

SOCIOLOGIA ON LINE

Artigo

2025, n.º 39 [Número Especial], e2025391, pp. 1-23

<https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2025.39.1>

Normas de submissão:

<https://revista.aps.pt/pt/normas-autores/>



<https://revista.aps.pt/pt/inicio/>

A CUT – BRASIL E A RELAÇÃO SOCIAL COM O MOVIMENTO LGBTQIA+ Desafios de revitalização sindical

CUT – BRAZIL AND THE SOCIAL RELATIONSHIP WITH THE LGBTQIA+ MOVEMENT Challenges of union revitalization

Vítor Santos de Godoi

FUNÇÕES: Concetualização, Investigação, Metodologia, Supervisão, Redação – revisão e edição

AFILIAÇÃO: Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia, Centro de Estudos Sociais. Colégio de São Jerónimo, Largo Dom Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra, Portugal

E-mail: vitorsgodoi@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9669-1277>

Fernanda Forte de Carvalho

FUNÇÕES: Concetualização, Metodologia, Supervisão, Redação – revisão e edição

AFILIAÇÃO: Universidade Estadual de Londrina, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Rodovia Celso Garcia Cid, Km 380 - Campus Universitário, CEP 86057-970 Londrina, Paraná, Brasil

E-mail: fernandaforte@uel.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7662-8502>

Resumo: O presente artigo apresenta os resultados iniciais de uma pesquisa no tocante à relação social da Central Única dos Trabalhadores (CUT) – Brasil com o movimento LGBTQIA+. O objetivo central é analisar as estratégias formuladas pela CUT em direção a sua revitalização sindical, por meio da sua relação social com o movimento LGBTQIA+, visando o aprimoramento do sindicalismo cidadão e da cidadania sexual brasileira. A partir de uma análise documental foi possível identificar nos Cadernos de Resoluções dos Congressos e Plenárias Nacionais da CUT quais as diretrizes estratégicas relacionadas à temática LGBTQIA+ que foram aprovadas de 1999 a 2022. Em seguida, avalia-se como essas proposições podem articular-se com os objetivos de revitalização sindical considerando as dimensões – filiação, institucional, societal e integração em rede. Os resultados evidenciam que a CUT incorpora estratégias de promoção da cidadania sexual em suas diretrizes, mas a efetiva contribuição dessas ações para a revitalização sindical mostra-se limitada, com desafios mais pronunciados nas dimensões da filiação e da integração em rede.

Palavras-chave: Central Única dos Trabalhadores, movimento LGBTQIA+, cidadania sexual, revitalização sindical.

Abstract: This paper presents the preliminary results of a research study regarding the social relationship between the Central Única dos Trabalhadores (CUT) – Brazil (Unified Workers’ Central) and the LGBTQIA+ movement. The main objective is to analyze the strategies formulated by CUT aimed at its union revitalization, through its social relationship with the LGBTQIA+ movement, with the goal of enhancing citizen unionism and Brazilian sexual citizenship. The study employs document analysis to identify strategic guidelines related to LGBTQIA+ issues approved in the Resolutions Reports from CUT’s National Congresses and Plenaries between 1999 and 2022. Subsequently, it examines how these proposals may align with trade union revitalization objectives across four dimensions: membership, institutional, societal, and network integration. The findings demonstrate that while CUT incorporates strategies promoting sexual citizenship in its guidelines, the actual contribution of these actions to union revitalization remains limited, with more pronounced challenges in the membership and network integration dimensions.

Keywords: Unified Workers’ Central, LGBTQIA+ movement, sexual citizenship, union revitalization.

Introdução e orientação metodológica¹

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) – Brasil tem a sua trajetória política entrelaçada com o surgimento do *novo sindicalismo* e as greves e mobilizações iniciadas no final da década de 1970 que reivindicavam centralmente o fim do regime militar, melhores condições de trabalho, valorização dos salários, o fim do corporativismo e por mais autonomia sindical, de modo a reduzir a dependência financeira e jurídica dos sindicatos em relação ao Estado, características até então consolidadas na estrutura sindical do país (Antunes, 1995; Carvalho & Bicev, 2021). Acerca da ação do novo sindicalismo, destaca-se a o empenho do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema que, tendo Lula entre os maiores representantes, através de uma articulação com movimentos sociais se mobilizou para reivindicar direitos que extrapolam as questões relacionadas ao espaço produtivo, inovando ao politizar espaços antes relegados na esfera privada (Carvalho & Bicev, 2021; Sader, 1988).

Desde a década de 1990, a partir da proposição de exercício de um sindicalismo de caráter cidadão (Nascimento, 1998; Oliveira, 2002), que, pretende ir além da contraposição sindical a medidas de reestruturação do modelo produtivo nacional e de alteração de direitos trabalhistas e sociais implementadas principalmente nos governos Collor (1990-1992), Itamar Franco (1992-1994) e de Fernando Henrique

1 Este artigo reúne alguns resultados da pesquisa em curso de Vitor Santos de Godoi financiada pela Fundação Para a Ciência e Tecnologia - FCT (ref.º: 2023.00342.BD), realizada no âmbito do Doutorado em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) em cooperação com o Centro de Estudos Sociais (CES).

Cardoso (FHC) (1995-2003), a CUT vem conferindo mais robustez a sua participação em espaços de negociação de caráter tripartite, sendo exemplo disso, a experiência nas câmaras setoriais (Mello e Silva, 2000), a participação em conselhos tripartites e conferências nacionais². Dessa forma, essa central sindical busca pautar temas que lidam com questões extralaborais, como as pautas ambientais, raciais, de gênero, migrações, LGBTQIA+³ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais que não se encontram representadas no espectro da cisheteronormatividade) e, com isso abrem-se possibilidades de ampliação da atuação sindical no espaço da cidadania (B. S. Santos, 2000) em articulação com organizações dos movimentos sociais desses temas.

Durante os governos do Partido dos Trabalhadores (PT), nos mandatos de Lula (2003-2010) e de Dilma (2011-2016), nota-se que a CUT reforçou as suas ações em direção ao que preconiza o sindicalismo cidadão, atuando em espaços de definição de políticas públicas na esfera laboral e da cidadania e em articulação com outros movimentos. Dentre as diversas medidas adotadas, implementou iniciativas como a Coordenação dos Movimentos Sociais (2003), em parceria com grandes organizações de classe e do movimento social⁴, focada em diversas pautas sociais, como reforma agrária, educação, saúde, moradia e emprego. A central também lançou o Acordo Social (2004), a Agenda dos Trabalhadores (2005), e a Agenda dos

-
- 2 Entre os conselhos tripartites e conferências nacionais em que a CUT participou durante a década de 1990, cita-se: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), Conferência Nacional de Direitos Humanos e a Conferência Nacional de Política Industrial.
 - 3 Quinalha (2022), ao discutir o uso da sigla LGBTQIA+, aponta que houve diversas mudanças no decorrer do tempo visando ampliar a inclusão e dar visibilidade às variadas identidades de gênero e orientações sexuais. O objetivo principal da sigla é propiciar visibilidade e legitimidade as diversas identidades que extrapolam a cisheteronormatividade. A partir da década de 1990, utiliza-se a sigla MGL (Movimento de Gays e Lésbicas). Após, foi utilizada a sigla GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), na década de 1990, com a intenção de divulgar as pautas e angariar o apoio de heterossexuais simpatizantes, num contexto em que se buscava visibilidade e apoio, sobretudo diante do estigma social acentuado pela epidemia do HIV/SIDA. No mesmo período, utilizava-se também a sigla GLT (gays, lésbicas e travestis). Em 1999, a sigla incorporou os bissexuais, passando a ser utilizado GLTB. Em 2008, no XII Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Transgêneros aprovou o uso da sigla LGBT. Com o passar do tempo, o movimento sentiu a necessidade de incluir e dar visibilidade as diversas identidades e orientações existentes, acrescentando o símbolo da adição (+), para se referir a pessoas intersexo, assexuais, pansexuais e muitas outras, reconhecendo a vasta diversidade que ultrapassa a cisheteronormatividade, adotando siglas como LGBTQIA+, LGBTI+ ou LGBTQIAPN+. O uso da sigla também reflete uma estratégia transnacional, com o intuito de globalizar e promover uma coesão dentro do movimento.
 - 4 Entre as organizações participantes da Coordenação dos Movimentos Sociais, destaca-se: Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Movimento Sem Terra (MST), Marcha Mundial das Mulheres (MMM), União Nacional dos Estudantes (UNE) e a Central de Movimentos Populares (CMP).

