WILLIAM GLAUBER TEODORO CASTANHO

**DIREITOS HUMANOS LGBTS E MUNDO DO TRABALHO:
tensões e convergências**

Tese de Doutorado

Orientador: Professor Associado Dr. Marcus Orione Gonçalves Correia

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

São Paulo – SP

2017

WILLIAM GLAUBER TEODORO CASTANHO

**DIREITOS HUMANOS LGBTs E MUNDO DO TRABALHO:
tensões e convergências**

Tese apresentada a Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração de Direitos Humanos, sob a orientação do Professor Associado Dr. Marcus Orione Gonçalves Correia.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2017

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Castanho, William Glauber Teodoro
Direitos Humanos LGBTs e Mundo do Trabalho:
tensões e convergências / William Glauber Teodoro
Castanho ; orientador Marcus Orione Gonçalves Correia
-- São Paulo, 2017.
199

Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em
Direitos Humanos) - Faculdade de Direito,
Universidade de São Paulo, 2017.

1. Direitos Humanos. 2. Homossexualidade. 3.
Sindicalismo. I. Correia, Marcus Orione Gonçalves,
orient. II. Título.

Nome: CASTANHO, William Glauber Teodoro.

Título: Direitos Humanos LGBTs e Mundo do Trabalho: tensões e convergências.

Tese apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de
São Paulo para a obtenção do título de Doutor em Direito

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

A Nelci Teodoro da Silva Castanho, minha mãe.

A Adelino Castanho, meu pai.

A Valdecir da Silva, minha avó.

A Valdemir Teodoro da Silva, meu querido tio (in memoriam).

AGRADECIMENTOS

Este trabalho resulta de uma construção coletiva. Individualmente, nada teria sido efetivamente proposto e concretamente realizado. Cada agradecimento que segue nesta tese é retribuição àquelas e àqueles que, de certa forma, ajudaram a colocar cada pensamento e cada palavra em um precioso lugar.

O maior dos agradecimentos é dedicado ao meu querido orientador, professor Marcus Orione Gonçalves Correia. Sem seu rigor científico, sua experiência acadêmica, seu controle de pesquisador e sua orientação presente e constante, este trabalho não teria sido possível. Mesmo nos momentos de maiores angústias e aflições, suas palavras e seus gestos transmitiram a sensação necessária de conforto. Quando tudo parecia perdido, e foram em muitos momentos, lá estava ele, sempre sereno, para apontar os caminhos corretos e precisos a serem seguidos. Espero um dia ser um professor à altura: competente e generoso.

Agradeço em especial aos meus pais, Nelci Teodoro da Silva Castanho e Adelino Castanho. À minha mãe, que sempre me apoiou, estimulou e amou. Nos momentos mais difíceis e turbulentos, ela esteve presente ao meu lado mostrando que eu era capaz. Agradeço à minha mãe que nunca duvidou. Agradeço também ao meu pai – trabalhador, operário, metalúrgico, que, desde cedo, sempre me narrou histórias grandiosas de sua categoria, feitos de luta, e, ao contá-las sempre do ponto de vista da coletividade, já me apontava o que era uma classe e à qual classe eu pertencço.

Contar a história do movimento de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) e teorizar no campo dos direitos humanos exigiu dois caminhos: muita pesquisa bibliográfica, documental e legal e, sobretudo, entrevistas. Foram essas entrevistas, com sujeitos que compõem o Sujeito da História, as massas, que permitiram a melhor compreensão, formulação e reconstituição de parte desta história. Por isso um muito obrigado em destaque aos sindicalistas que cederam gentilmente tempo e conhecimento: Célia Alves dos Passos, do Sindicato dos Químicos de São Paulo (CUT); Altino de Melo Prazeres Júnior (CSP-Conlutas), Raquel Barbosa Amorim (CSP-Conlutas); Marcos Freire (CUT), todos do Sindicato dos Metroviários de São Paulo; e Cleonice Caetano Souza e Ricardo Patah, do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo (UGT).

Agradeço também a todos os integrantes do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo (DHCTEM) pelas trocas e experiências acumuladas.

Agradeço a Ubirajara de None Caputo, técnico do Dieese, que gentilmente atualizou até o ano de 2016 informações de um artigo publicado em 2014 sobre negociações coletivas arquivadas pelo instituto de pesquisa.

Daniel Trielli, Marcelo Godoy e Roberta Zawit, além de grandes amigos, com seus conhecimentos, colaboraram imensamente na finalização deste trabalho.

Roberta Cardoso, além de acompanhar cada passo deste estudo desde seu início, da concepção do projeto de pesquisa à conclusão desta tese, com troca de ideias e grandes estímulos, ajudou com a revisão final do texto.

Ingrid Leão, Pablo Lago, Pablo Biondi, Thiago Barison de Oliveira e Flávio Roberto Batista, estimados amigos, ofereceram brilhantismo no debate de ideias. Ingrid, com primor e perfeccionismo, apontou as correções necessárias na revisão deste trabalho.

Leticia Koga, Priscilla Koga, Nathalia Koga, Genesil Koga, Ana Carolina Sacoman, Anne Warth, Alexa Salomão, Larissa Guimarães, Viviane Kulczynski, Regina Elisabeth Silva e Thiago Theodoro, muito obrigado pelo carinho, muito obrigado pela amizade.

Agradeço também a Eduardo Kattah e Thiago Faria pela compreensão no momento necessário.

Por fim, agradeço a dona Neide, que, na situação mais delicada, me consolou com uma palavra afável e um abraço apertado.

A todos, meu muito obrigado.

Mas quando saíram pela porta daquele prédio grande e antigo, parecido com uma clínica psiquiátrica ou uma penitenciária, vistos de cima pelos colegas todos nas janelas, a camisa branca de um e a azul do outro, estavam ainda mais altos e mais altivos. Demoraram alguns minutos na frente do edifício. Depois apanharam o mesmo táxi, Raul abrindo a porta para que Saul entrasse. Ai-ai! alguém gritou da janela. Mas eles não ouviram. O táxi já tinha dobrado a esquina.

Pelas tardes poeirentas daquele resto de janeiro, quando o sol parecia a gema de um enorme ovo frito no azul sem nuvens do céu, ninguém mais conseguiu trabalhar em paz na repartição. Quase todos ali dentro tinham a nítida sensação de que seriam infelizes para sempre. E foram.

Caio Fernando Abreu,
Aqueles Dois
(História de aparente mediocridade e repressão)

RESUMO

CASTANHO, W.G.T. *Direitos Humanos LGBTs e Mundo do Trabalho: tensões e convergências*. 199 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017.

Esta tese trata da relação do movimento de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) com o movimento sindical no Brasil contemporâneo. O estudo recorre ao método do materialismo histórico-dialético para mostrar como as reivindicações jurídicas de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs confluem em sindicatos e são articuladas, desse modo, frente à luta de classes. Para discorrer sobre esse problema de pesquisa, percorre-se de forma crítica as concepções idealistas de direito, das quais se elevam categorias como imperativo categórico, princípios e sujeito de direito. Em contraposição, problematizam-se a forma jurídica, o fetichismo jurídico, a subjetividade jurídica em uma perspectiva marxista. Opressões como machismo, misoginia e racismo são conclamadas para esclarecer, diante da centralidade do trabalho, como a dominação masculina impacta a sexualidade, justifica a divisão social e sexual do trabalho e promove arbitrariamente, por meio de construções sociais e históricas, assimetrias entre trabalhadoras e trabalhadores em razão de questões econômicas, políticas, culturais e sexuais. São debatidos ainda temas como heterossexualidade compulsória, homossexualidade, bissexualidade, identidade de gênero, transgeneridade, cisgeneridade e matriz heterossexual. O estudo elege como objeto de pesquisa três sindicatos do município de São Paulo – Químicos, Metroviários e Comerciais – de três ramos da economia – indústria, serviços e comércio – de variados matizes político-ideológicos, da combatividade à concertação, que, em sua estrutura sindical de Estado, já encampam reivindicações de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs por promoção, efetivação e proteção de direitos humanos LGBTs em acordos coletivos ou convenções coletivas e abordam institucionalmente, em secretarias ou coletivos, a orientação sexual e a identidade de gênero. Por fim, evidencia-se, com base nesses processos, como as negociações de acordos coletivos e convenções coletivas, enquanto contratos, reafirmam tão-somente a forma jurídica e como a institucionalização das reivindicações jurídicas por promoção, efetivação e proteção de direitos humanos LGBTs em secretarias e coletivos captura o movimento social na estrutura sindical de Estado e, conseqüentemente, reitera a forma política estatal.

Palavras-chave: direitos humanos – homossexualidade – sindicalismo.

ABSTRACT

CASTANHO, W.G.T. *LGBT Human Rights and the World of Labor: tensions and convergences*. 199 pages. Thesis (PhD) – Faculty of Law, University of São Paulo. São Paulo, 2017.

This thesis deals with the relationship of the lesbian, gay, bisexual, transvestite and transsexual movement (LGBT) with the labor movement in contemporary Brazil. The study uses the historical-dialectical materialism method to present how legal claims by LGBT workers conjoin in trade unions and are articulated, in that way, before the class struggle. To discuss this research problem, it covers in a critical way the idealistic conceptions of law, from which arise categories such as categorical imperative, principles and subjects of law. In contraposition, legal form, legal fetishism, legal subjectivity are questioned through a marxist perspective. Oppressions such as sexism, misogyny, and racism are called upon to enlighten, before the centrality of labor, how male domination impacts sexuality, justifies the social and sexual divisions of labor e promotes, arbitrarily, by way of social and historical constructs, asymmetries between laborers of all genders in economic, political, cultural and sexual matters. Topics such as compulsory heterosexuality, homosexuality, bisexuality, gender identity, transgender, cisgender and heterosexual matrix. The study chooses as research objects three trade unions in the city of São Paulo – Chemists, Subway Workers, and Shop Workers – from three sectors of the economy – industry, services and commerce – of varied political ideologies, from combativeness to concertation which, in their State union structure, already embrace claims by LGBT workers in collective agreements or meetings and approach sexual orientational and gender identity institutionally, in secretariats or collectives. Finally, based on these processes, it is evidenced how collective bargain negotiations and conventions, being contracts, reaffirm themselves only as the legal form and how the institutionalization of legal claims by promotion, realization and promotion of LGBT human rights in secretariats and collectives capture the social movement in the State trade union structure and, by consequence, reiterates the state political form.

Keywords: human rights – homosexuality – labor.

RÉSUMÉ

Castanho. W.G.T. *Droits Humains LGBTs et Monde du Travail: tensions et convergences*. 199 p. Thèse (Doctorat) – École de Droit de l'Université de Sao Paulo. Sao Paulo, 2017.

Cette thèse porte sur le rapport du mouvement des lesbiennes, gays, bissexuelles, travestis et transgenres (LGBTs) avec le mouvement syndical au Brésil contemporain. L'étude fait appel à la méthode du matérialisme historique-dialectique pour démontrer comment les revendications juridiques des travailleuses et des travailleurs LGBTs convergent vers les syndicats et sont articulées, de cette façon, face à la lutte des classes. Pour discuter sur ce problème de recherche, on parcourt de manière critique par les conceptions idéalistes du droit, desquelles s'élèvent des catégories comme l'impératif catégorique, des principes et des sujets de droits. En contrepartie, on thématise la forme juridique, le fétichisme juridique et la subjectivité juridique dans une perspective marxiste. Des oppressions, comme le machisme, la misogynie et le racisme sont appelés à clarifier, face à la centralité du travail, comment la domination masculine influence la sexualité, justifie la division sociale et sexuelle dans le travail et promeut arbitrairement, grâce à des constructions sociales et historiques, asymétries entre les travailleuses et les travailleurs en raison des problèmes économiques, politiques, culturels et sexuels. On discute encore des questions telles que l'hétérosexualité obligatoire, l'homosexualité, la bisexualité, l'identité de genre, la transgenrité, la cisgenrité et la matrice hétérosexuelle. L'étude choisit en tant que sujet de recherche trois syndicats de la ville de Sao Paulo – celui des ouvriers de l'industrie chimique, du métro et du commerce – trois branches de l'économie – l'industrie, les services et le commerce – de diverses nuances politique-idéologiques, de la combativité à la concertation, qui, dans leur structure syndicale d'État, y comprennent déjà des revendications des travailleuses et travailleurs LGBTs par promotion, embauchage et protection des droits de l'homme LGBTs dans les accords ou les conventions collectives et abordent institutionnellement, dans les secrétariats ou collectifs, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Enfin, il est évident, d'après ces processus, combien les accords de négociations collectives et de conventions collectives, en tant que contrats, réaffirment tout simplement la forme juridique et combien l'institutionnalisation des revendications juridiques par promotion, embauchage et protection des droits de l'homme LGBTs dans les secrétariats ou collectifs intègre le mouvement social à la structure syndicale de l'État et, par conséquent, renouvelle la forme politique de l'État.

