

3

4



Mulheres LBT+ são as maiores vítimas da violência.

De todas as agressões, **mais da metade delas** são cometidas em **pessoas negras.**



5

É o que mostra a pesquisa inédita

feita baseada nos dados do Sistema Único de Saúde (SUS)

Fonte: SUS / Carta Capital



DIÁLOGO COM EMPRESAS

- Valorização e promoção da diversidade
- Formação e conscientização sobre direitos e igualdade para gestores, chefia e trabalhadores
- Uso do nome social na comunicação
- Uso do banheiro / catracas / vestiários / uniformes— momentos de separação por gênero são delicados para as trans
- Mecanismos de denúncias e ação efetiva contra situações de discriminações e violência

https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf

<https://www.unfe.org/pt-pt/padroes-de-conduta-para-empresas/>

Garantias e legislação

<https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/MPeDireitosLGBT.pdf>

<https://sp.cut.org.br/acao/cartilha-lgbt-1ab2>

CLÁUSULAS NEGOCIADAS

- Pesquisa de cláusulas registradas no Mediador/ME
- Cláusulas dos instrumentos coletivos de 2020 registrados no Mediador até 28 de fevereiro de 2021 que tratam de garantias a trabalhadores e trabalhadoras LGBT.
- 467 acordos/convenções
- Em grande parte são cláusulas que tratam da igualdade de acesso à benefícios e direitos garantidos aos cônjuges, sejam de relações hetero ou homoafetivas.
- Não foram localizadas cláusulas no ramo vestuário

TEMAS MAIS COMUNS EM CLÁUSULAS NEGOCIADAS SOBRE DIREITOS LGBTQ+





adoção do nome social na identidade funcional da empresa (crachá, e-mail, cartão, etc.)

CLÁUSULAS DE DESTAQUE

Assistência jurídica gratuita em caso de LGBTfobia no ambiente de trabalho



Abono de falta de trabalhador/a em situação de violência LGBTfóbica

ACESSO A BENEFÍCIOS E GARANTIAS DE CÔNJUGES

SETOR: comércio **ATIVIDADE:** atacadista e varejista

PARTES: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO RIO DE JANEIRO (33.644.360/0001-85);SINDICATO COMERCIO VAREJISTA FLORES NATURAIS ESTADO RJ (35.813.815/0001-74)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR063164/2020 **TIPO:** CCT **ANO:** 2020

REGIÃO: SE **UF:** RJ

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR063164/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Disposições Gerais

SUBGRUPO: Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 homo afetiva devidamente comprovada.

CRECHE

PARTES: SIND TRAB IND DE PANIFICACAO CONF E AFINS DE SAO PAULO (62.875.687/0001-66); WICKBOLD & NOSSO PAO INDUSTRIAS ALIMENTICIAS LTDA (62.691.043/0001-18)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR037524/2020 **TIPO:** ACT **ANO:** 2020

REGIÃO: SE **UF:** SP

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR037524/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

SUBGRUPO: Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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. O reembolso limitado ao valor de R\$ 430,00 (quatrocentos e trinta reais) mensais mediante comprovante até que a criança completar 12 meses de idade.

NOME SOCIAL

PARTES: FCA FIAT CHRYSLER AUTOMOVEIS BRASIL LTDA. (16.701.716/0034-14); SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICA, MECANICA E DE MATERIAL ELETRICO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (11.010.501/0001-75)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR054253/2020 **TIPO:** ACT **ANO:** 2020

REGIÃO: NE **UF:** PE

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR054253/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

SUBGRUPO: Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

SETOR: serviços **ATIVIDADE:** comunicações, publicidade e empresas jornalísticas

PARTES: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS (01.662.014/0001-33);TIM S A (02.421.421/0001-11)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR054334/2020 **TIPO:** ACT **ANO:** 2020

REGIÃO: CO **UF:** GO

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR054334/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

SUBGRUPO: Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil para empregados (as) que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas, e também nos casos que nestas mesmas condições sejam vítimas de práticas de discriminação, LGBTfobia, racismo e assédio comprovadamente praticados por clientes ou fornecedores no exercício das suas atividades, por este motivo busquem o apoio jurídico da EMPRESA.