Trabalhadores pelo Desenvolvimento (2007), abordando temas como a universalização dos direitos, a inclusão social, o desemprego e a participação democrática, apresentando seus projetos para reformas sociais e trabalhistas (Carvalho, 2013).

O *impeachment* de Dilma Rousseff em 2016 e as consequências da adoção de políticas de flexibilização de direitos, com ênfase na aprovação da reforma trabalhista (2017) aprovada no governo de Temer (2016-2018), impactam a capacidade de representatividade dos sindicatos. Entre os motivos para a perda de legitimidade sindical na sociedade, diversos autores apontam uma falta de uma articulação eficaz com os movimentos e pautas que engajam as mobilizações na atualidade, incluindo, o movimento LGBTQIA+ (Moody, 1997; Munck, 2010; Recoaro, 2022; Oliveira, 2020; Waterman, 2002). Nas últimas décadas, o movimento LGBTQIA+ empenha-se na construção e efetivação da *cidadania sexual* (Moreira, 2016; A. C. Santos, 2013), conceito que está articulado com a dimensão política da sexualidade, centrado na democratização das questões de orientação sexual e identidade de gênero, pautando-se na defesa de ações que primam pela construção de direitos e instrumentos para a assimilação social e proteção das pessoas LGBTQIA+, atingindo o objetivo de alcançar a cidadania ampla de minorias sexuais principalmente por meio da promulgação de direitos inclusivos, formulação e implementação de Políticas Públicas reparatórias e do fortalecimento da aceitação social no Brasil.

A força do movimento LGBTQIA+ pode ser percebida na ampla mobilização dos temas nas ruas, *online* e na luta para equiparação de direitos civis. Todavia, no governo de Bolsonaro (2019-2022), propagou-se uma agenda de retrocessos sociais. As lutas contrárias a diversidade sexual e identidade de gênero tornaram-se temas corriqueiros e objeto de polarização política, através da propagação das ditas pautas dos costumes, difundidas por parte dos políticos conservadores com assento nos poderes executivo e legislativo. Esse enfrentamento está forçando as organizações LGBTQIA+ a repensarem suas estratégias e operarem alianças com outros movimentos e instituições reconhecidas (Facchini et al., 2020).

Nessa linha, o presente artigo possui o objetivo de analisar as estratégias formuladas pela CUT em direção a sua revitalização, por meio da sua relação social com o movimento LGBTQIA+, visando o aprimoramento do sindicalismo cidadão e da cidadania sexual brasileira. Para tanto, a metodologia parte das tipologias de Krein e Dias (2015)⁵ e dos *recursos de poder sindical* e *modos de mobilização* (Costa et al., 2020), e seleciona as dimensões: *i) Filiação*, composta do indicador *estratégias de aproximação e filiação* a entidades e ativistas com pautas referentes à defesa das lutas

5 As dimensões de revitalização sindical indicada por Krein e Dias (2015) foram construídas a partir dos estudos de Behrens et al. (2004) e Frege e Kelly (2004).

LGBTQIA+; ii) Institucional, com os indicadores *autonomia das instâncias* que lidam com a temática LGBTQIA+, *solidariedade interna*, relativa à coesão do discurso e das ações que envolvem a temática, *formação dos dirigentes*, para a instrução acerca das questões LGBTQIA+, *representação* em espaços de negociação tripartida e em negociações coletivas; iii) Societal, com o indicador *alianças com organizações do movimento LGBTQIA+ de mútuo interesse*, visando a renovação da composição social desta central sindical e o fortalecimento da cidadania sexual; iv) Integração em rede, com os indicadores *utilização das plataformas digitais* para propagação das ações e *fortalecimento da imagem externa* em relação à luta LGBTQIA+.

Para verificar as estratégias da CUT em relação à revitalização sindical associada a temática LGBTQIA+ analisamos as resoluções oficiais aprovadas em seus Congressos Nacionais (CONCUT) e Plenárias Nacionais, ou seja, nas suas instâncias decisórias máximas. Momento em que, reúnem-se as representações da CUT oriundas dos 26 estados da federação e do Distrito Federal (estrutura horizontal) e também as suas federações e confederações (estrutura vertical). As pautas que compõem as resoluções, no período de 1999 a 2022, incluem a ampliação da representação sindical, a valorização do trabalho, a defesa da democracia e o aprimoramento da sua atuação para grupos como a população LGBTQIA+, mulheres, negros, jovens, pessoas com deficiência, entre outros pontos que nos possibilitam compreender os caminhos decididos pelo corpo de sindicalistas da CUT e os desafios que enfrentam em sentido da revitalização sindical.

Ao optar por tratar de resoluções oficiais, reconhecemos que, em geral, estes documentos expressam a opinião de uma maioria política. Neste caso, é provável que, em grande parte, expressem a opinião da corrente política conhecida como Articulação Sindical. Mesmo assim, optamos por utilizá-las, pois em cada resolução é a ordem legítima que se impõe aos membros dessa instituição. Além disso, no que tange a constituição interna e as eventuais disputas de ideias e projetos, a CUT passa desde o final dos anos 1980 por um movimento acelerado de hegemonização da Articulação Sindical no seu interior. Sendo assim, em eventos decisórios, vê-se que as correntes políticas minoritárias, limitam-se a fazer “Contribuições ao Debate” expressas nos Cadernos de Teses e não tem tido força para aprovar resoluções ou mudar o jogo político congressional que determina o futuro da CUT (Carvalho, 2013).

O projeto neoliberal e os efeitos no mundo do trabalho

O movimento operário, ao longo do século XX, figurou como ator preponderante na construção dos direitos trabalhistas e sociais e na diminuição da desigualdade de renda, considerado um dos atores centrais para a compreensão e construção do

Estado de bem-estar social europeu. Este cenário de melhores condições dos trabalhadores foi possibilitado pela implementação da lógica keynesiana, que propunha o funcionamento do capitalismo domesticado, ou seja, a intervenção do Estado em questões econômicas e sociais (Belluzzo, 2009), além da pactuação do compromisso fordista, que por meio de um modelo produtivo organizado e mecanizado, operou sobre a compreensão da ampla legitimidade das associações sindicais em negociar com o empregador com a intermediação do Estado. O liberalismo embutido, conceito que determina a ordem econômica e social, como o enlace entre o compromisso fordista e o capitalismo organizado, possibilitou que esse período fosse conhecido como a era de ouro do capitalismo. Observou-se a formação de uma democracia liberal, baseada pela lógica econômica keynesiana, com o objetivo do pleno emprego, melhorias salariais progressivas e a construção de um quadro legal garantidor de direitos trabalhistas e sociais (Antunes, 2013).