Mots-clés: droits de l'homme – homosexualité – syndicalisme.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1.....	19
IDEALISMO E MATERIALISMO: DIREITO E MÉTODO	19
1.1 <i>Dois movimentos, um encontro</i>	19
1.2 <i>Direitos humanos, princípios e idealismo: a falsa promessa de felicidade</i>	20
1.3 <i>Forma mercadoria, um ponto de discórdia</i>	34
1.4 <i>Sujeito de direito, um inebriante conquistador</i>	42
1.5 <i>Estado, forma política</i>	47
1.6 <i>A (farsa da) forma cidadania</i>	57
CAPÍTULO 2.....	63
GÊNERO, RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO E SEUS LIMITES	63
2.1 <i>Contribuições da teoria queer</i>	63
2.2 <i>As visões materialistas de gênero e sexo</i>	79
2.3 <i>As relações sociais de sexo</i>	93
CAPÍTULO 3.....	113
NO CHÃO DE FÁBRICA, NO PÁTIO DE MANOBRAS, NO BALCÃO DE ATENDIMENTO	113
3.1 <i>Movimento LGBT, movimento sindical, movimento feminista: uma breve história</i>	113
3.2 <i>Preconceito, discriminação e movimento sindical</i>	130
3.3 <i>Acordos coletivos, convenções coletivas e o fetichismo jurídico</i>	142
3.4 <i>Legalização das reivindicações jurídicas LGBTs</i>	149
CONSIDERAÇÕES FINAIS	159
REFERÊNCIAS	163
ANEXOS.....	171
Anexo 1.....	172
Anexo 2.....	176

<i>Anexo 3</i>	187
<i>Anexo 4</i>	188

INTRODUÇÃO

Esta tese não é colorida. Ela surge da conexão das reivindicações jurídicas do movimento de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) com as articulações econômicas, políticas, sociais e culturais do movimento sindical. Dessa relação, surgem, então, as tensões e as convergências. Para entender esse processo histórico de aproximação do movimento LGBT brasileiro com o movimento sindical, faz-se uma incursão no método materialista histórico-dialético para desvelar as contradições existentes entre as demandas desses indivíduos articulados em torno de identidades sexuais e sua relação direta com a centralidade do trabalho. Urge entender, portanto, como a defesa da promoção, efetivação e proteção de direitos humanos da população LGBT dialoga, dentre inúmeras limitações e potencialidades de questionamentos, com as reivindicações de trabalhadoras e trabalhadores em face ao mundo do trabalho.

A expansão do movimento LGBT constitui-se fenômeno econômico, político, social, cultural e sexual que se viabilizou e se visibilizou recentemente na sociedade brasileira. Organizados coletivamente e articulados nas mais variadas esferas de mobilização política, LGBTs têm colocado os debates acerca da diversidade sexual em evidência e elevado a um patamar de impacto junto à sociedade as questões decorrentes das identidades baseadas na orientação sexual e na identidade de gênero. Com isso, esses indivíduos deslocam temas polêmicos, carregados de tabu e calcados na moral, para outros campos de debate, como escola, mídia, Judiciário, Legislativo, Executivo, sindicatos e também para o direito. Ao remover do gueto a sexualidade, esse movimento social está politicamente enunciando que as questões referentes à orientação sexual e à identidade de gênero devem ser postas em discussão às claras na sociedade.

Esse processo não foi fácil, ainda está em curso e tão-menos foi doloroso esse desenrolar para se chegar ao atual contexto histórico de início do século 21, na segunda metade da década deste tempo. As lutas foram travadas paulatinamente até o ponto de, a partir dos anos 2000, a problemática da orientação sexual e da identidade de gênero tornar-se também tema de discussão no interior do sindicalismo brasileiro. Antes disso, muitos outros fenômenos sociais e muitas outras reivindicações jurídicas estiveram no foco do movimento LGBT brasileiro. O acúmulo das mais diversas experiências, no entanto, permitiu a confluência entre dois dos mais importantes movimentos sociais contemporâneos do País: o LGBT e o sindical. Ao articular opressões à luta de classes, como o machismo, o

racismo e a homofobia, fica, enfim, evidente que trabalhadoras e trabalhadores também têm sexualidade – orientação sexual e identidade de gênero – e essas características identitárias desaguam, portanto, no mundo do trabalho, com seus chãos de fábrica, pátios de manobra, balcões de atendimento e apresentam à estrutura sindical reivindicações específicas.

Desse cenário, então, surgem questões material-dialéticas que exigem respostas no atual tempo histórico. São muitas. É possível o movimento LGBT articular suas reivindicações jurídicas na estrutura sindical? Sindicatos se mobilizam para promover, efetivar e proteger direitos humanos de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs? É viável o movimento LGBT e o movimento sindical estabelecerem o cruzamento das mais diversas opressões, como machismo, racismo e homofobia, diante da luta de classes? Qual o impacto das opressões no modo de produção capitalista? Como tratar das questões de orientação sexual e identidade de gênero diante da centralidade do trabalho? Como analisar material, dialética e historicamente as articulações econômicas, políticas, sociais, culturais e sexuais de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs em face ao sindicalismo brasileiro? Por que se mostra relevante econômica, política, social, cultural e sexualmente importante a aproximação histórica de movimentos LGBT e sindical? A articulação por mais direitos, por meio da promoção, efetivação e proteção de direitos humanos de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs, deve ser fim ou meio da mobilização dos indivíduos articulados coletivamente no movimento sindical? Quais os limites do direito em face à luta de classes? Respostas para tais questões serão lançadas à frente no intuito de debater esses problemas e de jamais esgotá-los. O desafio ainda é incipiente, e o debate está só no começo.

Para esboçar respostas sobre o tema proposto – a aproximação do movimento LGBT com o movimento sindical no Brasil –, segue-se um caminho neste trabalho dividido em três partes, três capítulos. Com base sempre em referenciais do materialismo histórico-dialético perpassando a argumentação de toda a tese em contraposição às visões idealistas, positivistas, pós-positivista ou pós-modernas, busca-se e propõe-se respostas para os fenômenos econômicos, políticos, sociais, culturais e sexuais postos à problematização.

Inicialmente, trata-se de fazer uma imersão no método a fim de se explicitar o referencial teórico e analítico com o qual se socorrerá nesta empreitada. A primeira investida é sobre a teorização dos direitos humanos tão reivindicados pelos indivíduos LGBTs. Apresenta-se, assim, uma discussão acerca da construção jurídica de conceitos que tão-somente ocultam a luta de classes no modo de produção capitalista. Parte-se, dessa forma, de uma investigação sobre as concepções idealistas para se afirmar as concepções materialistas do direito. Colocam-se em xeque, então, proposições *a priori* que anunciam e

enunciam o direito sustentado em princípios como igualdade, liberdade, autonomia da vontade, entre outros, para justificar, por fim, a emergência do imperativo categórico kantiano como fundamento último de uma visão de direito e sua ética. Para contrabalancear essa construção filosófica que elege o sujeito de direito como instituto supremo, desconstrói-se esse mesmo sujeito de direito enquanto ficção alicerçada basicamente na subjetividade jurídica, em suas formas e em seus fetichismos. Revela-se o contrato, e não as leis, como categoria central do direito.

Em seguida, parte-se para uma discussão sobre as questões da sexualidade, recorrendo-se sempre a paradigmas de gênero perpassados por classe e “raça”/etnia. Priorizam-se pensadoras mulheres – heterossexuais e, sobretudo, homossexuais e transexuais – que teorizam sobre sexualidade. A princípio, discorre-se sobre uma visão pós-estruturalista sobre sexualidade e relações de gênero para contrapô-las com uma perspectiva materialista sobre essas questões. Nesse sentido, são levantados temas relativos a opressões que afligem trabalhadoras e trabalhadores como um todo e também LGBTs, como machismo, misoginia e homofobia, sempre atravessados por conceitos econômica, política, social, cultural, sexual e historicamente marcados, como heterossexualidade, heterossexualidade compulsória, homossexualidade, bissexualidade, transexualidade, identidade de gênero, cisgeneridade, matriz heterossexual, entre outros – um empenho realizado para elucidar as origens e as sustentações de uma dominação masculina que subjuga as demais expressões da sexualidade humana. Busca-se também entender sua relação com a divisão social e sexual do trabalho como justificção dessas relações sociais assimétricas que, conseqüentemente, implicam a reprodução das relações de produção do atual modo de produção.

Por fim, coloca-se em análise o percurso histórico que conflui no encontro do movimento LGBT com o movimento sindical brasileiro. Esse processo começa no fim dos anos 1970, com a formação de diversos movimentos sociais no Brasil no período de abertura política na fase final da ditadura militar implementada no País após o Golpe de 1964. Em uma fase de intensa agitação no campo da esquerda, somam-se no cenário político brasileiro movimentos feministas, homossexuais, de consciência negra e, sobretudo, o novo sindicalismo. Há tensões e convergências.

As primeiras emergências desse momento histórico, dadas as condições materiais para sua realização, propiciam ações conjuntas e articuladas de combate a opressões. O movimento até então chamado de homossexual ganha forma e ao longo dos anos subsequentes, nas décadas de 1980 e 1990, defronta-se com o combate da epidemia de

HIV/aids. Por outro caminho, o novo sindicalismo vive a organicidade da mobilização de trabalhadoras e trabalhadores nos anos 1980 e enfrenta os desafios do neoliberalismo e da reestruturação produtiva dos anos 1990. A partir dos anos 2000, há, enfim, o encontro histórico e forte dos movimentos agora LGBT e sindical. O movimento LGBT constrói uma trajetória de crescente visibilidade, espraia-se por diversos setores da sociedade e aporta no sindicalismo com suas reivindicações jurídicas de interesse de trabalhadoras e trabalhadores com orientação sexual e identidade de gênero que se chocam com a heteronormatividade. Desse contexto, surgem então todas as perguntas apresentadas às quais se lança à tarefa de propor respostas.

O encontro do movimento LGBT com o movimento sindical é, assim, uma realidade no Brasil. Mais do que um encontro histórico há nesse caminhar o acúmulo de tensões e convergências para a promoção, proteção e efetivação de direitos humanos de LGBTs. O movimento LGBT, vale destacar, almeja a positivação de direitos e não diferentemente também se mobiliza o movimento sindical na esfera do direito do trabalho. Para “conquistar” direitos, nada mais elementar, na perspectiva positivista do direito, que ocorra a contratualização das inúmeras reivindicações jurídicas que são levantadas por trabalhadoras e trabalhadores LGBTs.

Obviamente há tensões, conflitos, contradições e antagonismos nesse processo. Tentar compreendê-los é uma das tarefas impostas. Por isso, com o intuito de ilustrar esse processo de adesão ao direito na convergência desses dois movimentos – LGBT e sindical –, apresentam-se três sindicatos do município de São Paulo que, em sua estrutura de Estado, enquanto aparelhos ideológicos, versam sobre os direitos humanos LGBTs em seus acordos coletivos ou convenções coletivas – contratos, uma forma jurídica obliterada pelo fetichismo jurídico de celebração, por meio da autonomia da vontade, de pactos para a instituição das “leis entre as partes”. São resgatados, então, documentos, teses, acordos, convenções dos Sindicatos dos Químicos, dos Metroviários e dos Comerciários, com perfis que oscilam da combatividade à maior conformação, com direções alinhadas a três grandes centrais sindicais – Central Única dos Trabalhadores (CUT), CSP-Conlutas e União Geral dos Trabalhadores (UGT). Além disso, esses sindicatos institucionalizam o movimento sindical nesses aparelhos ideológicos de Estado ao criarem, por exemplo, secretarias e coletivos LGBTs e, assim, reafirmam a forma política. Compreender e debater como, diante da centralidade do trabalho, as formas – jurídica e política – derivadas da forma mercadoria se articulam na aproximação do movimento LGBT com o movimento sindical é, então, dos maiores desafios. Espera-se tê-lo superado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Edelman afirma que o sindicalismo está atravessado por todos os lados, por todas as partes pela legalidade e nesse campo jurídico opera, sem saber, acorrentado às amarras do direito. O sindicalismo está, portanto, atravessado pelo direito e por seu discurso de legitimação e legalização das relações sociais a fim de garantir a reprodução das relações de produção. Independentemente de direito individual ou coletivo, todas as relações sociais são perpassadas pela legalidade, até mesmo os direitos que mais distantes parecem se posicionar das relações contratuais, com seus objetos e seus sujeitos de direito – os direitos sociais, por exemplo, como o direito do trabalho. Em disputa no campo da ideologia jurídica, o sindicalismo, de um lado, abraça as reivindicações por direitos humanos da população LGBT – portanto, jurídicas – dentro de categorias de trabalhadores, tanto para direitos individuais quanto coletivos. O movimento LGBT, antes em mobilização na arena social, por outro lado, amplia sua atuação legal e enuncia seu discurso acerca de relações de gênero e sexualidade em novos campos políticos, os sindicatos, na estrutura sindical de Estado, um aparelho ideológico de Estado.

Os direitos inerentes das relações trabalhistas elevam-se nessa perspectiva de tensões e convergências – que, conforme já demonstrado, redundam todos da subjugação do trabalho em relação ao direito de propriedade por meio do contrato – contrato de trabalho, acordos coletivos ou convenções coletivas. Os sindicatos como representantes legais de categorias de trabalhadores, ao reconhecer os indivíduos LGBTs, mobilizam-se, então, por novos direitos, por mais direito, olvidando-se de batalhar para implodi-lo, miná-lo, impedi-lo.

A tese consiste, então, em afirmar que os sindicatos, representantes das categorias considerados legítimos e legais pelo ordenamento jurídico, ao se casar com o movimento homossexual e identitário, permitem apenas a captura pelo direito das reivindicações (jurídicas) de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs, sucumbem, desse modo, à forma jurídica – os contratos, com destaque para o contrato de trabalho e os acordos coletivos ou as convenções coletivas que estabelecem as leis entre as partes com cláusulas de promoção, proteção e efetivação de direitos humanos LGBTs –, e, por fim, conduzem as reivindicações à forma política por meio da institucionalização na estrutura sindical de Estado, de aparelho ideológico de Estado, com a formação de coletivos ou a criação de secretarias sobre a temática de orientação sexual e identidade de gênero; a emancipação, tão almejada, ou tão disputada, pela comunidade LGBT e literalmente idealizada em políticas públicas, leis,

acordos, convenções, decisões judiciais, em razão de todas as especificidades do modo de produção capitalista, mantém-se ao largo nesse processo material, histórico e dialético amplamente contraditório.