VIOLÊNCIA POR LGBTFOBIA - ABONO DE FALTA

SETOR: serviços **ATIVIDADE:** comunicações, publicidade e empresas jornalísticas

PARTES: TIM S A (02.421.421/0001-11); SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO SINTTEL-MT (03.785.888/0001-03)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR054439/2020 **TIPO:** ACT **ANO:** 2020

REGIÃO: CO **UF:** MT

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR054439/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

SUBGRUPO: Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS(OŞ) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS(OS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER, VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA NEGRA MOTIVADA POR RACISMO, VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA LGBTQTI+ MOTIVADA POR LGBTFOBIA E QUALQUER DISCRIMINAÇÃO POR CRÉDO OU ETNIA. A EMPRESA abonará as ausências por até 05 (cinco) dias a cada ano das (dos) empregadas(os) que venham a ser vítimas das formas de violências previstas no título desta cláusula, mediante a apresentação de Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente. PARÁGRAFO ÚNICO: Este prazo poderá ser ampliado conforme avaliação do serviço médico da EMPRESA e Gerência de Recursos Humanos com base na situação social e ocorrência dos fatos comprovados.

CAMPANHA DE COMUNICAÇÃO E SEMINÁRIOS

SETOR: serviços **ATIVIDADE:** turismo e hospitalidade

PARTES: SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO (62.812.524/0001-34);SINDILIMPEZA SIND TR EMP ASS CONS CUB G P G S S VICENTE (62.288.535/0001-67)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR001852/2020 **TIPO:** CCT **ANO:** 2020

REGIÃO: SE **UF:** SP

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR001852/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Relações Sindicais

SUBGRUPO: Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUESTÕES SOCIAIS (...) c) Diversidade e Inclusão: Implementação de Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregado s (as) a temas referentes à Pessoa com Deficiência, Jovens , Idosos, LGBT e Povos Indígenas, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção inclusiva. Promoção de seminários , fóruns e palestras abordando assuntos relativos à pessoa com Deficiência, Jovens, Idosos , LGBT e Povos Indígenas , objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano. A empresa desenvolverá campanhas específicas objetivando a eliminação de homofobia no ambiente corporativo.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM CASO DE PRÁTICA DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOA LGBT

SETOR: serviços **ATIVIDADE:** transportes

PARTES: FED TRAB EMP TRANSP ROD COL PAS INTERM INTEREST DO MS (37.226.347/0001-67); SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS E URBANOS DE PARANAIBA (07.034.031/0001-02); CONSOLI & CIA LTDA (14.216.605/0001-29)

INSTRUMENTO COLETIVO: MR041798/2020 **TIPO:** ACT **ANO:** 2020

REGIÃO: CO **UF:** MS

ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR041798/2020>

GRUPO DE CLAUSULA: Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

SUBGRUPO: Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RESCISÃO Considerando que algumas condutas, expõem de maneira grave a incolumidade de pessoas, de empresas e dos próprios funcionários; Considerando a necessidade de termos condutas responsáveis de todos, de maneira a reduzir os riscos de acidentes e com isso os danos causados as pessoas e a sociedade e ao meio ambiente; A necessidade das empresas reduzirem sua exposição negativa, bem com seus custos, de forma a manter-se competitiva e poder continuar gerando emprego e renda para a sociedade; Ficam acordadas para fins deste acordo coletivo de trabalho que as hipóteses abaixo, não se limitando a elas, em casos assemelhados ensejam demissão por justa causa, bem como os fatos previstos no Art 482 da CLT. x) Praticar o racismo em todas as suas formas, preconceitos raciais, misoginia, com pobres, xenofobia, LGBTTIS, de credo, bullying, e preconceito cultural. (...)



OBRIGADA!

Laura Benevides laura@dieese.org.br
Luísa Cruz luizacruz@dieese.org.br