A partir de meados da década de 1960, o fordismo revelou suas limitações diante das novas exigências do capitalismo global, especialmente devido à escassez de mão de obra e o fortalecimento do discurso da necessidade de redução de seus custos. Segundo Harvey (2011), esse esgotamento deu origem à *acumulação flexível*, caracterizada por uma estrutura produtiva mais adaptável, com a descentralização da produção e a utilização de empresas terceirizadas. Introduz a massiva flexibilização na organização do trabalho e rápida introdução de novas tecnologias na produção, facilitando a globalização e a intensificação da competição capitalista. O Toyotismo, que se pauta pela concepção de fábrica mínima, tornou-se o modelo considerado mais adequado após o desgaste do fordismo, exatamente por promover a ampliação da flexibilização dos contratos de trabalho e na esfera produtiva (Antunes, 2013; Coriat, 1994).

O que está em destaque nas medidas em direção a *acumulação flexível*, é o uso da retórica da autonomia individual e da ineficiência do compromisso fordista para a restauração e a consolidação do poder da classe capitalista (Harvey, 2011; Hyman, 2016). Em consequência, nas décadas de 1980 e 1990, assistiu-se um aumento da desigualdade econômica, concentração de riqueza e a estagnação/diminuição da renda dos trabalhadores. Além disso, houve um afastamento dos sindicatos, especialmente nos países centrais da Europa, na formulação da agenda dos governos, principalmente na esfera do emprego (Antunes, 2013).

Dentre os efeitos da constante flexibilização de direitos e do afastamento dos sindicatos da construção das políticas laborais, consta a constituição de um enorme contingente de trabalhadores precários que atuam sem garantias de acesso ao mercado de trabalho, vínculo laboral, segurança no trabalho, capacidade de reprodução de habilidade, segurança de renda estável e representação sindical (Standing,

2013). Castells (2013) argumenta que a transformação das empresas, impulsionada pelas tecnologias da informação e pelo mercado global, intensificou a ênfase na individualização do trabalho no processo produtivo, promovendo uma gestão descentralizada, com trabalho altamente personalizado e mercados individualmente ajustados, levando à segmentação do trabalho e à fragmentação social. As novas tecnologias permitem, ao mesmo tempo, descentralizar tarefas e coordená-las em um sistema em rede de comunicação instantânea, seja globalmente ou dentro do mesmo espaço físico.

Dessa forma, a crise do compromisso fordista e a ascensão de medidas no sentido da *acumulação flexível* resultaram no afastamento dos sindicatos da formulação das agendas governamentais, contribuindo para a precarização do trabalho, exacerbada pela influência da tecnologia. Esse cenário global refletiu-se no Brasil, onde as transformações econômicas e políticas impactaram profundamente a capacidade dos sindicatos de defender os direitos dos trabalhadores e de figurar como ator preponderante na sociedade. A compreensão dessas dinâmicas é crucial para analisar as particularidades do sindicalismo brasileiro e suas possíveis estratégias de revitalização em um contexto de desafios crescentes.

As relações de trabalho no Brasil e a(s) crise(s) sindical(is)

No Brasil, a implementação dos preceitos neoliberais, no sentido da propagação da *acumulação flexível*, ganhou impulso na década de 1990, nos governos de Collor, Itamar Franco e FHC, com a reestruturação do mercado de trabalho, promoção de novas formas de contratação de trabalhadores, redução de empregos industriais e as privatizações das empresas públicas. O período ficou conhecido não só pela redução do poder dos sindicatos⁶, como também pelo cenário de deterioração do mercado de trabalho. Nesse contexto, Proni (2023) sustenta que, no período, os trabalhadores ocupados distribuíam-se da seguinte forma: (36%) possuíam carteira de trabalho assinada/trabalhadores formais; (25%) sem carteira assinada; (24%), atuava como trabalhador por conta própria.

Nos governos do PT, nos mandatos de Lula e de Dilma, as medidas implementadas demonstram o seu cariz *neodesenvolvimentista*, relacionando-se ao foco gerencial para o crescimento econômico do capitalismo nacional, com enfoque na melhoria das condições sociais, sem se afastar dos limites econômicos

6 No Brasil, a partir da década de 1990, fatores como a reestruturação produtiva, ampliação da terceirização, fragmentação das negociações coletivas, redução do número de greves e grevistas, queda da taxa de sindicalização etc., contribuíram para robustecer a percepção de crise do sindicalismo.

estabelecidos na década de 1990 (Boito Jr. & Saad-Filho, 2016). O período é marcado pela implementação de um conjunto de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento social⁷, pela política de valorização do salário mínimo e pela amplificação do acesso ao crédito, resultando ainda na redução da pobreza e no aumento do número de trabalhadores formais, combinando um reformismo gradual com um pacto conservador, propondo mudanças lentas para evitar conflitos com a elite (Boito Jr. & Saad-Filho, 2016; Singer, 2012).

O movimento sindical também recuperou parte de seu poder, com as greves ocorrendo em um número relativamente alto (média de 300 por ano), e a maioria delas resultando em ganhos reais de salários (Boito Jr. & Marcelino, 2010). Além disso, houve uma maior participação dos sindicatos na formulação de políticas públicas e da própria agenda governamental. Contudo, as políticas sociais implementadas pelos governos Lula e Dilma geraram conflitos, com críticas de parte da esquerda, da classe média e da burguesia, que culminaram no ciclo de protestos de 2013 e no crescimento do antipetismo, parte das razões que levaram ao *impeachment* de Dilma em 2016 (Alonso, 2023; Tatagiba & Galvão, 2019). Após o *impeachment*, Temer retomou medidas de austeridade, como a aprovação da Emenda Constitucional n.º 95 (2016), implementando o teto de gastos, limitando o crescimento das despesas do governo federal ao índice inflacionário, com a redução do orçamento público em áreas como educação, saúde e infraestrutura, sinalizando ao mercado o abandono das políticas neodesenvolvimentistas.

A alteração realizada durante o governo Temer de maior impacto no tema foi a aprovação da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467, 2017), impulsionada pelo discurso de uma suposta modernização da legislação laboral brasileira. A referida reforma ataca diretamente as instituições públicas de regulação de trabalho por meio de alterações que dificultam o acesso dos trabalhadores ao poder judiciário. Além da notória flexibilização de uma série de direitos, permitindo aos empregadores uma maior gama de formas de contratação a menor custo. No aspecto da redução da capacidade de ação sindical, destaca-se a revogação do artigo que dispunha da obrigatoriedade do recolhimento do imposto sindical, determinando a anuência do trabalhador para o efetivo pagamento, reduzindo drasticamente a capacidade orçamentária de financiamento sindical. Cabe destaque ainda a inclusão da prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, a reforma introduziu a possibilidade da negociação coletiva abordar cláusulas contrárias aos direitos garantidos pelas leis brasileiras, diminuindo o poder negocial dos sindicatos (Galvão et al., 2019).

7 Políticas públicas como o Bolsa Família, Brasil Sem Fome, Minha Casa Minha Vida, Mais Médicos e Luz para Todos, além dos Programas de Aceleração do Crescimento I e II.