Reivindicações jurídicas como direito de não-discriminação (no ambiente de trabalho), salários igualitários, licença-maternidade ou paternidade independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero, adesão de companheiro ou cônjuge a benefícios trabalhistas diversos decorrentes do contrato de trabalho ou acordo coletivo e convenção coletiva, benefícios sociais, tais como pensão ou auxílio (do direito previdenciário), entre outros, transitam entre o movimento LGBT e o movimento sindical no plano do direito sem se defrontar, de fato, com a luta de classes. A estrutura dos sindicatos albergada pelo direito, pela lei, pela forma política reforça o paradoxo de uma luta apreendida pelas formas jurídica e estatal. De modo fetichizado, ambos os movimentos elegem o direito como o principal campo de atuação possível, quando aprisionados nos aparelhos ideológicos de Estado. Ocorre um deslocamento da realidade para a ficção, da vida concreta para a burocracia estatal dos Poderes Executivo (com políticas públicas), Legislativo (com leis) e Judiciário (com decisões judiciais).

Reivindicações (jurídicas) trabalhistas LGBTs, em virtude da visibilidade adquirida pela mobilização social, pelas conquistas históricas acumuladas e pelas transformações na base garantidas pelo movimento de massas, pautam agora os sindicatos – deslocam-se os LGBTs da vida real para a burocracia ficcional, da materialidade para a ilusão, da luta para o direito, da realidade para as formas. Assume-se, erroneamente, o direito como o instrumento de transformação, quando, na verdade, enquanto forma específica do capitalismo, cabe ao direito capturar as reivindicações e apenas reformá-las de modo a pacificar e a harmonizar conflitos e antagonismos.

Não à toa tanto o movimento LGBT quanto o movimento sindical são fiéis depositários do direito. O movimento LGBT articula-se entre as formas jurídica e política – derivadas da forma mercadoria – e acredita, por meio da unidade do Estado e da força vinculante de suas formas – políticas públicas, leis, decisões judiciais (sentenças), contratos, acordos ou convenções –, na separação harmoniosa dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, sem perceber, contudo, que, enquanto forma, o Estado não se apresenta dividido, mas organizado e coeso como fenômeno específico do modo de produção capitalista.

A fantasia multicolorida LGBT reside no fato de que o movimento, alinhado ao sindicalismo, adere a uma separação inexistente, quando, de fato, existe uma organização das formas e dos aparelhos repressores e ideológicos. Nesse sentido, o movimento LGBT,

como assim o faz o movimento sindical em inúmeras ocasiões de conflito, diante de um Legislativo omissivo na propositura de dispositivos legais que promovam, efetivem e protejam direitos humanos, deposita a esperança da libertação na Justiça e no Executivo e também na estrutura sindical de Estado. Justamente por isso, em todo o País, varas dos mais diversos temas são bombardeadas por demandas LGBTs, além de serem também bombardeados governos municipais, estaduais e federal por proposição e execução de políticas públicas e também agora os sindicatos enquanto representantes legítimos e legais da organização de trabalhadoras e trabalhadores. Apagam-se, assim, todas as suas cores.

REFERÊNCIAS

- ALTHUSSER, Louis. *Ideologia e Aparelhos Ideológicos de Estado*. Tradução: Joaquim José de Moura Ramos. Lisboa: Editorial Presença e Martins Fontes, 1974.
- ALTHUSSER, Louis. *Posições: Resposta a John Lewis*. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1978.
- AMARAL, Sylvia Maria Mendonça do. *Histórias de Amor num País sem Leis: a homoafetividade vista pelos tribunais: casos reais*. São Paulo: Scortecchi, 2010.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ABGLT. Disponível em: <http://www.abglbt.org.br/port/index.php#>. Acessado em: 24 de novembro de 2016.
- ASSOCIAÇÃO DA PARADA DO ORGULHO LGBT (APOGLBT). Disponível em: <http://paradasp.org.br/cartazes-oficiais-da-apoglbt-sp-desde-o-inicio-de-suas-atividades/>. Acessado em: 24 de novembro de 2016.
- BATISTA, Flávio Roberto. *Crítica da Tecnologia dos Direitos Sociais*. São Paulo: Outras Expressões; Dobra Editorial, 2013.
- BOBBIO, Norberto. *Teoria Geral do Direito*. Tradução: Denise Agostinetti; Revisão da tradução: Silvana Cobucci Leite. 3.^a Edição. São Paulo: Martins Fontes Editora, 2010.
- BOURDIEU, Pierre. *A Dominação Masculina*. Tradução: Maria Helena Kühner. 2.^a Edição. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.
- BUTLER, Judith. *Corpos que Pesam: sobre os limites discursivos do 'sexo'*. In: LOURO, Guacira Lopes (org.). *O Corpo Educado*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.
- BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: feminismo e subversão de identidade*. Tradução: Renato Aguiar. 3.^a Edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CAPUTO, Ubirajara de None. Relações de Trabalho de Homossexuais, Bissexuais, Transgêneros e Intersexuais no Âmbito das Negociações Coletivas no Brasil. *Revista Ciências do Trabalho*. Número 3. São Paulo: Dieese, dezembro de 2014.

CASTANHO, William Glauber Teodoro. *Nem Sempre Foi Assim: uma contribuição marxista ao reconhecimento da união homoafetiva no STF e à autorização do casamento lésbico no STJ*. 2013. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

CISNE, Mirla. *Feminismo e Consciência de Classe no Brasil*. 1.^a Edição. São Paulo: Cortez, 2014.

CISNE, Mirla. *Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social*. 2.^a Edição. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 6.^a Edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *Dogmática Jurídica: um olhar marxista*. In: *Para a Crítica do Direito: reflexões sobre teorias e práticas*. Organização: Celso Naoto Kashiura, Oswaldo Akamine Junior e Tarso de Melo. 1.^a Edição. São Paulo: Outras Expressões; Editorial Dobra, 2015.

DAVIS, Angela. *Mulheres, Raça e Classe*. Tradução: Heci Regina Candiani. 1.^a Edição. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Maria Berenice. *União Homoafetiva: o preconceito & a Justiça*. 4.^a edição revisada e atualizada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

EDELMAN, Bernard. *A Legalização da Classe Operária*. Coordenação de tradução: Marcus Orione Gonçalves Correia. 1.^a Edição: Boitempo, 2016.

EDELMAN, Bernard. *O Direito Captado pela Fotografia. Elementos para uma teoria marxista do direito*. Tradução: Sereval Martins e Pires de Carvalho. Coimbra: Centelha, 1976.

ENGELS, Friedrich. *A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado*. Tradução: Leandro Konder. 1.^a Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

ENGELS, Friedrich; KAUTSKY, Karl. *O Socialismo Jurídico*. Tradução: Livia Cotrim e Márcio Bilharinho Naves. 2.^a Edição. São Paulo: Boitempo, 2012.

GOLDMAN, Wendy. *Mulher, Estado e Revolução: política familiar e vida social soviéticas, 1917-1936*. Tradução: Natália Angyalossy Alfonso, com colaboração de Daniel Angyalossy Alfonso e Marie Christine Aguirre Castañeda. 1.^a Edição. São Paulo: Boitempo; Iskra Edições, 2014.

GREEN, James Naylor. *Além do Carnaval: a homossexualidade masculina no Brasil do século XX*. Tradução: Cristina Fino e Cássio Arantes Leite. São Paulo: Editora Unesp, 2000.

HIRSCH, Joachim. *Teoria Materialista do Estado: processo de transformação do sistema capitalista de Estado*. Tradução: Luciano Cavini Martorano. Rio de Janeiro: Revan, 2010.

ILGA – Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais. *Mapa Geral de Leis sobre Orientação Sexual no Mundo*. Disponível em: http://ilga.org/downloads/03_ILGA_WorldMap_SPANISH_Overview_May2016.pdf. Acessado em: 24 de novembro de 2016.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Tradução: Paulo Quintela. 2.^a Edição. Lisboa: Edições 70, 2011.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Tradução: João Baptista Machado. 8.^a Edição. São Paulo: Editora WMF Martin Fontes, 2009.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e Consubstancialidade das Relações Sociais. *Novos Estudos*. Número 86. Cebrap: São Paulo, março de 2010.

KERGOAT, Danièle. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. Disponível em:

http://poligen.polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdotrabalho_0.pdf

LENIN, Vladimir Ilitch. *O Estado e a Revolução: o que ensina o marxismo sobre o Estado e o papel do proletariado na revolução*. Tradução revista: Aristides Lobo. 1.^a Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

LOURO, Guacira Lopes. *Pedagogias da Sexualidade*. In: LOURO, Guacira Lopes (org.). *O Corpo Educado*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã*. Tradução: Álvaro de Pina. 1.^a Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *O Manifesto Comunista 150 Anos Depois*. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Organização: Daniel Aarão Reis Filho. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.

MARX, Karl. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Coleção Obra-Prima de Cada Autor. Tradução: Alex Martins. São Paulo: Editora Martin Claret, 2001.

MARX, Karl. *O 18 de Brumário de Luís Bonaparte*. Tradução: Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. *O Capital – Crítica da Economia Política. Livro I, Volume I*. 27.^a Edição. Tradução: Reginaldo Sant’Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

MARX, Karl. *O Capital – Crítica da Economia Política. Livro I, Volume II*. 23.^a Edição. Tradução: Reginaldo Sant’Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. 1.^a Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MORAES, Maria Lygia Quartim de. Pós-Modernismo, Marxismo e Feminismo. *Margem Esquerda – ensaios marxistas*. Edição n.º 2. São Paulo: Boitempo, 2003.

NAVES, Márcio Bilharinho. *A Questão do Direito em Marx*. 1.ª Edição. São Paulo: Outras Expressões/Dobra Editorial, 2014.

NAVES, Márcio Bilharinho. B. *Prefácio*. In: ENGELS, Friedrich; KAUTSKY, Karl. *O Socialismo Jurídico*. Tradução: Livia Cotrim e Márcio Bilharinho Naves. 2.ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2012.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o Gênero. *Revista Estudos Feministas*, CFH/CCE/UFSC, vol. 8, n.º 2: Florianópolis, 2000.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A Feminização no Mundo do Trabalho: entre a emancipação e a precarização. *Revista Espaço Acadêmico*. N.º 44. Janeiro de 2005.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As Relações Sociais de Gênero no Trabalho e na Reprodução. *Aurora*, ano IV, número 6. Unesp: agosto de 2010.

OLIVEIRA, Thiago Barison de. *Estratégias Jurídicas para o Controle Estatal dos Sindicatos no Brasil*. In: *Para a Crítica do Direito: reflexões sobre teorias e práticas*. Organização: Celso Naoto Kashiura, Oswaldo Akamine Junior e Tarso de Melo. 1.ª Edição. São Paulo: Outras Expressões; Editorial Dobra, 2015.

PASUKANIS, Evgeny. B. *A Teoria Geral do Direito e o Marxismo*. Tradução: Paulo Bessa. Rio de Janeiro: Renovar, 1989.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. 6.ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRECIADO, Beatriz. *Manifesto Contrassexual: práticas subversivas de identidade sexual*. Tradução: Maria Paula Gurgel Ribeiro. São Paulo: n-1 edições, 2.ª reimpressão, 2015.

RUBIN, Gayle. *O Tráfico de Mulheres: notas sobre a 'economia política' do sexo*. Tradução: Christiane Rufino Dabat; Edileusa Oliveira da Rocha; Sonia Corrêa. Recife: Edição SOS Corpo, 1993.

SARLET, Ingo Wolfgang. *As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Dimensões da Dignidade: ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. 2.^a Edição revisada e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SCHOLZ, Roswitha. O Valor é o Homem: teses sobre a socialização pelo valor e a relação entre os sexos. *Revista Krisis*. In: www.antivalor.vilabol.uol.com.br/textos/krisis/roswitha/tx_roswi_002.htm, 1992.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. *Na Trilha do Arco-Íris: do movimento homossexual ao LGBT*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2009.

SIMÕES, Júlio Assis; FRANÇA, Isadora Lins. *Do 'Gueto' ao Mercado*. In: *Homossexualismo em São Paulo e Outros Escritos*. Organizadores James N. Green e Ronaldo Trindade; participação José Fábio Barbosa da Silva. São Paulo: Editora Unesp, 2005.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A Classe Operária Tem Dois Sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2.^a Edição. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

TISESCU, Alessandra Devulsky da Silva. *As Lutas Emancipatórias das Mulheres no Capitalismo e o Feminismo*. In: *Para a Crítica do Direito: reflexões sobre teorias e práticas*. Organização: Celso Naoto Kashiura, Oswaldo Akamine Junior e Tarso de Melo. 1.^a Edição. São Paulo: Outras Expressões; Editorial Dobra, 2015.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Trabalho das Mulheres e Feminismo: uma abordagem de gênero do direito do trabalho*. In: *Para a Crítica do Direito: reflexões sobre teorias e práticas*. Organização: Celso Naoto Kashiura, Oswaldo Akamine Junior e Tarso de Melo. 1.^a Edição. São Paulo: Outras Expressões; Editorial Dobra, 2015.