A crise política e econômica, acentuada após o segundo governo de Dilma, levou os sindicatos a reforçarem uma posição defensiva em busca de sobrevivência (Marcelino & Galvão, 2020). Durante esse período, a taxa de sindicalização caiu para 12,5% em 2018 e 11,2% em 2019 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2020), evidenciando os impactos da reforma trabalhista sobre o mercado de trabalho e suas instituições (Carvalho & Bicev, 2021), o que reduziu ainda mais a capacidade de mobilização e o papel de contrapoder dos sindicatos. Assim, o sindicalismo brasileiro enfrenta uma crise, fundamentada por fatores como a predominância da economia financeira sobre a produtiva, o incentivo ao individualismo, a dependência dos sindicatos em relação aos partidos políticos (a lógica da correia de transmissão) e, podemos acrescentar a ainda frágil aliança com os movimentos sociais que atuam em pautas com forte apelo junto a sociedade civil, como as lutas antirracistas, feminismo, ambientalismo, trabalhadores precários e movimento LGBTQIA+ (Estanque et al., 2015).

Em relação as teorias que propõem a revitalização sindical sob o prisma em estudo, Munck (2010) ressalta a importância dos sindicatos estabelecerem alianças com os movimentos sociais, Moody (1997) e Waterman (2002) defendem teorias como o *Sindicalismo de Movimento Social* e o *Novo Sindicalismo Social*, propondo uma atuação sindical local e global em parceria com os movimentos sociais e suas pautas prioritárias. Alinhados a essa perspectiva teórica, no Brasil, Recoaro (2022) e Oliveira (2020) reforçam a necessidade de interagir com a sociedade, os movimentos sociais e a juventude, buscando fortalecer os laços de solidariedade e incluir na pauta sindical efetivamente questões relacionadas as lutas por igualdade racial, de gênero, LGBTQIA+, preservação ambiental etc., como meio para renovar os sindicatos e ampliar o seu poder de mobilização.

De acordo com Costa et al. (2020), a análise dos *recursos de poder sindical* é crucial para entender como os sindicatos podem superar crises. Os autores argumentam que o *poder sindical* não é fixo, mas resulta de uma interação dinâmica entre diferentes atores – sindicatos, trabalhadores, empresas, governos e a sociedade em geral – em um contexto de relações sociais desiguais. Tal interação reflete-se em quatro tipos de *poder sindical* interdependentes. O poder estrutural decorre da posição dos trabalhadores no sistema econômico, especialmente a capacidade de interromper a produção, o que torna a mobilização um recurso fundamental de pressão. O poder associativo envolve a capacidade de organizar coletivamente os trabalhadores em torno de interesses comuns. O poder institucional relaciona-se à legitimidade formal dos sindicatos em negociações coletivas e no diálogo político. Já o poder societal abrange a capacidade dos sindicatos de articular alianças com outros movimentos sociais e influenciar o debate público, moldando a opinião da sociedade sobre suas

demandas. Em última análise, esses poderes sindicais não só refletem a força dos sindicatos em momentos de crise, mas também revelam sua habilidade de negociar e adaptar suas estratégias em face de transformações no sistema produtivo e nas relações de poder (Costa et al., 2020).

Costa et al. (2020) articula os recursos de poder sindicais em quatro dimensões para revitalizar os sindicatos: solidariedade interna, integração em rede, imagem externa/comunicação e recursos infraestruturais/financeiros. A solidariedade interna reforça a coesão entre sindicalistas e a identificação com os valores do sindicato. A integração em rede destaca a importância do ativismo digital, cujo potencial foi subestimado, levando à fragilização sindical. A imagem externa fortalece a capacidade de adaptação e influência dos sindicatos. Os recursos infraestruturais englobam materiais e humanos, incluindo finanças e membros, e são cruciais para garantir a capacidade operacional e ampliar o poder associativo.

Assim, como ocorrido em diversos países europeus, a crise do sindicalismo brasileiro é resultado de transformações econômicas e políticas, especialmente com a implementação de políticas no sentido da *acumulação flexível* em voga na década de 1990 e aprofundada com a aprovação da reforma trabalhista. Tais mudanças promoveram a flexibilização das relações de trabalho, a redução dos direitos trabalhistas e a diminuição da capacidade de mobilização e legitimidade dos sindicatos. Para superar essa crise, através das teorias apresentadas, é essencial que os sindicatos busquem revitalização por meio da formação de alianças com movimentos sociais e da inclusão de pautas sociais relevantes em sua agenda, como direitos relacionados as mulheres, crise climática, raça e LGBTQIA+, como uma das formas de reforçar os recursos de poder sindicais. A trajetória do movimento social LGBTQIA+ no Brasil é um exemplo importante desse processo, pois ilustra como a construção de redes de solidariedade e a defesa de direitos podem contribuir para a retomada do sindicalismo e a luta para a efetivação da cidadania sexual. O próximo tópico abordará essa trajetória, destacando as lutas, conquistas e desafios enfrentados pelo movimento LGBTQIA+ no país.

Breves apontamentos sobre a trajetória do movimento LGBTQIA+

A história da luta LGBTQIA+ no Brasil é marcada por intensa repressão social, seja por contrariar dogmas religiosos ou por ser considerada uma perversão/doença, sobretudo no início do século XX. O discurso médico-psiquiátrico reproduzia a lógica moralista na formulação de diagnósticos, o que reforçava as medidas acerca do controle policial sobre a conduta homossexual. O movimento LGBTQIA+

nacional começou a se organizar na década de 1970, com o protagonismo do Grupo de Afirmação Homossexual – SOMOS. Quando o movimento se expandiu para os espaços universitários e foi incorporado aos debates acadêmicos, surgiu um acirrado conflito entre dois grupos. De um lado estavam os defensores das pautas identitárias, como os homossexuais sem grupo político ideológico definido, que entendiam a necessidade de que o movimento se focasse nas questões da própria comunidade; do outro, representantes da esquerda, que ou consideravam essas questões irrelevantes e divisoras, pois não se alinhavam com as prioridades revolucionárias, ou entendiam que a questão homossexual tinha que se articular com as demais opressões sociais (Green, 2000; Trevisan, 2018). Dessa maneira, tal divergência estratégica, gerou uma divisão entre as principais organizações no tema, tornando mais complexa a ação e a mobilização.

No entanto, a epidemia de HIV/SIDA forçou o movimento LGBTQIA+ a focar na saúde, articulando-se com o Estado e ONGs, resultando na formação de ativistas e maior estruturação do movimento (Green, 2000; Trevisan, 2018). Com uma maior estruturação e a pulverização de associações no tema pelo país, a década de 1990 foi marcada pela contínua luta em relação às questões do HIV/SIDA, além da busca pela assimilação social, tendo como estratégia a realização das Paradas GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) nas principais cidades. A eleição de Lula, em 2003, introduziu o que é conhecido como a fase de *cidadanização LGBTQIA+* (Quinalha, 2022), impulsionando políticas públicas voltadas à população LGBTQIA+, como o programa Brasil Sem Homofobia, intensificando o diálogo entre o movimento e o Estado (Quinalha, 2022). Facchini e Rodrigues (2017) destacam que durante os governos do PT houve a proliferação de grupos e coletivos no tema, incluindo aqueles que questionam categorias identitárias e binárias dentro das dissidências sexuais e de gênero. Além disso, ressaltam as inovações trazidas pelo ativismo digital (fortalecendo a capacidade de pressão a favor da sua agenda), a coexistência de diferentes gerações de militantes e a ampla divulgação do discurso da representatividade de pessoas LGBTQIA+ em diversos espaços da sociedade, inclusive na política institucional.