WOOD, Ellen Meiksins. *Democracia contra Capitalismo: a renovação do materialismo histórico*. Tradução: Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANEXOS⁶⁴⁶

⁶⁴⁶ Nesta seção estão os documentos e as entrevistas usados na pesquisa. Em razão do vasto material levantado, foram necessários recortes. Dessa forma, em relação ao *Lampião da Esquina*, são expostas a capa e as páginas com reportagens e entrevistas que versam sobre o objeto de pesquisa. Dos acordos coletivos e convenções coletivas analisados foram anexados apenas os trechos referentes à positivação de direitos para trabalhadoras e trabalhadores LGBTs. Além disso, em relação às entrevistas, houve edição dos trechos na tese a fim de melhorar a compreensão e se adequar à norma culta da língua portuguesa. Estão anexadas somente as perguntas e as respostas, na íntegra, citadas na tese.

Anexo 1

LAMPIÃO DA ESQUINA

ANO 2/
nº 14

LAMPIÃO

rio de janeiro / julho 1979 / cr\$ 20,00

● Leitora para maiores de 18 anos

da esquina

ALÔ, ALÔ CLASSE OPERÁRIA: E O PARAÍSO, NADA?

*LULA fala
de
greves, bonecas
e feministas:
chumbo grosso!*

↓
**O movimento
louco-
lêsbico**

▶ **San
Francisco:
APOS A
REVOLTA**

**Bahia
de todos
os gueis**
↑

... e muita bixórdia

APPAD
associação paranaense
da parada da diversidade

**Centro de Documentação
Prof. Dr. Luiz Mott**

GRUPO DIGNIDADE

REPORTAGEM

"Infração? Só daquela que a gente chama o encanador: ele põe um pouco de cimento e a privada fica funcionando novinha outra vez. Essa desculpa já não engana ninguém."

através de seus próprios atos, de suas próprias lutas, e os próprios profissionais sempre tentaram aproveitar essas conquistas como liberdade sua, como trabalho seu, como se o trabalhador fosse um indivíduo que precisasse de um papel para pôr o esgoto no ralo.

— Não são apenas a importância e a importância da atividade profissional, de que, como ela nunca esteve ao alcance dos trabalhadores, nem mesmo aos seus interesses. Quanto ao que você falou sobre liderança sindical forte se afastando em períodos tradicionais para conseguir uma brecha de atuação e tentar modificar alguma coisa em prol do trabalhador, achamos que, se temos uma liderança forte assim, a que devemos fazer é lutar no nosso Partido, o verdadeiro Partido dos Trabalhadores. Inclusive, vamos mesmo lutar com o Partido. Será um Partido dirigido por trabalhadores, para colocar gente numa direção desse país e realmente defender os seus interesses. Não acreditamos que qualquer outro Partido, que não tenha expressão da classe trabalhadora, que não seja formado por trabalhadores, consiga ou pretenda honestamente defender nossos interesses. Isso são dois poderes. Lutar.

"Mulher Macho? Não, minha, não essa boca pra lá! Nunca vi esse tipo [Dona de casa. Não se identifica]."

Sônia Penn — Voltando ao assunto greve: dizem os movimentos grevistas de até 10 milhões de pessoas duas coisas sobre o consumo: uma, de que não conseguem de forma espontânea, graças a uma repressão tomada de consciência das trabalhadoras, mais, de greve que era coisa de elementos estranhos infiltrados, recorrendo ao promotor a lutas e a destruição das instituições. Como você explicaria isso?

Rubens — Olha, infelizmente que eu conheço, os daqueles que a gente chama o encanador, ele põe um pouco de cimento, e a privada fica funcionando novinha outra vez. Essa desculpa de elementos estranhos agitando as massas de não atingir não enganar mais ninguém. A única infiltração na classe trabalhadora é a infiltração da mídia. Mas para quem não pertence à classe trabalhadora ou não está dentro da luta, isso que você falou sobre "greve salda de nada", pode-se até desviar. Mas a realidade é bem outra. A greve salda de nada. Além de tudo aquilo que a gente chama de greve, a greve é um ato de resistência do trabalhador, há também um trabalho político de luta que não conta um momento sequer. Desde que nossa história assim, tivemos brigando de todas as formas possíveis por nossa reivindicação.

— E, agora, a greve representa aquela arma que a gente guarda para quando não houver mais nada, não tem. Na época daquela movimentação em torno da 34.1% que o governo "trouxe nas costas" em salário, a greve começou a aparecer como uma possibilidade, e acabou se concretizando no ato passado. O índice de reajuste salarial que o governo estabeleceu nessa ocasião foi muito baixo, não satisfaz a categoria, principalmente porque, já tinha sido quase todo atenuado pelas empresas durante o ano anterior, e não sobrou muita coisa para o trabalhador receber.

— Como a greve já tinha brigado dentro da empresa, brigado nos sindicatos, e não tinha conseguido quase nada. Não é claro que o índice não era parte para a greve, é foi por meio dela que conseguimos vitória significativa, tanto em termos salariais quanto — e mais importante — em termos de dar ao trabalhador a confiança em sua própria força. Essa confiança foi de fundamental

Foto: Agência Gado

importância nas reivindicações desse ano, em que mais uma vez o índice oficial de aumento não correspondia à realidade, estando muito aquém do aumento real de custo de vida. E para submeter de quanto foi este aumento, não podemos de computador: a gente não sabe mais o que é quantidade de feijão que a mulher põe na casa na hora do almoço. Não, estamos em greve outra vez. E esse ano conseguimos uma coisa muito importante: a greve geral. Foi uma greve geral, isto é, em todas as empresas.

"Viado? Tem sim. Só que não dura tanto quanto nós, eles têm família também, né? E lá na produção tem um tempo para viadagem, não. Viado aqui trabalha duro." (João Roque de Silva, operário)

C.M. — No fim das últimas eleições gerais, houve um acordo que não se realizou, uma segunda greve que não aconteceu e a derrota do Sindicato sob intervenção governamental e da direita católica. O Governo, repito, alega: foi quem se não mudou nada, correspondendo a que quer o acordo passando de "desocupado" para a derrota do Sindicato. É sabido que não poucos trabalhadores afirmaram que preferiam ser reduzido à greve, para forçarem um acordo mais favorável, e que as pressões do Sindicato de exercer para o político influenciaram a decisão de promover a volta ao trabalho.

Lula — É de fato esses elementos autocráticos. Muita gente, inclusive trabalhadores, diziam que a greve devia ter continuado com a greve, que o que a greve queria mesmo era o Sindicato de volta, e não lutar pelas dívidas da trabalhadora, etc. O caso é que, já no início da greve, a gente sabia que o governo se interessava e estava mesmo marcando, mas mesmo assim com o mesmo nosso trabalho, identificando o pessoal, mantendo o fundo de greve, fazendo greve nas fábricas. O Governo insistia, não tinha culpa lá fora, o que aconteceu? Ninguém veio lutar com o trabalhador. Todos, patrões e Governo, tinham a mão, os casados, para desistir a greve e as nossas reivindicações. Foi a primeira vez na História do Brasil em que isso aconteceu: uma ditadura sindical causada não fugir nem ser preso, a continuação desativando representando os trabalhadores.

— Isso mostra que não devemos medo do Governo, nem precisamos barganhar com eles. Acho, inclusive, que o Governo não se saiu tão bem nessa história toda, porque, depois de ter agido intencionalmente e rechaçado a intervenção, a primeira foi tão grande que ele teve de reconhecer a sua erro e voltar atrás. Agora, quanto à realização da segunda greve, não havia mesmo condições para que ela acontecesse. São condições ruins, transformada em praça de guerra: parecia ser mais PM que operário. Porém, condições, qualquer tentativa de fazer greve: os

Lula:
"Feminista pra mim é desocupada"

promover a mesma movimentação seria muito mais trabalhosos, mais representativos dentro das fábricas sem separação alguma, muitos companheiros poderiam ser presos, desocupados.

— E como fazer greve sem pagar, não a gente lá, na porta da fábrica, tem pontos de ônibus, explicando ao pessoal a importância da greve, a necessidade de eles voltarem para casa? Apesar de todo o nosso esforço, o nível de conscientização dos trabalhadores ainda não é ideal. Como conseguir, por exemplo, que os 18 mil empregados da Mercedes-Benz, a maioria dos quais não de fábrica, mantenham uma greve sem terem um mínimo de segurança, ameaçados pela polícia, pelo patrão e pela fome, não tem ninguém que lhes dê a mão para fazer a greve? (Lula mostra a mão, não a importância da sua participação? Realmente, não havia condições. Então, preferimos apoiar e ajudar, que não era o que nós queríamos, mas também não foi o que os patrões ofereceram de início a voltar à produção.

ABC DO LULA

A grande imprensa tem falado muito no Lula do ABC. Não, do LAMPIÃO, conhecido "reverso". Um anjo muito bonito e jovem, a propaganda do ABC do Lula, que foi respondido pelo próprio Lula com a objetividade e a clareza de quem está certo do que diz.

ABERTURA — será quando o povo quiser. **BRÔNCO** — não uma vergonha nacional. **COMPRA DA LIGHT** — é o começo de luta de povo.

DEMOCRACIA — é o que falta no nosso país.

ELEIÇÕES DIRETAS — é o fato que já é certo aqui no Brasil.

FEMINISMO — eu acho que é coisa de quem não tem a que fazer.

GREVE — é o arma mais importante da classe trabalhadora.

HOMOSEXUALISMO NA CLASSE OPERÁRIA — não conheço.

INTERVENÇÃO — não que não deveria existir sequer em qualquer legislação brasileira.

JORNALISMO ALTERNATIVO — é uma coisa necessária.

LULA — um trabalhador como você qualquer.

MULTINACIONAIS — é como se fosse uma praça de guerra.

NOVA CLY — é não volta com aquela que foi feita em 60.

ORGANIZAÇÃO DO NOVO PTB — não vai chegar.

PELEGUISMO — é uma praça aqui no Brasil.

QUESTÃO DA CONSTITUINTE — se não vier a participação do povo, será apenas mais

"Feminista? Olha, vejo uma vez umas meninas estudando com esses papos. Só que as meninas não são tão. Quero ver elas pagarem a fábrica do rio de marul, chegar em casa de noite, preparar comida, lavar e passar a roupa e ainda cuidar das crianças, com o marido pedindo ao INPS. Elas não são tão feministas!" (Olga Maria Basso, trabalhadora)

R.M. — Mudando um pouco de assunto: no Congresso da Mulher Trabalhadora promovido por esse Sindicato tivemos notícia de várias lideranças feministas. Como se elas não? Já teve um esforço do feminismo em São Bernardo, na a mulher que conseguiu basicamente ajudar um trabalhador do metrô?

Rubens — para começar, a que chamamos de feminismo? Se é um movimento de mulheres da classe média, preocupadas em lutar contra as supostas "injustiças" de nossa sociedade, ou seja, os homens, podemos afirmar que não existe feminismo aqui, e desejamos que nunca nem chegue lá pra gente. Mas se você se refere à luta da mulher por melhores condições de vida para todos, sejam homens ou mulheres, aí o caso muda de figura. Aqui no ABC as mulheres têm muitas coisas para lutar. Além dos problemas que afetam toda a classe trabalhadora, como o aumento de custo de vida, o subemprego das mulheres, o desemprego, etc., há problemas específicos da mulher que são extremamente graves. Por exemplo: apesar de sua produção ser praticamente igual que a dos homens, o salário da mulher operária é sempre inferior.

— Isso pra não falar de outras formas de exploração e que as mulheres são submetidas nas empresas. E elas estão brigando, lutando contra tudo isso. E quando que não há ainda uma organização sem ideologias feministas, não apenas várias companheiras que se destacam mais e participam dos congressos e reuniões dando o seu recado e divulgando suas reivindicações. Garantimos que sua participação fosse maior, e estamos inclusive lutando por isso, porque, mulheres ou homens, somos todos trabalhadores e devemos nos unir.

— Afirma de outras, os problemas da mulher são os problemas dos homens também: nosso trabalho é um só, e a luta é a mesma luta de todos os trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho.

"Durante a intervenção, eu não tinha vontade de jogar as saias, sabe? Mas quando eu vi que o Lula ia voltar mesmo, fiz uma faxina daquelas. Duramos três!" (Lúcia Maria, Joazeiro do Sindicato)

uma Condição.
REVOLUÇÃO DE 64 — eu acho que pelo menos no princípio não era tão ruim quanto é hoje.
SEGURANÇA NACIONAL — eu acho que deveria existir, mas com critério.
TUTELA SINDICAL — uma coisa que não tem nada aqui no Brasil.
UNIVERSITÁRIOS NA POLÍTICA — não são importantes como qualquer outro setor da sociedade.
VIOLÊNCIA POLICIAL — eu acho que é pelo baixo salário dos policiais e por sua má formação.
"X" DA QUESTÃO SALARIAL — no governo coletivo.
ZONA DE ATUAÇÃO SINDICAL — atuação política e reivindicatória.

LAMPIÃO do Esquema

REPORTAGEM

Um travesti que bate calçada diante de um dormitório de operários da construção civil, no Rio, explica porque estes não estranham a sua atividade: "bater calçada ou carregar sacos de cimento nas costas é tudo a mesma exploração; eles sabem que a gente está aqui trabalhando — deve ser isso o que chamam de consciência de classe." Declarações sábias como esta foram ouvidas pelos repórteres de LAMPIÃO na pesquisa que eles fizeram, no Rio, entre operários e homossexuais. Mas, além de ouvir sabedorias e dubiedades, eles também se deram mal: um até levou uma corrida de um grupo de proletários enfurecidos com a pesquisa.