A construção de um quadro de direitos para as pessoas LGBTQIA+ não ocorreu através da aprovação de leis pelo Congresso Nacional, devido à alta composição de grupos conservadores no poder legislativo. Os direitos à união homoafetiva (2011), adoção (2015), autodeterminação de gênero em cartórios (2018) e a tipificação dos crimes de ódio nos casos de LGBTQfobia (2019) foram consagrados pelo poder judiciário (Buzolin, 2022). Contudo, a ascensão de Bolsonaro em 2018 desacelerou esses avanços, dando início ao período de *backlash*⁸ na luta pela efetivação da cidadania sexual. Bolsonaro ficou conhecido por utilizar políticas morais e sexuais para

contrapor e demonizar as questões da população LGBTQIA+. Notavelmente, seu governo foi marcado por um consistente retrocesso das políticas públicas inclusivas, desmonte institucional em todos os níveis e a massiva utilização desses temas como instrumento de polarização política.

Já o movimento LGBTQIA+ enfrenta desafios internos, especialmente em relação à diversidade de seus membros. Historicamente, o movimento foi dominado por perspectivas masculinas, mas é preciso considerar os marcadores sociais de diferença, como a raça, etnia, gênero e classe social, para compreender as vulnerabilidades da população LGBTQIA+. É crescente a compreensão de que, quanto mais uma pessoa desafia a cisheteronormatividade e está em interseccionalidade com outras opressões, maior a probabilidade de sofrer exclusões sociais (Facchini & Rodrigues, 2017). Em sentido similar, Louro et al. (2013), explicam a importância e o sentido da diversidade para o movimento:

(...) deixar de considerar toda essa diversidade de sujeitos e de práticas como um problema e passar a pensá-la como constituinte do nosso tempo. Um tempo em que a diversidade não funciona mais com base na lógica da oposição e da exclusão binárias, mas, em vez disso, supõe uma lógica mais complexa. Um tempo em que a multiplicidade de sujeitos e de práticas sugere o abandono do discurso que posiciona, hierarquicamente, centro e margens em favor de outro discurso que assume a dispersão e a circulação do poder. Não eliminamos a diferença, mas, ao contrário, observamos que ela se multiplicou – o que nos indica o quanto ela é contingente, relacional, provisória. (Louro et al., 2013, p. 52-53)

As estratégias do movimento de promover a representatividade de pessoas LGBTQIA+ nos espaços sociais e institucionais, juntamente com as constantes parcerias com empresas privadas, levando ao processo de comercialização das causas, conhecido como *Pink Money*⁹, são criticadas por Renan Quinalha (2022). Tais práticas atrapalham a articulação com outras organizações que buscam enfrentar as desigualdades sociais, dificultando a interseccionalidade das lutas. Facchini et al. (2020), ao estudar as reações do movimento LGBTQIA+ após o fortalecimento das pautas dos costumes na sociedade e nas instituições, identificam o direcionamento de ações pelo movimento para aumentar a representação de pessoas LGBTQIA+ nos mandatos legislativos e o ingresso em organizações de movimentos mais

8 O termo estadunidense é utilizado para se referir ao contra-ataque ou uma reação política de grupos contrários à construção de determinados direitos. Podendo, para tanto, investir em propagandas de revogação, revisão legislativa ou alteração dos decisores.

9 A mercantilização da luta refere-se a aliança do movimento com as empresas privadas, que acabam utilizando das pautas para auferirem lucro, principalmente de pessoas desta população, o que se denomina de *Pink Money*.

consolidados. Dessa forma, admite-se um alinhamento potencial dos interesses dessa população com a prática do sindicalismo cidadão da CUT.

A pesquisa do Datafolha (2022) mostra que a população LGBTQIA+ representa cerca de 9,3% dos brasileiros, e entre os que fazem parte da População Economicamente Ativa, apenas 29% têm emprego formal. A discriminação no mercado de trabalho é reconhecida pela maioria dos entrevistados (Machado et. al, 2024). A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2018), aponta que 90% das mulheres trans e travestis trabalham como profissionais do sexo devido à marginalização social. No entanto, a produção de dados sobre a população LGBTQIA+ no mercado de trabalho é limitada¹⁰, pois além da dificuldade em coletar dados devido à discriminação e a resistência à autodeclaração, muitas empresas e instituições não coletam informações sobre identidade de gênero ou orientação sexual dos seus empregados, como aponta o Instituto Ethos (2024), que revela que 78,2% das 1100 maiores empresas do Brasil não mensuram a presença de pessoas LGBTQIA+ em seus quadros. Além disso, dentre as empresas que mensuram, apenas 10,5% têm políticas afirmativas para essa população.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, ao investigar a temática LGBTQIA+ entre trabalhadores e sindicalistas do ramo do vestuário, abordou vários eixos relacionados à relação de trabalho e à população em estudo¹¹, incluindo a relação com o sindicato (DIEESE, 2023). Embora a pesquisa não tenha apresentado dados quantitativos ou uma ordem de prioridade nas respostas, foram identificados e sistematizados os principais pontos discutidos pelos entrevistados. No eixo da relação com o sindicato, os entrevistados destacaram a importância do sindicato na luta pelos direitos trabalhistas e na defesa das especificidades da população LGBTQIA+. Contudo, também apontaram diversos desafios, como a deficiência na comunicação sobre as ações sindicais voltadas para as questões LGBTQIA+, a dificuldade de engajamento dos trabalhadores nas iniciativas sindicais e a necessidade de capacitação tanto para sindicalistas quanto para trabalhadores. Além disso, enfatizaram a urgência de aumentar a

10 No Brasil existe um déficit na produção de dados por órgãos oficiais em relação a participação da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. A esse respeito, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é um importante instrumento para a disponibilização de informações sobre o mercado de trabalho, ainda não apresenta dados sobre a população LGBTQIA+. No mesmo sentido, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-IBGE), cujo objetivo é fornecer informações detalhadas sobre o mercado de trabalho e as condições socioeconômicas da população brasileira, também não divulga resultados que considerem dados referentes à população LGBTQIA+.

11 A referida pesquisa (DIEESE, 2023) utilizou entrevistas individuais em profundidade e a realização de grupos focais para explorar diversos temas, incluindo: as particularidades do trabalho no setor do vestuário, as formas e os impactos das discriminações, a aceitação e o respeito, as diferenças e igualdades, além da relação com o sindicato.

representatividade de dirigentes LGBTQIA+ nos sindicatos e promover ações que combatam a discriminação e fortaleçam a inserção de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Apesar dos resultados serem específicos do ramo do vestuário, eles evidenciam a complexidade da atuação sindical na temática LGBTQIA+, revelando as dificuldades que o sindicalismo enfrenta ao abordar essas questões, bem como os impactos da crise sindical que enfraquecem a legitimidade dos sindicatos e ressaltam a necessidade de uma revitalização sindical para uma atuação mais eficaz junto a essa população.

Dessa forma, a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho brasileiro ainda é um árduo desafio. A dificuldade de coletar dados, devido à discriminação e à resistência justificada de muitos trabalhadores em se autodeclararem, é um grande obstáculo para a implementação de políticas afirmativas eficazes. As empresas demonstram uma inércia, com a maioria ainda não tendo uma medida precisa da presença dessa população em seus quadros funcionais e poucas iniciativas para promover a diversidade e inclusão. A atuação dos sindicatos é limitada, com pouca representatividade LGBTQIA+ e dificuldade de articulação em torno da pauta. O contexto revela a necessidade urgente de medidas estruturais para promover a igualdade de oportunidades e a inclusão dessa população no mercado de trabalho, cuja construção de estratégias para a melhor inclusão das pessoas LGBTQIA+, aprimorando a cidadania sexual, é imprescindível.