E tem aquela história da luta de classes...

Luiz: além de tudo um símbolo sexual?

— Tenho 25 anos, nasci em Campina Grande, Paraíba, chego no Rio há quatro. Foi empregada doméstica lá no Caxito, durante algum tempo, depois minha patroa me mandou embora, disse que eu era muito mandona. Eu tinha uma amiga, a Denise, ela me chamou pra morar aqui na Madrugada Lobo, pra fazer vida de revista de mulher. Mas com essa cara, não dava, né? Ai começaram a derreter todo, por causa do nariz. Derreli daquela lá pra cima, depois vendi. Eu fiquei na pior, — dormindo de casa em casa, até que arranjei esse buraco, por aqui.

— Ai teve a ideia: reboli ser lanadeira. Eu tinha pago com o operário, eles sentiam falta de alguém que cuidasse das coisas dele, mulher não dá, é trabalho imenso. Andava tudo tudo... Eu a sempre levei e passei muito bem, arranjei logo mais uma de frequentes, hoje sou dispendiosíssima, eles vêm buscar a roupa no meu quarto, de vez em quando me dão até presente, aquela garrafa de cachaca ali — foi um Catarina que me deu. Eu sou operária doméstica!

— Agora é tudo na base do respeito, então eles não me pagam pela roupa lavada e passada — pensam que eu sou mãe de amor? De vez em quando um vem e se indaga, mas eu, olha: rapa bruta? Quem, Luiz? Ah, eu conheço tanto operário, gente! Metalúrgico? Não, acho que não tem isso aqui no metrô. Esse Luiz eu não conheço, mas quando ele falar aqui com a manada: nunca mais ele vai querer outra lanadeira.

(Denise Alves de Conceição, ex-Claret, moradora nos relatos do Mangue, e alguns meros de um dia nasceram doméstica do metrô no Rio).

— O que passa de certo por aqui, toda noite, não é fácil. Passa, Chevere... O empregado fica ganhando a gente, tem um riga que é do dono e o empregado, o empregado ganha de dinheiro, mas a pessoal nem dá bola. Mulher só quer saber de dinheiro, de explorar a gente, cinco minutos, dez minutos, quinze, vinte, um dia depois que chegou, ai mam ficou igual ao eu, só fazer sempre. Eu fui pra lá da vida com vontade de fazer em dinheiro — no encargo, no emprego, no primeiro que apareceu. Foi bem, e com paciência na luta, depois, assim, foi se chegando, porquiza "Vai lá se sentindo bem? Precisa de alguma coisa? Eu posso te ajudar?" Fala, cara, quando eu vi, fora dentro do carro, conversando, eu não sei, e a gente ficou conversando até cinco horas da manhã, eu falando, ele só ouvindo...

(Giberto de tal, morador de uma obra na Rua de Assunção)

LAMPIÃO da Esquina

— Viado? Não, quando eu vejo um, me dá logo vontade de dar porrada... — também não é assim, né, cara? — eu me disse que você gosta? — hein, gostar, não sei... (LAMPIÃO: — Mas já tentou?) Quer saber de uma coisa? Já. E não sei fazer nada, não sei de ser homem por isso... — E, mas quem come acaba dando... — Eu sou o macho, cara! (Medando de mais) Foi em São Paulo, lá tem uma mulher... Tava muito feio, ela me levou pra casa dela. A gente saiu várias vezes. Depois, honestamente, quando eu estava trabalhando no Paraná, em Itaipu...

(Gonçalo, o "coco", e Carlos, o "a fero", cobriam uma obra na Rua Bonfim, perto do Mercado das Flores, no Rio, o espírito do LAMPIÃO foi expulso do local pelo ruído da obra).

— A primeira vez que eu entrei no vestiário de dois em três: tinha mais de quinhentos homens pelados, aí eu fiquei pelado também, e comecei a encostar no dorso, como se não tivesse vendo coisa nenhuma...

(D.C.A., homossexual, operário numa fábrica de operários no Rio).

— Pode botar no teu jornal: meu nome é Vassia, eu sou a mulher do metrô. Trabalho feio, mas lá, p, não tem pelo que me quebre na hora de dar duro. Agora, quando a sima toca, tu temo baucha, me perfuro, fico toda desgrenha...

(Vassia, 17 anos, é uma menina, pelo do metrô no Rio de Janeiro).

— Vassia? Cara perigoso tá aí, tá se acalmando pra lá e pra cá, caga pra bunda toda enfiada, mas quem quer que nunca com ele. Um perigo! De vez em quando põe um garoto novo aí, quer tirar vantagem dele, Vassia manda-lhe o braço, não perde nada.

(Sebastião, pelo do metrô no Rio de Janeiro).

— Pode te tirando seu carro daí, meu chapa, eu tenho certeza de que você não sabe dirigir, não sei se você sabe por aqui de sofrer, não sei se você sabe por aqui de sofrer...

(Vigie de obra na Rua Bonfim, perto do Mercado das Flores, no Rio, o espírito do LAMPIÃO foi expulso do local pelo ruído da obra).

— Quer? Luiz, o nome? Aquela garota? Ai não, não, não...

(Vassia, no mesmo local do metrô, depois do vassia sempre depois, quando a gente já tinha conhecido a Luiz).

— Eu sei o que você tá querendo, Luiz, sem esta de repórter, fala logo que tu não tem nada a perder. (LAMPIÃO: — E você, tá a falar) Bom, conversando a gente se entende, né?

(Não quis dar o nome nem mesmo "depois". Operário da fábrica Bruma).

(Alto do Lencinho, entre a Rua dos Arcos e a Avenida Chile, no Rio. De um lado, o subúrbio também conhecido por "vila de ferro", onde moram dezenas de milhares. Do outro, um dos maiores dormitórios de uma empreitada da construção civil. Entre horas do meio, quatro-freio. Os operários, na porta do subúrbio, já devem iniciar o trabalho. Do outro lado, atendidos no meio-fio de calçada, uma fila de operários. Os operários, empilhados em garrafas de vidro, não sabem em nenhum momento pra onde — abrem os olhos, que, lentamente, passam pelo local. Já os operários, não sabem se o local é o metrô).

Os pobres? E tudo gente boa, malandrinha. Ficam do outro lado, com esse olho comprido pra lado do metrô, mas não perdem. De vez em quando chegam um aí, lá quando de bêbado, mas tem se toca com a gente. Fala de uma coisa? Deve ser isso o que chamam de consciência de classe: eles são trabalhadores, não é? Sabem o que é trabalhar? Não, não, não entendem que esse é o nosso trabalho, não é? Ficar carregando sacos de cimento ou fazendo barra na calçada. A exploração é a mesma. Alá, por falar em exploração, quero dizer que seu jornal vai me pagar pela entrevista, não é?

(Abrigado? "Cadeado pra não errar", moradora no subúrbio da Rua de Lencinho).

— Aquilo lá? Não é pra gente não, meu chapa. Faltam umas coisas. Vê só os carros que ficam parados aí, é de graça pra eles. A gente tem mesmo é que se virar com o pessoal do Mangue. Não, ali na Fria Calça da rua, o local tá custando 120 pontos! A gente fica aqui olhando porque é divertido: posso em quatro de vez em quando eles saírem, depois, um dia, depois batendo no carro que tem muito dinheiro, aí, quem corre? Não, não, não. Olha, na minha terra não tem disso não! De onde eu vim? Do Rio Grande do Sul. Se um deles quiser sair comigo? (Uma pausa. Ele estremece de nervos, que se aproximam do outro lado. Tem uma frase, que parece "Lava, a roupa das coisas", com uma pausa cada de cinco. Olha, meu chapa, eu não tô esperando nada...)

(Luiz... está... pedindo, na porta do dormitório da Rua de Lencinho).

De uma assinatura de LAMPIÃO ao seu amigo distante

Se seu amigo distante mora no Rio, São Paulo, Belo Horizonte, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Brasília, Vitória, Salvador, Recife e Manaus, tudo bem: ele pode comprar LAMPIÃO, todos os meses, nas bancas ou livrarias.

Nas outras cidades, no entanto, o jornal ainda não chega, e seu amigo distante talvez nem o conheça. Divida com ele a alegria que você sente todos os meses ao ler LAMPIÃO: dê a ele uma assinatura de presente.

Envie cheque ou vale postal para a Esquina — Editora de Livros, Jornais e Revistas Ltda., no valor de Cr\$ 230,00, com o nome e o endereço do seu amigo distante. Ele vai adorar o presente.

Página 11

Anexo 2

SINDICATO DOS QUÍMICOS

Convenção Coletiva dos Trabalhadores do Ramo Químico 2016/2017

Químicos, Plásticos, Tintas e Vernizes, Adubos e Corretivos Agrícolas, Perfumaria e Cosméticos, Refino de Óleos e Minerais, Abrasivos, Resinas Sintéticas, Produtos para Saúde Animal, Fertilizantes, Explosivos e Defensivos Agrícolas

é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras

Sede Central:

Rua Tamandaré, 348 Liberdade - Tel. 3200.3811

Subsedes:

Santo Amaro - Rua Ada Negri, 127 - Tel. 5641.2228

Lapa - Rua John Harrison, 175 - Tel. 3836.6228

São Miguel - Rua Arlindo Colaço, 32 - Tel. 2297.7374

Taboão da Serra - Estr. Klzaemon Takouti, 1751 - Tel. 4137.9237

Caieiras - Rua São Benedito, 105 - Tel. 4605.4297

Embu-Guaçu - Praça Inácio Pires de Moraes, 7, sala 2 - Centro

Tels.: 4661.2589 / 4661.2168

Diretoria Colegiada - Gestão 2015/2019

Adir Gomes Teixeira, Ailton Pereira Nunes, Alex Ricardo Fonseca, André Pereira Rodrigues, Andréa Rita de Cássia Silva, Antenor Eiji Nakamura (Kazu), Bartolomeu Barbosa Santiago, Carlos Eduardo de Brito, Carlos Gomes Batista (Carlinhos), Célia Alves dos Passos, Célia Maria Assis de Souza, Clarineide Ribeiro Dorea da Silva, Deusdete José das Virgens (Dedê), Edna Vasconcelos da Silva, Edson Luiz Passoni, Elaine Alves Nascimento Bieffari, Elcibete Maria da Silva (Bete), Erasmo Carlos Isabel (Tucão), Fátima Fernandes Pereira Gonçalves, Geraldo Santana Teixeira, Geraldo Guimarães, Hélio Rodrigues de Andrade, Hélio Alaeste Benício, João Carlos de Rosis, José Alves Neto, José Deves Santos da Silva, José dos Reis dos Santos Valadares, Leônidas Sampaio Ribeiro, Lourival Batista, Lucineide Varjão Soares (Lu), Luiz Pinheiro, Lutemburgo Nunes Ferreque (Nunes), Maria Aparecida Araújo do Carmo (Cidinha), Nilson Mendes da Silva, Nóbria Dyana Ferreira de Freitas, Osvaldo Bezerra (Pipoca), Regiane de Souza Machado Gomes, Renato Carvalho Zulato, Rosana Sousa de Deus, Sílvia Maria de Souza, Sueli Souza Santos, Waldir de Moraes, Wladimir dos Santos

Secretaria de Tecnologia da Comunicação: João Carlos de Rosis

Jornalista Responsável: Soraila Nigro de Lima (MTB 20.149)

Jornalista: Juliana Lourenroth

Diagramação, editoração e arte-final: Paulo Monteiro de Araujo

Impressão: NSA Gráfica e Editora

Tiragem: 9 mil exemplares

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

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.

D) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

E) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA (23) – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/74), será dispensado do contrato de experiência.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA (24) – CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

a.1 – inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa;

a.2 – em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3 – seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

cialmente nos sindicatos profissionais, quando assim não ocorrer observar-se-á o previsto no parágrafo primeiro, do artigo 477 da CLT.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA (33) – MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

Os empregados que forem dispensados no período inferior a 2 (dois) meses da mudança do município, será garantida uma indenização de 1 (um) salário normativo.

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (34) – PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de

sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (35) – 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.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (36) – GESTANTE

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do ar-

Estabilidade Aposentadoria**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA
(38) – EMPREGADOS EM VIAS DE
APOSENTADORIA**

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago

um abono equivalente ao seu último salário nominal.

D) Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

Estabilidade Aborto**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA
(39) – ABORTO LEGAL**

Nos casos de aborto legal, a empregada terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

**Outras normas referentes a
condições para o exercício do
trabalho****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA (40)
– UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS
DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do (a) empregado (a), serão extensivos ao (a) 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA (41) – ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (42) – ANOTAÇÕES NAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo

efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (43) – CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo má-

SINDICATO DOS COMÉRCIÁRIOS

Sindicato dos Comerciários de São Paulo
Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios
do Estado de São Paulo

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMÉRCIÁRIOS DA CAPITAL/SINCOVAGA 2016/2017

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMÉRCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 60.989.944/0001-65 e Carta Sindical Processo n.º 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa n.º 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, **Ricardo Patah**, portador do CPF/MF n.º 674.109.958-15 e seu Diretor Jurídico, **Marcos Afonso de Oliveira**, inscrito sob CPF/MF 219.396.758-04, assistidos por seus advogados, **Cláudia Campas Braga Patah**, inscrita na OAB/SP sob o n.º 106.172, **Robson Eduardo Andrade Rios**, inscrito na OAB/SP sob o n.º 86.361 e **Walkiria Daniela Ferrari**, inscrita na OAB/SP sob o n.º 160.058, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOVAGA**, entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, n.º 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF n.º 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias realizadas respectivamente, no sindicato dos empregados na Rua Formosa, 99, Centro, CEP 01049-000, na data de 24/05/2016 e no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 18º Andar, CEP 01041-003, na data de 21/06/2016, que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 - REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, já corrigidos em 01 de setembro de 2015, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2016, data base da categoria profissional, com aplicação do percentual de 9,62% (nove vírgula sessenta e dois por cento).

Parágrafo 1º - As diferenças salariais relativas ao período de setembro/2016 e outubro/2016, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, exigíveis e deverão ser pagas na folhas de pagamento de janeiro e fevereiro de 2017.

Parágrafo 3º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

SINCOVAGA - SIND. COM. VAREJ. GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE SÃO PAULO
RUA VINTES E QUATRO DE MAIO, 35 - 13º ANDAR - CENTRO, 1312
CEP 01041-001 - SÃO PAULO - SP
TEL. 11-3339-1148 - E-MAIL: SINCOVAGA@GMAIL.COM

SINDICATO DOS COMÉRCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 - CENTRO - SÃO PAULO - SP
TEL. 11-202-2900 - E-MAIL: SINDCOM@GMAIL.COM

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo
Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios
do Estado de São Paulo

gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

54 - SINDICALIZAÇÃO – As entidades convenientes envidarão esforços visando ao agendamento, em conjunto, de visitas a empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização, quer dos trabalhadores, quer das próprias empresas.

55 – DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (Sumula 182 do Tribunal Superior do Trabalho – TST), o empregado somente fará jus percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

56 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS: As empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

57 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável, devidamente comprovadas, mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

Parágrafo Único: O reconhecimento em ambas as hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União, 08.2010).

58 - CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

59 – PROTEÇÃO AO EMPREGO DO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.

60 - HOMOLOGAÇÃO – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao

SINCOVAGA - CDD, CDD, LIA, GEA, ALH, INHANO DE SÃO PAULO
RUA VISITEIROS QUATRO DE PAIS, 55 - 111 ANOAR - CDD, 1203
CDD 01341-821 - CDD - SÃO PAULO - SP
TEL. 11-3335-1182 - 011-3335-1182

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FERNANDES, 95
CDD 01341-821 - CDD - SÃO PAULO - SP
TEL. 11-3335-1182 - 011-3335-1182

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo
Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios
do Estado de São Paulo

desta convenção serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

66 – FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

67 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2016 até 31 de agosto de 2017.

São Paulo, 07 de novembro de 2016.

Sindicato dos Comerciantes de
São Paulo

Ricardo Patah
 Presidente

Marcos Afonso de Oliveira
 Diretor Jurídico

Cláudia Campas Braga Patah
 OAB/SP 106.172

Robson Eduardo Andrade Rios
 OAB/SP 86.361

Walkiria Daniela Ferrari
 OAB/SP 160.058

Sindicato do Comércio Varejista
de Gêneros Alimentícios do
Estado de São Paulo

Álvaro Luiz Brazadin Furtado
 Presidente

Mauricio Dias de Andrade Furtado
 OAB/SP 220.947

SINDICATO DOS METROVIÁRIOS

Acordo Coletivo 2016/2017

Publicado em 9 de agosto de 2016

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2016/2017

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES METROVIÁRIOS E EM EMPRESAS OPERADORAS DE VEÍCULOS LEVES SOBRE TRILHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 62.877.196/0001-54, neste ato representado por seu Presidente, em exercício, Sr. FLÁVIO ROGÉRIO GOMES DOS SANTOS, CPF nº 273.829.088/44 e por sua Procuradora, Sra. ELIANA LÚCIA FERREIRA, CPF nº 097.148.518/66.

E

COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO METRÔ, CNPJ nº 62.070.362/0001-06, neste ato representada por seu Diretor-Presidente, Sr. PAULO MENEZES FIGUEIREDO, CPF nº 004.236.568-64; por sua Procuradora, Sra. ALEXANDRA LEONELLO GRANADO, CPF nº 120.725.718-47; e por sua Preposta Sra. VALÉRIA APARECIDA CABRAL, CPF nº 989.319.898-49 celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

(...)

IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – AÇÕES AFIRMATIVAS

O METRÔ terá como prática desenvolver e implementar política para a promoção de ações afirmativas:

34.1 – O METRÔ se compromete a reunir, trimestralmente, a Comissão de Inclusão pré-definida entre as partes, para debater e analisar propostas e questões relativas às relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de necessidades especiais.

34.2 – O METRÔ se compromete a disseminar em programas de integração e treinamentos os princípios e valores, presentes no Código de Ética e Regulamentos Internos, no que se refere ao respeito e combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, pessoas com deficiência e idade.

(...)

São Paulo, julho de 2016.

FLÁVIO ROGÉRIO GOMES DOS SANTOS

Presidente em exercício

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES
METROVIÁRIOS E EM EMPRESAS OPERADORAS DE VEÍCULOS LEVES SOBRE
TRILHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

ELIANA LÚCIA FERREIRA

Procuradora

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES
METROVIÁRIOS E EM EMPRESAS OPERADORAS DE VEÍCULOS LEVES SOBRE
TRILHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

PAULO MENEZES FIGUEIREDO

Diretor-Presidente

COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO – METRÔ

ALEXANDRA LEONELLO GRANADO

Procuradora

COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO – METRÔ

VALÉRIA APARECIDA CABRAL

Preposta

COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO – METRÔ

Anexo 3

FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) foi convidado (a) para participar da pesquisa de doutorado em Direito, área Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). A pesquisa *Direitos Humanos LGBTs e Mundo do Trabalho: tensões e convergências* é realizada por William Glauber Teodoro Castanho, sob orientação do professor associado Marcus Orione Gonçalves Correia, desde 2014. Contatos: E-mail: xxxxxxx@xxxxxx.xxx e (XXX) XXXXX-XXXX.

PROPOSTA DA PESQUISA: A pesquisa consiste em apoderar-se, como tema, dos direitos humanos LGBT e situá-los na centralidade do trabalho, tendo como limites do estudo a teorização marxista e marxiana, articulada e estruturada pelo método do materialismo histórico-dialético. O que se almeja é a expansão de fronteiras, por meio da dialética, dos direitos humanos LGBTs e sua relação com o mundo do trabalho e outras áreas do conhecimento. O escopo do trabalho dedica-se também à relação entre movimento homossexual e movimento sindical a partir das parcerias, dos diálogos e das estratégias políticas. Busca-se entender como sindicatos e centrais sindicais criam coletivos e secretarias e elaboram ações articuladas. Têm-se três *corpus* de estudo: a pauta de trabalhadores LGBTs no movimento sindical brasileiro nos campos da CSP-Conlutas, da CUT e da UGT.

FINALIDADE DA ENTREVISTA: A entrevista tem por finalidade prover informação (em sentido amplo, e compreensivo de dados, opiniões, documentos etc.) sobre a atuação pessoal ou institucional do entrevistado/a no tema, ou de terceiros, no que for relevante. A entrevista contribui para o desenvolvimento da pesquisa, uma vez que muitas das informações buscadas não estão documentadas ou discutidas na literatura especializada. Ademais, contribui para uma tarefa de pensar as potencialidades, limites e desafios do trabalho das instituições envolvidas no planejamento e execução de reivindicações e direitos de trabalhadoras e trabalhadores LGBTs.

USO DA ENTREVISTA: O conteúdo será estritamente utilizado para fins acadêmicos da pesquisa, a saber, relatórios e artigos acadêmicos, bem como a tese de doutorado. Confidencialidade: Trechos das entrevistas poderão ser classificados como confidenciais pelo entrevistado ao longo da entrevista. Se assim for manifestado expressamente abaixo, será garantida a sua confidencialidade no texto do trabalho. Anonimato: A identificação do entrevistado poderá ser resguardada. Se assim for manifestado expressamente abaixo, as transcrições e citações indicarão apenas em que tipo de entidade o participante atua. Conservação dos dados: Os dados coletados – gravações da entrevista, transcrições, anotações e qualquer documento oferecido pelo participante – serão armazenados pelo pesquisador.

Consentimento: Eu, _____, estou de acordo em participar da pesquisa supramencionada. Em caso de qualquer dúvida acerca da pesquisa, contatarei o responsável pela pesquisa.

Assino duas cópias do presente, sendo uma para mim.

() Desejo que trechos identificados da entrevista sejam confidenciais.

() Desejo que minha identidade seja resguardada.

Assinatura do (a) participante: _____ Data: _____

Assinatura do (a) entrevistador(a): _____ Data: _____

Anexo 4

ENTREVISTAS – ÍNTEGRA DE PERGUNTAS E RESPOSTAS CITADAS

Célia Alves dos Passos, Sindicato dos Químicos

Entrevistador: A luta feminista sempre foi importante para você?

Passos: A luta feminista sempre foi uma preocupação porque nesta secretaria a gente faz encontros de base, onde a gente colhe todas as informações no chão de fábrica, como a discriminação que a mulher tem, desde os primórdios as mulheres sempre foram discriminadas, tanto na política, principalmente no chão de fábrica. Quando tem alguma promoção, é só para homem, porque dizem que não tem força física. Algumas coisas são determinadas só para os homens. E isso foi me incomodando. Nós temos uma ferramenta, que é o sindicato, e nós poderíamos fazer alguma coisa pelas mulheres. Então, a gente vem batalhando. E nesses encontros que surgiu a questão a LGBT, que até então eu era leiga, foi quando surgiu o coletivo LGBT da CUT, em 2008. No Congresso da CUT, nós criamos o coletivo em 2008, e eu fui para dentro porque queria entender mais. No primeiro coletivo da CUT, eu já estava nele. A gente começou a discutir que na nossa base tinha muitas pessoas com orientações sexuais diferentes, precisa não de um tratamento diferente, mas nós mostrávamos para as empresas que este público diferente existia e que elas não poderiam fechar os olhos. Foi através dos encontros com as mulheres que foi trazida a questão LGBT. Falei, vou me aprofundar. Começamos a fazer a discussão na diretoria do sindicato. Tentei formar um coletivo LGBT em 2010. É difícil formar coletivo LGBT porque a maioria não quer se expor, quer ficar no armário. É diferente do coletivo de mulheres, que a gente tem um coletivo grande de mulheres. Começamos a colher as informações com as mulheres que vinham do chão de fábrica. Uma diretora de uma grande indústria de cosmética trouxe esse problema para a gente. As pessoas reivindicavam usar o banheiro, vestiário das meninas, porque a pessoa se acha menina. Foi uma luta grande. E essa empresa resolveu conversar com todas as mulheres e a pessoa começou a usar o vestiário das mulheres. Ela foi orientada, e começou a participar. Uma travesti.

Entrevistador: É muito importante sempre associar a discriminação e o preconceito no chão de fábrica e no mundo do sindicato...

Passos: Muito preconceito. A partir do momento que ela trouxa esta demanda para a gente, eu coloquei esta questão na diretoria, porque o mundo sindical é muito machista, demais. Quando você começa a trazer esse tipo de tema, você vira motivo de chacota. Você é do time? Vai entrar para o time? Eu comecei a colocar a pauta com o setor patronal. Porque as pessoas viviam com parceiros e parceiras e não podiam usar o plano.

Entrevistador: Chegavam demandas?

Passos: Chegavam demandas de companheira dizendo que a companheira estava doente tinha o plano e não podia usar. Surgiu a ideia de colocar como pauta como negociação na convenção. Na primeira vez, o patronal não quis nem discutir. Em 2010, foi quando a gente com o coletivo começou a tomar pé. Tinha de tomar uma providência. Começamos a apresentar na pauta de reivindicação da campanha salarial que houvesse esse reconhecimento dessa união homoafetiva, que as pessoas tivessem direito. Depois de dois anos de discussão na mesa negocial, eles resolveram aceitar nossa proposta.

Entrevistador: E a direção do sindicato?

Passos: Nesses dois anos, a gente conseguiu trabalhar bem a cabeça dos trabalhadores. A gente começou a sair no caminhão da Parada. As pessoas foram interagindo. Não todos. Alguns de cabeça mais aberta aceitavam subir no caminhão. A gente foi trabalhando a cabeça dos diretores. Sempre com palavra de ordem na Parada, não ao preconceito.

Entrevistador: Esse assunto começou na CUT e foi para o sindicato ou do sindicato para a CUT?

Passos: Nós já tínhamos uma discussão no sindicato por causa da demanda de base.

Entrevistador: Como chegou isso?

Passos: São pessoas que assistiam a isso dentro da produção, no chão de fábrica. A gente faz encontros de base. Independentemente de diretor ou não, convocamos a categoria para participar. As demandas foram surgindo. As pessoas foram se assumindo. Sou discriminado. A gente tem de fazer alguma coisa. O primeiro coletivo que eu tentei criar tinha umas seis pessoas. Só que ele não prosseguiu, porque as pessoas saem das empresas. Na realidade, partiu do sindicato e depois fomos para a CUT para tentar construir alguma coisa. Será que em outras fábricas acontece isso? Será que no Metrô acontece isso? Formamos o coletivo com vários ramos, metrorviários, eletricitários, e a gente começou a discutir o que era comum, não vou dizer problemas, vou dizer demandas.

Entrevistador: Em 2000, havia essa discussão?