Primeiros resultados acerca dos desafios de revitalização sindical por meio da relação social da CUT com o movimento LGBTQIA+

Após uma breve apresentação do movimento LGBTQIA+ brasileiro, é possível estabelecer as estratégias elaboradas pela central no que toca a construção de uma relação social com o movimento em estudo. Desde 1999, a CUT inclui a temática relativa à diversidade sexual em sua agenda, o que pode ser verificado a partir das proposições da 9ª Plenária Nacional (CUT, 1999), apontando a necessidade de preparar os dirigentes para atuar no tema, articulando as pautas dos trabalhadores com a defesa das pessoas homossexuais, combatendo a discriminação.

No século XXI, diversas ações e alianças da CUT com as lutas do movimento LGBTQIA+ se destacam, como a implementação de coletivos LGBTQIA+ nacionais e estaduais da CUT, a participação no Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos LGBT, desde 2011 até o governo Bolsonaro (restituído no atual Governo Lula), a realização de três encontros nacionais na temática, a destinação de aporte financeiro e estrutural para organizações LGBTQIA+, a formação por meio de eventos e elaboração de materiais informativos em parceria com

instituições nacionais e internacionais. Essas ações e alianças que a CUT constrói com as lutas do movimento LGBTQIA+, como já referido, fazem parte da estratégia de alargar a agenda de atuação da central, a partir do exercício do sindicalismo cidadão.

A análise das propostas da CUT nos seus congressos nacionais (CONCUT), com base no modelo de análise desta pesquisa, revela que em todos os eventos desde o 8º CONCUT (CUT, 2003, 2006, 2009, 2012, 2015, 2019) é abordada a temática LGBTQIA+, com destaque das proposições referentes a atualização/ fortalecimento do aparato institucional da central e a necessidade de alianças com organizações LGBTQIA+. Especificamente, o fortalecimento da dimensão *institucional* foca, em primeiro plano, na estratégia de inclusão de cláusulas nas negociações coletivas que garantam os direitos da população LGBTQIA+, constante no 8ª, 10ª, 11ª e 13ª CONCUT (CUT, 2003, 2009, 2012, 2019), demonstrando que a central possui como um dos objetivos o aprimoramento dos direitos específicos para população LGBTQIA+.

Em seguida, conforme expresso nas resoluções do 9º, 10º, 11º e 13º CONCUT (CUT, 2006, 2009, 2012, 2019), verifica-se a aprovação de proposições relacionadas à formação sindical em questões relacionadas às lutas LGBTQIA+. A aprovação de tais resoluções indica que há nessa central a intenção de formar os seus dirigentes para atuar em temáticas e ações ligadas à defesa de uma cidadania sexual, dinâmica relacionada aos desafios de renovação dos seus quadros dirigentes (Carvalho & Bicev, 2021). A dimensão *societal* consta entre as resoluções dos cadernos do 8º, 9º, 10º e 13º CONCUT (CUT, 2003, 2006, 2009, 2019) e está relacionada a perspectiva de formação de alianças com organizações LGBTQIA+, demonstrando o interesse da CUT em estabelecer parcerias com as organizações do movimento em questão. Entretanto, não se destaca nessas proposições um encaminhamento no sentido de estabelecer uma relação social contínua, para além de parcerias pontuais, avançando em objetivos relacionados à necessidade filiar militantes e organizações LGBTQIA+ a CUT, conforme se verifica da proposição exposta no 13º CONCUT:

Participar da articulação com organizações aliadas do movimento LGBT e das suas mobilizações, a exemplo das paradas, bem como estimulá-las a debater e pautar as questões relativas ao mundo do trabalho; e integrar os mecanismos participação e controle social de políticas e direitos LGBT. (CUT, 2019, p. 84)

A dimensão *filiação* está presente apenas nas proposições do 11º e 13º CONCUT (CUT, 2012, 2019). Para fortalecer essa dimensão é fundamental impulsionar o desafio de pôr em prática estratégias de aproximação e filiação de pessoas LGBTQIA+ à central sindical. No aspecto, é interessante observar que a própria central, na proposição contida no 13º CONCUT (CUT, 2019), entende que existe

uma inércia por parte dos sindicatos filiados em atuarem nessa pauta e não compreenderem a importância da inclusão de pessoas LGBTQIA+ nas lutas sindicais, o que indica uma consciência da dificuldade que sua base de dirigente se identifique com os preceitos do sindicalismo cidadão e, principalmente, da luta pela efetivação da cidadania sexual: “Neste sentido, é preciso superar a falta de iniciativa de diversos sindicatos diante da pauta LGBT no mundo do trabalho, contribuindo para que trabalhadoras e trabalhadores LGBT se envolvam no movimento sindical, organizem-se e lutem por seus direitos” (CUT, 2019, p. 84).

Quanto à dimensão *integração em rede*, na análise das resoluções dos CONCURTs, não foram identificadas proposições que abordam a utilização eficiente das plataformas digitais e o aprimoramento da imagem externa da CUT em articulação com a temática. Por tal razão, no contexto da relação com o movimento LGBTQIA+ persiste a necessidade de investir e conciliar um tipo de *sindicalismo digital* que direcione a participação *online* em ações presenciais como oportunidade de revitalização sindical (Costa & Carneiro, 2021).

As resoluções da 9ª até a 15ª da Plenária Nacional (CUT, 1999, 2002, 2005, 2008, 2011, 2014, 2017) reafirmam o interesse da CUT em incorporar as lutas LGBTQIA+ em sua agenda sindical, não sendo objeto de seus debates somente na 11ª Plenária Nacional (CUT, 2005). As estratégias relacionadas à dimensão *institucional* aparecem em seis das sete edições analisadas, conforme segue: 9ª, 10ª, 12ª, 13ª, 14ª e 15ª Plenária Nacional (CUT, 1999, 2002, 2008, 2011, 2014, 2017). Consoante à análise desses documentos, verifica-se que a principal estratégia de reforço da dimensão *institucional* consiste em propor ações que promovam a interligação da temática LGBTQIA+ na estrutura horizontal (representações da CUT nos estados) e na estrutura vertical (Confederações e Federações filiadas a CUT), o que pode contribuir para aprimorar a *solidariedade interna* (CUT, 1999, 2008, 2011, 2014).

De forma complementar e, ainda visando o reforço da dimensão *institucional*, a formação sindical na questão LGBTQIA+ continua no centro da estratégia dessa central sindical, conforme aprovado nas resoluções da 9ª, 10ª, 12ª e 15ª Plenária Nacional (CUT, 1999, 2002, 2008, 2017), o que denota que aos longos dos anos a necessidade de realizar uma formação para os trabalhadores e dirigentes persiste como uma meta a ser alcançada, sugerindo a dificuldade que existe em operacionalizar campanhas formativas efetivas para a integração da temática na estrutura cutista. A dimensão *societal* foi abordada em dois eventos, durante a 10ª e 15ª edição das plenárias (CUT, 2002, 2017), indicando ações que visam estabelecer uma aliança com organizações do movimento LGBTQIA+. Novamente, percebe-se que essa central persiste em não reforçar a dimensão de *filiação*, ou seja, não se verifica uma

estratégia direta voltada para atrair e incorporar militantes desses movimentos sociais ao quadro da CUT:

Comprometer-se com o respeito e a promoção dos direitos de negros, negras, lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, jovens e pessoas com deficiência, além de combater a violência contra a mulher (...) Assim, se faz necessária a articulação do movimento sindical com outras organizações de Direitos Humanos e de defesa de grupos oprimidos. (CUT, 2017, p. 51)

Outro aspecto relevante levantado a partir das análises das resoluções das Plenárias é a ausência de ações voltadas ao uso de plataformas digitais e o aprimoramento da *integração em rede* e *imagem externa* da CUT em relação à luta LGBTQIA+. É importante ressaltar que esse debate está presente apenas nas proposições da 9ª Plenária Nacional (CUT, 1999), relacionada a intenção de ser construída uma *homepage*. Esses resultados indicam que, para avançar em direção à *revitalização sindical*, é primordial que a CUT invista em filiação e potencialize o seu ativismo digital no sentido de melhor se conectar com o movimento LGBTQIA+ que já faz uso constante das plataformas virtuais, em mobilizações *online* e em engajamento social na era da *internet*.