Passos: Não havia discussão. Muito pelo contrário, a direção do sindicato é machista. Os homens, entendeu? A gente começou a fazer este trabalho de formiguinha. Eu comecei a me interessar porque quando a gente vai nas atividades da CUT, quando junta outras categorias, a gente começa a trocar ideias e a socializar com o que vem da base.

Entrevistador: Gostaria que você relatasse um pouco mais sobre preconceito no sindicato e no mundo do trabalho. E contasse um pouco mais sobre histórias de travestis e transexuais que têm chegado da base ao sindicato.

Célia: Preconceito é uma coisa que existe, mas é meio velado. Tem aqui na diretoria, mas as pessoas não falam. Já tentei fazer uma reunião, uma palestra, também não consegui fazer ainda. Não é porque a diretoria se nega, mas nossa agenda anda muito carregada. Além da agenda do sindicato, tem uma agenda política. Precisamos preservar direitos agora. Preconceito tem, mas a gente está tentando quebrar. O que chegou de fábrica é a reivindicação de usar o mesmo vestiário, mesmo banheiro de uma empresa cosmética.

Entrevistador: O sindicato se envolveu?

Célia: O sindicato se envolveu porque tem uma diretora que trabalha nesta empresa e que trouxe para a gente e encaminhou lá dentro.

Entrevistador: Havia preconceito das mulheres com a travesti?

Havia muito preconceito das mulheres com a travesti. O corpo que está no vestiário é o masculino. Houve uma resistência. Depois, elas aceitaram. Levamos nossa cartilha para estudar. As mulheres aceitaram.

Marcos Freire, Sindicato dos Metalúrgicos

Entrevistador: E o preconceito e a discriminação?

Freire: Tivemos caso de portadores de HIV que foi demitido no período de admissão. Depois soubemos que essa pessoa fez denúncia no Ministério da Saúde, e o Metrô teve de readmitir rapidamente. A gente soube disso e foi para cima. Existe lei federal que proíbe exame admissional e demissional. Ele não pode ser demitido. Ele tem estabilidade. Na verdade, nem é uma lei, é um decreto federal. Em 1997, eu saí na Parada e no final de 1998 teve processo eleitoral. Não cito nome, porque não é legal evidentemente para a outra pessoa. Eu fui eleito, e ficamos mais três anos. Em outro processo, ele tentou usar minha militância de novo. O legal foi que a categoria soube entender e aceitar essa questão. Não que seja uma maravilha. As piadinhas rolam a todo instante. Não dá para levar a ferro e fogo senão não fala com ninguém, porque existe essa cultura.

Entrevistador: Como surgiu esse processo? O que já foi possível para articular e promover direitos?

Freire: O que nós fizemos: conseguimos implantar nos acordos coletivos o que algumas categorias já tinham, que é praticamente os direitos iguais. A primeira grande briga foi com o Metrus. Não lembro se paralelamente a isso já tinha o direito de os casais tirar férias juntos. Algumas questões a gente tirou. Mas a grande briga maior foi com o plano de saúde. Começamos em 2000 e só conseguimos efetivar em 2008. Foram oito anos de briga para o nosso plano de previdência.

Entrevistador: E o machismo e o patriarcado. Qual sua visão sobre esses conceitos? E como eles surgem como categorias de análise dentro do sindicato?

Freire: O machismo é gritante aqui dentro. Não tem como fugir disso, não. Mesmo nos cargos representativos da empresa. Sempre os cargos de chefia são os homens, sempre essa questão do mando. Até o nível de supervisão de estação, ainda tem um número maior de mulheres. Já no corpo da coordenação e gerencial só tem homens, homens brancos. Então, o machismo é muito grande. Mulher tem de se afirmar. Temos problemas sérios de assédio moral e até casos de assédio sexual. Essa é uma questão que a diretoria sempre enfrentou.

Entrevistador: Pergunto do machismo porque é “irmão” da homofobia.

Freire: A gente avalia que a homofobia, o preconceito ao LGBT é ligado à questão de gênero.

Raquel Barbosa Amorim, Sindicato dos Metroviários

Entrevistador: Então, Raquel, a ideia da pesquisa é fazer essa análise, entender como que se dá a disputa por direitos, reivindicações jurídicas dentro do movimento sindical, em alguns sindicatos para o recorte da pesquisa, em relação aos direitos LGBTs e articulação política desses sujeitos LGBTs dentro do sindicalismo. Fiz um roteiro aqui de perguntas, é um roteiro aberto, mas eu coloquei dez temas que eu acho importantes para eu ter um entendimento do que está acontecendo, do que está sendo articulado nesses diversos setores, nesses diversos campos políticos dentro do movimento sindical. Então a primeira coisa que eu queria saber é como foi a aproximação histórica, que você ouviu, que você sabe da aproximação histórica de sujeitos ou movimento LGBT dentro do Sindicato dos Metroviários?

Raquel: Bom, eu entrei no sindicato na última gestão, faz três anos, e, nos outros três anos, enquanto eu estava na categoria fora do sindicato, sempre tive a visão de o sindicato ser um sindicato diferente, um sindicato em que todas as lutas, não só as lutas econômicas, as lutas da categoria, mas as lutas de questões afirmativas como mulheres, negros, eram lutas, não eram formais, se davam na prática. E isso me aproximou bastante do sindicato por essas questões, uma coisa que logo depois que eu fui para diretoria, três anos atrás. Uma coisa que a gente pode muito perceber que, e não é uma qualidade, um defeito só do Sindicato dos Metroviários, mas acho que de todos os sindicatos, é uma questão machista, uma questão que tem muitos homens, tem pouco espaço para mulheres, para as mulheres, LGBTs então nem sem fala. Eu não me engano, acho que antes de mim, de eu estar na diretoria, eu acho que a gente só teve um LGBT na diretoria anteriormente. E nisso a gente falando de uma categoria de 10 mil, mais de 10 mil metroviários, e, fora os metroviários, mais tantos mil, é quase chegando a esse número de terceirizados. A gente via muito uma prioridade de se formar essa secretaria, até porque a Secretaria de Mulheres e a Secretaria Racial não conseguiam dar uma resposta, é, eram respostas mais formais, não conseguiam dar uma resposta efetiva para as questões LGBTs aqui da categoria, como retaliações, como preconceito, discriminação, e foi isso.

Entrevistador: Você acha que há uma mudança, no impacto disso no dia a dia da categoria, em relação, por exemplo, aos passageiros. Por exemplo, hoje em dia no Metrô todo mundo se sente seguro para andar de mãos dadas, qualquer LGBT, ninguém sente medo disso, os seguranças estão preparados, isso acaba impactando na sociedade, porque se a pessoa está ali e se sente protegida, se sente acolhida, se sente legitimada de andar de mãos dadas, é porque é um ambiente de trabalho ali, é um espaço de trabalho, permite que isso aconteça, isso foi uma conquista, ao longo dos anos, os seguranças tiveram de aprender. Você entendeu o que eu quis dizer? Do todo, né. Da relação com o público, com o usuário, com o trabalhador.

Raquel: Se hoje a gente tem um avanço dos metroviários em relação ao tratamento das questões de opressões, essa é uma conquista do sindicato, não da empresa. Muito pelo contrário, o que acontece normalmente é que a empresa coloca ali um trabalhador, não dá um respaldo, não dá uma carga, não conversa, coloca ali para atuar com a população mais diversa, a população de São Paulo. E normalmente o que aquele trabalhador vai fazer, ele vai reproduzir o que ele é. Normalmente ele é homofóbico, ele é machista, e ele é racista. Então acontece, por exemplo, de a gente ver muitos seguranças que muitas vezes aparecem na TV, segurança reprimindo, agredindo. Você coloca um cara ali para trabalhar, você não dá um treinamento específico para ele, o cara vai reproduzir o que a sociedade é. E você depois vai e pune o cara. Então assim, eu acho que todas essas questões é um avanço do sindicato, é uma conquista, uma vitória do sindicato em sempre estar debatendo esses

assuntos com a categoria. É, então, por exemplo assim, uma questão que muito está colocada agora, que é a questão do assédio sexual.

Entrevistador: Como as pessoas se afirmam lésbicas? Se afirmam gays? Trans pelo que o Altino contou não tem, só tem as terceirizadas. Como é a afirmação da identidade? Existe um grupo grande coletivo LGBT e as pessoas se falam, se assumem? E outra coisa, elas relatam preconceito?

Raquel: É, a gente não é um grupo grande, mas é um grupo que é o reflexo, é uma minoria que nunca foi por exemplo, nunca teve como por exemplo, se ocorresse algum episódio de discriminação não teria para onde recorrer e com quem falar. Mas, assim, é uma parte das LGBTs metroviárias que é organizada politicamente, tem uma parcela bem grande de pessoas que não se assume dentro da empresa, no trabalho, e uma parte menor que são pessoas que não são organizadas. São LGBTs, mas não são organizadas, tão bem distantes assim dessas discussões. É, nós, aí lógico a gente tem muito mais LGBTs nos terceirizados, nos serviços de limpeza, de manutenção, são maioria, além de mulheres. No Metrô, a gente tem uma trans.

Entrevistador: Funcionária do Metrô?

Raquel: Funcionária do Metrô, da Estação Consolação.

Entrevistador: Trans mulher?

Raquel: Mulher. E até então por causa dessa dificuldade de o sindicato ter esse debate na categoria foi um momento, foi difícil até se aproximar dela, de a gente se aproximar dela, conversar, saber, porque até então ela fisicamente é uma mulher só que o nome, o nome dela é masculino. E ela sofreu alguns, ela passou por alguns episódios assim muito tristes. Por exemplo, de um chefe chamar ela e falar que ela não podia ir maquiada porque ela chamava muito atenção. Só que não teve uma resposta para isso, eu conversei com ela, mas até então eu conversei com ela fraternalmente, não como direção, e ela não quis, falou “não quero levar isso para frente”. “Eu quero deixar como está, eu venho sem maquiagem.” Então ela escolheu não levar isso para frente, não fazer denúncia, não lutar. Mas até então eu entendo porque não tinha nada de efetivo.

Entrevistador: Não era organizado.

Raquel: Isso, não tinha uma luta efetiva, organizada quanto a isso. E eu acho que também por toda a questão da vida pregressa de um LGBT, que é de opressão. Então você está num trabalho em que você, hoje em São Paulo, um dos trabalhos em que você ganha bem, tem uma vida estável, então acho que ela, a maioria, não só ela mas a maioria dos LGBTs não quer comprar essa briga, não quer, salvo as que são organizadas.

(...)

Raquel: Só, você falou que era a última pergunta.

Entrevistador: Pode falar.

Raquel: Só uma coisa que eu não falei, mas que também é muito importante, é a questão dos terceirizados no Metrô. Os terceirizados são uma força de trabalho muito grande dentro do Metrô e é um lugar que é extremamente concentrado por LGBTs, negros, periféricos, mulheres. E a questão da homofobia, da discriminação dentro dos terceirizados é muito grande. A ideia da Secretaria LGBT é que a gente também possa atender a esses trabalhadores. As suas organizações sindicais são puramente formais, não funcionam na prática. Então, o intuito também dessa secretária é atender aos trabalhadores terceirizados, que os trabalhadores terceirizados tenham um local, um meio de denunciar, de aprender, de

estudar, de saber mais, de ser educado, de saber sobre um movimento, de se conhecer mais, como um LGBT. E a gente preza muito, a gente faz um trabalho muito forte também, em relação aos terceirizados. E assim, denúncias, é todo dia, se eu pegar meu celular, todo dia tem alguma coisa que aconteceu com algum terceirizado LGBT. Tem terceirizado trans que mandam limpar o banheiro masculino, por exemplo. Então, ela entra no banheiro masculino para limpar, porque no documento está um nome masculino, e aí é hostilizada, é agredida. E assim, não é ela que veio falar com a gente, não, é denúncia de metroviário, “oh, vem aqui porque está acontecendo isso, isso e isso”, “vem conversar aqui”.

Entrevistador: Que absurdo!

Raquel: Então, só em relação do próprio metroviário saber que tem, dentro do sindicato dele, um setor, um lugar, uma secretária que trata desse assunto, que ele pode ligar para a gente e dizer está acontecendo isso e isso aquilo, vem para cá, já é um avanço.

Entrevistador: Sim.

Raquel: Ele fala assim: “bom, tenho para onde recorrer. Eu tenho com quem falar”.

Entrevistador: E quando acontece isso, qual é a possibilidade de atuação do sindicato?

Raquel: Cara, é...

Entrevistador: Porque ainda tem aquela questão da legitimidade né, da legalidade da representação.

Raquel: A atuação é o seguinte, quem é o responsável, quem é o contratante daquele...

Entrevistador: É o Metrô.

Raquel: Metrô. Então é o seguinte, a gente vai. Normalmente se a gente aparece, se a gente conversa com um encarregado deles, resolve. Se tem retaliação, aí a gente vai para o Metrô, mas normalmente a gente chega lá, a gente conversa, fala, sobre essa questão dessa trans, eu fui lá, conversei com a encarregada, falei.

Entrevistador: Que estação que era?

Raquel: Era Sacomã. Conversei com a encarregada, falei do problema e ela até falou assim, “ah mas, eu não tenho”.

Entrevistador: Homem.

Raquel: Homem. “Para mim, ele é homem, para mim o que está escrito aqui é que ele é masculino, ele é homem.” E aí, conversando tudo, aí até subiu para a encarregada ali daquele setor, ali falei com a encarregada um pouquinho, e resolveu a questão.

Entrevistador: Colocaram um homem na estação?