Os resultados demonstram que, em certa medida, a CUT busca exercer práticas próximas do exercício de um sindicalismo cidadão, incorporando as pautas LGBTQIA+ a sua agenda sindical com objetivo de exercer um ativismo sindical em favor da efetivação da cidadania sexual com propostas que visam a ampliação de direitos e o reconhecimento social de caráter inclusivo, por exemplo, em campanhas para aprovação da união estável homoafetiva, denunciando a criminalização da LGBTfobia, lutando pela implementação do programa Brasil sem Homofobia e a construção de delegacias de combate à homofobia, a inclusão da disciplina de História e Identidade do movimento no currículo escolar, a criação de mecanismos de inclusão de travestis no mercado de trabalho, dentre outras reivindicações. Entretanto, embora as proposições indiquem o alargamento das pautas da CUT em direção aos interesses do movimento LGBTQIA+, a complexidade em operacionalizar a efetiva inclusão do tema em toda a estrutura sindical cutista, indica um subaproveitamento do potencial revitalizador que virá do exercício pleno do sindicalismo cidadão nessa pauta.

No que se refere às dinâmicas de revitalização sindical prevalece a tendência em fortalecer e atualizar o seu aparato institucional interno (criação de Coletivos, Secretarias específicas etc.) e buscar se aliar pontualmente às organizações de defesa LGBTQIA+, ou seja, verifica-se uma priorização de ações que indicam um reforço das dimensões *institucional* e *societal*. Contudo, na agenda sindical segue como

um desafio a atração de novos militantes (reforço da dimensão filiação) e o de melhor posicionar a ação da CUT ao ativismo nessa temática.

É importante enfatizar que persiste o desafio de utilizar as plataformas digitais, como um meio de aproximação com o público jovem do movimento LGBTQIA+. Nesse sentido, o exercício da tecnopolítica pode contribuir para a redefinição das ações dessas organizações, conferindo visibilidade a causas que não são divulgadas pela mídia tradicional e dando voz a outras perspectivas e lutas dos movimentos sociais, permitindo complementar a ação política tradicional e alterar as dinâmicas de poder (Sabariego, 2018; Sola-Morales & Gómez, 2020). É imprescindível e urgente para a CUT apostar em ações e meios de articulação com o movimento LGBTQIA+ através da *internet* (reforço da dimensão integração em rede) como estratégia de *revitalização sindical*.

Embora com alguns avanços no interior da CUT, vale destacar que ainda persistem tensões, evidenciada pela própria central ao reconhecer que diversos dos seus sindicatos ainda precisam superar a inércia nessa pauta, o que, ao nosso ver, é um reflexo de um tema que é controverso na sociedade brasileira como um todo. Associa-se a isso, a falta de renovação sindical que se reflete no envelhecimento do quadro de dirigentes da CUT e no longo tempo de permanência em cargos diretivos (Carvalho & Bicev, 2021), realidade que nos põe em alerta especialmente porque as pautas LGBTQIA+ são largamente mobilizadas por jovens. Como se vê, a tensão social existente e a dificuldade em renovar o seu quadro sindical, sinaliza uma contraposição a valores atualmente caros para o movimento LGBTQIA+, como a interseccionalidade e a diversidade, esses resultados apontam obstáculos no objetivo de revitalização sindical da CUT por meio da relação com o movimento em questão.

Por fim, as estratégias da CUT no que tange a relação social com o movimento LGBTQIA+, a nosso ver, enseja possibilidades de revitalização sindical, o que aparentemente já é um entendimento nessa central sindical, conforme verificado nas resoluções analisadas. Entretanto, não é possível desconsiderar que o trato da temática LGBTQIA+ pela instituição sindical é sempre carregado de controvérsias e embates, principalmente partindo da dogmática cristã (recentemente sob forte influência de vertentes neopentecostais conservadoras), presente no Brasil e na cultura sindical, fatores que desafiam a CUT a superar os *desafios* destacados nesse artigo e avançar em direção a dinâmicas de *revitalização sindical* que visam de fato renovar a sua composição social e a sua agenda a partir da relação social com o movimento LGBTQIA+.

Conclusão

Desde a sua atuação no plano local até o transnacional, o sindicalismo tem sido cotidianamente provocado a reagir frente aos avanços das agendas neoliberais, cujas implicações no campo do trabalho se traduzem em menos direitos, mais flexibilização e precarização das relações de trabalho. Os sindicatos têm sido convocados a fazer um enfrentamento combativo, focando na articulação com as lutas e movimentos que engajam a juventude e ocupam as ruas e as plataformas digitais, oriundas dos novos e novíssimos movimentos sociais. Entre as diversas possibilidades de ação sindical para o enfrentamento das medidas de natureza flexibilizatória de direitos e de diminuição do poder de legitimidade sindical, no presente artigo, procuramos debater a respeito dos limites estratégicos do sindicalismo ligado à CUT em incorporar as novas pautas sociais LGBTQIA+ para o meio sindical.

Por mais que a CUT busque ampliar a sua legitimidade perante a sociedade, por meio da ação sindical cidadã, a partir da análise das suas plenárias e congressos, concluímos que há obstáculos a superar no sentido de introduzir dinâmicas de revitalização sindical a partir do exercício efetivo de pautas extrassindicais (ligadas à questão LGBTQIA+). A relação social dessa central sindical com o movimento LGBTQIA+ ainda está pautada pelo apoio pontual à luta de efetivação da *cidadania sexual* no país, com ênfase nas dimensões *institucional* e *societal*. As estratégias de revitalização sindical através da associação da agenda da CUT às pautas LGBTQIA+ em pleno ainda é um desafio, pois não há constância e reforço no quesito associação (dimensão filiação) e no que tange à utilização das ferramentas digitais (dimensão integração em rede) disponíveis para o ativismo junto ao movimento em estudo.

A revitalização sindical da CUT e o fortalecimento da cidadania sexual são objetivos que podem andar de mãos dadas, confluindo seus interesses na construção de melhores condições para os trabalhadores, para o ambiente sindical e para o movimento LGBTQIA+. Atuando, ainda, em oposição à parte das piores opressões da sua população mais vulnerável, relativas à dificuldade de oportunidades de emprego formal e à condição material. Para isso, é imprescindível que a CUT invista em estratégias que visem a maior entrada de pessoas LGBTQIA+ na luta sindical, a melhor utilização do espaço online e a pactuação de alianças com o objetivo de mútuo interesse.

Nota

Por decisão pessoal, os/as autores/as do texto escrevem segundo o novo acordo ortográfico.