Raquel: Isso. Normalmente não passa disso, mas tem vezes que a gente vai para o Metrô, porque o Metrô é corresponsável.

Entrevistador: É solidário, né?

Raquel: É.

Entrevistador: Contratante solidário.

Altino de Melo Prazeres Júnior, Sindicato dos Metroviários

Entrevistador: Essa secretaria foi criada em que Congresso, 2013?

Prazeres Júnior: É. Foi esse último Congresso e foi polêmico.

Entrevistador: Como se deu esse processo?

Prazeres Júnior: A tese foi de companheiras e companheiros gays que já tinham feito a tese.

Entrevistador: E participaram do Congresso?

Prazeres Júnior: Participaram do Congresso e defenderam todos os agrupamentos políticos, houve resistência de um ou de outro, mas como indivíduo, e depois na categoria teve reação também, por exemplo, teve muitos companheiros que usavam inclusive uma expressão disfarçada que não era homofóbica, mas na verdade era. Por exemplo, usava uma expressão assim, “para que vocês criaram essa porcaria?”. O nome era essa porcaria dessa secretaria com tanta coisa para fazer, certo? “Por que vocês não brigam pela categoria e ficam se metendo em assuntos externos?”. Isso é assunto interno e externo. Mas houve reação de alguns setores da categoria, mas no Congresso passou tranquilo, mas, por exemplo, eu estava em alguns grupos de debates, que é dividido em grupos depois, a gente faz as teses, depois divide em grupos, depois debate, as teses são aprovadas nos grupos, depois vota no Congresso e vota em geral. Eu lembro que teve um rapaz, foi o único rapaz que falou, eu queria lembrar o termo que ele usou, foi bastante escandaloso, houve até uma denúncia no Congresso, ele teve de dizer que não disse isso, que ele falou que tinha dúvida se não era uma doença. Mas o bom é que foi assim, foi isolado, ele não teve apoiadores.

Entrevistador: Mas isso traz que debates também? Porque a realidade de hoje que é diferente dos anos 1990, que é diferente dos anos 1980, que é diferente dos anos 2000, dos 1970, por exemplo.

Prazeres Júnior: Sim.

Entrevistador: Isso vai mudando aos poucos, os próprios LGBTs eu acho que tem consciência disso, que é uma mudança de comportamento gradativa, tanto é que tem de ter briga, discurso, para que essa pauta chegue até o sindicato, categoria, governo, empresa e tudo mais, não é do dia para noite.

Prazeres Júnior: E teve uma conquista. Eu tinha comentado lá, uma das campanhas salariais exatamente por esse tema, entrou no convênio médico o direito de do parceiro ter o convênio.

Entrevistador: É o próximo passo.

Prazeres Júnior: Mas não tinha um coletivo exatamente, não tem, na categoria não tem. Por exemplo, tem um coletivo que se reúne, acho que também de mulheres também se reúne, a categoria racial nem se reúne muitos, mas tem toda uma tradição. Os LGBTs, por exemplo, têm alguns diretores LGBTs na categoria, têm pessoas que participam do movimento que são da categoria, que participam, por exemplo, o Marcos Freire é de um desses grupos, mas dentro da categoria dizer que tem um grupo organizado e que se reúne, se prepara, põe a pauta, não exatamente. Por isso que a ideia da Secretaria foi para isso, para que desse uma organizada de uma forma organiza apoiada oficialmente pelo sindicato para que isso fosse tema.

Entrevistador: Essa organização então é para quê? Para reivindicação de direitos?

Prazeres Júnior: Isso.

Entrevistador: Qual é a função dessa Secretaria?

Prazeres Júnior: A Secretaria tem assim, tem dois focos, um é que se concretiza a pauta LGBT em propostas concretas para a empresa, desde direitos até mesmo campanhas internas e externas, por exemplo, eu vou fazer uma referência das mulheres. Por exemplo, o tema das mulheres a gente fez várias pautas, vira e mexe tem reunião com a empresa para discutir. Por exemplo, nós queremos que o número de seguranças mulheres fosse metade dos seguranças que existem, a maioria são homens, inclusive no próprio concurso é dito dessa forma, as vagas que são para homens e para mulheres, amplamente mais para homem do que para mulher. E a gente fala que o número de usuários, mais da metade, são mulheres, portanto as mulheres são mais seguras quando a guarda aqui é por mulheres, quando são casos por assédio sexual.

Cleonice Caetano Souza, Sindicato dos Comerciantes

Entrevistador: Cleonice, é o seguinte, eu preciso saber como foi a aproximação histórica do movimento sindical ou das demandas LGBT dentro da sua Secretaria, como ela foi criada, como se estruturou isso. Foi em 2000... Foi nos anos 1990... Como começou essa história.

Cleonice: Na verdade, nós temos cerca de nove anos de participação dentro da Feira Cultural LGBT e oito anos dentro da Parada LGBT. Então uma demanda, porque nós estamos há muito tempo discutindo a questão da diversidade, esse departamento é o departamento do Serviço Social e Previdenciária/Secretaria da Diversidade, pelos diversos temas que nós discutimos aqui dentro. Então nós passamos a questão racial, a questão da deficiência, a violência doméstica, a questão do trabalho infantil, e tantos outros temas que nós abordamos, como a saúde do trabalhador, e dentro da saúde do trabalhador nós começamos a transversalizar todas essas temáticas, porque quando vamos falar da saúde da classe trabalhadora temos de falar de homens e de mulheres, e também em relação quanto ao trabalho infantil, bem como a situação dos idosos. E quando nós começamos a discutir a questão da orientação sexual, foi onde pensamos, se nós somos de uma categoria negociária, onde a maior parte são mulheres que trabalham e também dentro desse quadro nós temos a população LGBT, que são trabalhadores, que são funcionários dentro dessas empresas, lojas, supermercados, principalmente nos shoppings, e que também, sem dúvida, são consumidores. Começamos a pensar na questão da Parada, a Parada que ainda hoje é feita na Paulista, porque traz um grande atrativo para a cidade de São Paulo, a indagação era como tratar essas pessoas, como lidar com essas diferenças e principalmente dentro do movimento sindical que é uma classe ainda muito homofóbica e que tem um preconceito muito grande. E nós começamos então participando da Feira e da Parada e depois começamos a ter ciclos de debates, porque percebemos que nossa realidade está bem próxima dessa população.

Entrevistador: Essa questão do preconceito, entre os colegas, que vocês relataram o caso, e de clientes, há algum relato? Há algum caso de clientes que chegam à loja, ou a um mercado?

Cleonice: Assim, aí nesse caso eles não estariam buscando ao sindicato essa questão de um processo.

Entrevistador: É empresarial, não é?

Cleonice: Sim, é empresarial. Mas, inclusive, nós temos um júri simulado, onde nós simulamos situações, então nós falamos da cutucada, sabe? Síndrome do cotovelo. Isso, porque no comércio tem a vez para vender. Então se é minha vez, e está entrando um gay, uma lésbica ou uma trans, então dá aquela cutucada, logo o cliente percebe, aí no caso, eles percebem, muitas vezes dá processos para a empresa e tudo mais. Mas pode acontecer também de o cliente não querer, aceitar ser atendido por um gay, ou não querer ser atendido por um negro ou uma negra. Então, acontece muito, porém, nesse caso não é trabalhista, e desse modo, não nos recorre, mas mesmo quando não trabalhista que recorrem a nós, procuramos orientar. Você perguntou a respeito dos trans no comércio. Basta dar uma volta no comércio, principalmente no shopping, nas lojas de roupa, você não encontra, algumas empresas, ou até mesmo grandes redes, você pode encontrar trans, porque os proprietários sofreram alguns processos, e por assinar um TAC, Termo de Ajustamento de Conduta, eles acabam contratando. Nesse caso, os trans, é bem mais difícil de encontrar.

Entrevistador: Mas tem empresa que teve de assinar o TAC para contratar? Você pode me dizer o nome?

Cleonice: Eu posso falar?

Entrevistador: Essa parte a gente não coloca no doutorado.

Cleonice: XXXXXXXX.

Entrevistador: XXXXXXXX?

Cleonice: O XXXXXXXX sofreu vários processos de discriminação racial, da questão da LGBTfobia, a acabou tendo de assinar um TAC.

(...)

Cleonice: Porque nós temos o ciclo de debates, com a população LGBT, em que nós trazemos várias pessoas para discutir as questões do LGBT na escola, na religião, no Judiciário, em situações de rua, então nós nos propusemos a fazer o debate. E eles mesmos acham bacana, as empresas que contratam: então, a empresa X contrata. E nós explicamos: contrata por causa dessa condição. E nós discutimos muito essa questão de obrigatoriedade, algumas pessoas nos dizem: “Mas, isso já é discriminação, está contratando por obrigação”. Se não for dessa forma, nós nunca conseguiremos uma igualdade. Nós não vamos mudar a nossa cultura. Então, tem de haver as cotas, infelizmente. É obrigatório, é um mal necessário, tem de ter cotas. Então para a população LGBT estar enquadrada no mercado de trabalho de alguma forma tem de ser obrigatório, infelizmente, não é pela competência da pessoa, se nos movimentos sindicais não começarmos a fazer discussões acerca desse tema, nunca vamos mudar essa nossa realidade.

Ricardo Patah, Sindicato dos Comerciantes

Entrevistador: Nas Arcadas. E eu trato de direito LGBT e movimento sindical e aí eu peguei alguns sindicatos aqui de São Paulo, peguei três, porque não dá para pegar todo o universo, peguei o Sindicato dos Comerciantes, peguei o Sindicato dos Metroviários e o Sindicato dos Químicos, para ter um do comércio, um dos serviços e um da indústria, e mostrar como que está sendo articulado e qual é a preocupação do sindicato com esses trabalhadores. Então, na verdade, é uma entrevista mais aberta, eu vou fazer, para não tomar muito o seu tempo, cinco perguntinhas e bem abertas mesmo, não vou entrar em questões jurídicas específicas, mas falar um pouco da importância do sindicato para esses trabalhadores. Então, a primeira pergunta que eu tenho para você é a seguinte: Como o sindicato pode e deve atuar para minimizar, diminuir e erradicar preconceito de orientação sexual? Vocês têm uma secretaria. Como você avalia esse trabalho?

Patah: Bom, nós temos já de longa data feito um trabalho nesse sentido de toda e qualquer discriminação, começando no trabalho, por exemplo, com afrodescendente, onde nós fizemos o estudo e nós percebemos que o comércio, em especial, lojas e shoppings, não contratam afrodescendente e quando contratam, contratam com valores abaixo do branco, aí fizemos um... Foi o primeiro acordo no mundo, não foi só no Brasil, de cotas de afrodescendentes na área do comércio, começando na área do supermercado, com 20%, e em algumas lojas da mesma forma. Não conseguimos ainda generalizar em lojas, ou seja, há discriminação por mais que muitas pessoas não enxerguem, existe de várias formas, de várias maneiras. A mulher é discriminada, ainda temos a mulher ganhando 30% menos do que o homem e assim por diante. Na questão da diversidade, é mais ainda agravante a discriminação, mas na área do comércio, como você está fazendo uma pesquisa em serviços e indústria, do comércio. Na área do comércio, talvez nós estejamos bem mais adiantados do que na área da indústria. Na área da indústria, a gente percebe no caso do movimento sindical que há uma discriminação, uma brincadeira, coisas colocadas como brincadeiras, mas a gente percebe, efetivamente, o grau de compreensão ou incompreensão dos dirigentes, de uma forma geral, para com esse tema, um tema tão sensível. E o trabalho que nós estamos desenvolvendo, na mesma linha de outras discriminações, é exatamente buscar alternativas, até nas próprias negociações coletivas, de caminhar, efetivamente, para a não discriminação. É como eu disse na área do comércio, não temos um estudo claro do tema em termos de número de pessoas, mas, por fim, eu tenho uma compreensão, eu imagino que tenha uma quantidade muito grande de trabalhadores que tenham, vamos dizer, as suas opções sexuais diferentes daquelas que se consideram culturalmente muito elevadas, eu imagino que no mínimo, no mínimo, 10% dos trabalhadores na área do comércio são gays. E nós temos tentado matérias em nossos jornais, revistas, site, sempre valorizando essa questão da igualdade e oportunidade. Nós temos participado já há muito tempo dos desfiles da Parada gay, melhor dizendo, nós temos até um caminhão, ou melhor, alugamos, investimos, para realmente despertar na sociedade a importância de nós estarmos trabalhando de forma sempre confortável, que não haja desconforto, brincadeiras, bullying ou qualquer coisa de situação que possa discriminar. Então o sindicato, eu me orgulho muito de presidir um sindicato, porque nós temos vários diretores e diretoras, mas em especial a Cléo, ela tem feito um trabalho muito especial nessa área da valorização efetiva de todas as pessoas, independente de credo, independente da opção sexual, independente da cor, independente... São todos seres humanos e têm de ser tratados da mesma forma.

Entrevistador: Certo, mas, e pressão jurídica? Por exemplo, sindicato com cláusula, com... Isso pressiona? Tem um impacto prático? Porque no mundo das letras ali, a gente que é do direito, a gente sabe às vezes pode virar letra morta, não é?

Patah: É. Não, mas no nosso caso, não é bem letra morta porque existe uma cláusula da igualdade e oportunidade, onde está já incorporado, com certeza absoluta, todas as questões. E aí tem consequências como o assédio moral... Então, quer dizer, todo e qualquer tipo de situação que possa ocorrer, juridicamente, o sindicato tem instrumentos para penalizar ou resgatar o direito violado da pessoa que se sentir prejudicada.