Referências

- Alonso, A. (2023). *Treze: a política de rua de Lula a Dilma*. Companhia das Letras.
- ANTRA, Associação Nacional de Travestis e Transexuais. (2018). *Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*.
- Antunes, R. (1995). *O novo sindicalismo no Brasil*. Pontes.
- Antunes, R. (2013). *Os sentidos do trabalho. Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Edições Almedina.
- Belluzzo, L. (2009). *Os antecedentes da tormenta: Origens da crise global*. Editora UNESP.
- Boito Jr., A., & Marcelino, P. (2010). O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000. *Caderno CRH*, 23(59), 323-338. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792010000200008>
- Boito Jr., A., & Saad-Filho, A. (2016). State, state institutions, and political power in Brazil. *Latin American Perspectives*, 43(2), 190-206. <https://doi.org/10.1177/0094582X15616120>
- Buzolin, L. G. (2022). Pluralismo político: O poder judiciário e os direitos LGBT. *Revista Direito GV*, 18(1), e2206. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202206>
- Carvalho, F. F. (2013). *Os dilemas da CUT no início do século XXI: Rumo a nova institucionalização sindical?* [Tese de Doutorado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Repositório Aberto da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/23932>
- Carvalho, F. F., & Bicev, J. T. (2021). CUT: Perfil dos dirigentes e resposta sindical frente à reforma trabalhista. *Sociologias*, 23(58), 268-294. <https://doi.org/10.1590/15174522-110760>
- Castells, M. (2013). *Redes de Indignação e de esperança. Movimentos Sociais na era da internet*. Zahar Editora.
- Coriat, B. (1994). *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. UFRJ; Revam.
- Costa, H. A., & Carneiro, B. (2021). A comunicação digital como desafio global para os sindicatos: lições do Brasil e de Portugal. *Tempo Social*, 33(2), 183-208. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.182000>
- Costa, H. A., Estanque, E., Fonseca, D., & Silva, M. C. (2020). *Poderes Sindicais em Debate: Desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT/Altice*. Grupo Almedina.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (1999). *Resoluções da 9ª Plenária Nacional da CUT*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2002). *Resoluções da 10ª Plenária Nacional da CUT*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2003). *Resoluções do 8º Congresso Nacional da CUT (8º Concut)*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2005). *Resoluções da 11ª Plenária Nacional da CUT*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2006). *Resoluções do 9º Congresso Nacional da CUT (9º Concut)*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2008). *Resoluções da 12ª Plenária Nacional da CUT*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2009). *Resoluções do 10º Congresso Nacional da CUT (10º Concut)*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2011). *Resoluções da 13ª Plenária Nacional da CUT*.

- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2012). *Resoluções do 11º Congresso Nacional da CUT (11º Concut)*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2014). *Resoluções da 14ª Plenária Nacional da CUT*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2015). *Resoluções do 12º Congresso Nacional da CUT (12º Concut)*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2017). *Resoluções da 15ª Plenária Nacional da CUT*.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. (2019). *Resoluções do 13º Congresso Nacional da CUT (13º Concut)*.
- Datafolha. (2022). *Pesquisa do Orgulho: levantamento sobre comunidade LGBTQIA+ no Brasil* [Relatório técnico].
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2023). *LGBTQIAPN+: relatos sobre discriminação e condições de trabalho no ramo vestuário*.
- Emenda Constitucional n.º 95, de 15 de dezembro de 2016, da Mesa da Câmara dos Deputados e da Mesa do Senado Federal. (2016). Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para instituir o Novo Regime Fiscal. *Diário Oficial da União*.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm
- Estanque, E., Costa, H. A., & Silva, M. C. (2015). *O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica*. Editora Nova Veja.
- Facchini, R., Carmo, I. N. do, & Lima, S. P.. (2020). Movimentos feminista, negro e LGBTI no brasil: sujeitos, teias e enquadramentos. *Educação e Sociedade*, 41, e230408, 1-22.
<https://doi.org/10.1590/ES.230408>
- Facchini, R., & Rodrigues, J. (2017). “Que onda é essa?": "guerras culturais" e movimento LGBT no cenário brasileiro contemporâneo. In F. V. Machado, F. Barnat, & R. de Mattos (Orgs.), *A diversidade e a livre expressão sexual entre as ruas e as políticas públicas* (pp. 35-60). Editora Rede Unida,
- Galvão, A., Castro, B., Krein, J. D., & Teixeira, M. O. (2019). Reforma trabalhista: Precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH*, 32(86), 253-269. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>
- Green, J. (2000). *Além do carnaval. A homossexualidade masculina no Brasil do século XX*. Editora UNESP.
- Harvey, D. (2011). *O enigma do capital: E as crises do capitalismo*. Boitempo.
- Hyman, R. (2016). *The very idea of democracy at work*. London School of Economic.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Características adicionais do mercado de trabalho: 2019 – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* [Informativo].
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf
- Instituto Ethos. (2024). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2023-2024* (1ª ed.).
- Krein, J. D., & Dias, H. (2015, 20-23 de julho.). *Sindicalismo Brasileiro na encruzilhada? Fortalecimento da ação corporativa vs protagonismo social e político* [Comunicação]. 17º Congresso Brasileiro de Sociologia, Porto Alegre, Brasil.

- Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, do Congresso Nacional. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm
- Louro, G. L., Felipe, J., & Goellner, S. V. (2013). *Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação* (3ª ed.). Vozes.
- Machado, L., Golçalves, A., & Lage, R. (2024, 15 de maio). Estudo revela que 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupadas por pessoas trans. *G1*.
<https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/noticia/2024/05/15/estudo-revela-que-038percent-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans.ghtml>
- Marcelino, P., & Galvão, A. (2020). O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. *Revista Tempo Social*, 32(1), 157-182.
<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.167468>
- Mello e Silva, L. (2000). *A generalização difícil: a vida breve da Câmara Setorial do Complexo Químico seguida do estudo de seus impactos em duas grandes empresas do ramo*. Annablume; FAPESP.
- Moody, K. (1997). *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. Verso.
- Moreira, A. (2016). Cidadania Sexual: Postulado Interpretativo da Igualdade. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, (48), 10-46.
- Munck, R. (2010). Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses. *Global Labour Journal*, 1(2), 218-232.
- Nascimento, C. (1998). *Sindicato cidadão e formação para cidadania* (Caderno Educação e Sindicalismo). Central Única dos Trabalhadores.
- Oliveira, R. V. de (2002). *Sindicalismo e Democracia no Brasil: Atualizações – Do Novo Sindicalismo ao Sindicalismo Cidadão* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo].
- Oliveira, R. V. de (2020). *Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir*. Fundação Friedrich Ebert Brasil.
- Proni, M. W. (2023). Estruturação e desestruturação do mercado de trabalho no Brasil. *Texto para Discussão – Unicamp, Instituto de Economia*, (454), 1-57.
- Quinalha, R. (2022). *Movimento LGBTI+: Uma breve história do século XX aos nossos dias*. Editora Autêntica.
- Recoaro, D. A. (2022). *Sindicalismo de Movimento Social e a organização das mulheres na CUT: Uma inspiração feminista* [Tese de Doutorado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Repositório Aberto da Universidade de Coimbra.
<http://hdl.handle.net/10316/101598>
- Sabariago, J. (2018). Recientes movimientos sociales globales y tecnopolítica desde las Epistemologías del Sur. *Pensamiento al margen. Revista digital sobre las ideas políticas*, (8), 74-89. <https://hdl.handle.net/11441/103779>
- Sader, E. (1988). *Quando novos personagens entraram em cena: Experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80*. Paz e Guerra.
- Santos, A. C. (2013). *Social Movements and Sexual Citizenship in Southern Europe*. Palgrave Macmillan.

- Santos, B. S. (2000). *A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência*. Afrontamento.
- Singer, A. (2012). *Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador*. Companhia das Letras.
- Sola-Morales, S., & Gómez, J. S. (2020). Tecnopolítica, recientes movimientos sociales globales e Internet. Una década de protestas ciudadanas. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), 194-203.
<https://doi.org/10.5209/tekn.66241>
- Standing, G. (2013). *O precariado: a nova classe perigosa*. Autêntica.
- Tatagiba, L., & Galvão, A. (2019). Os protestos no Brasil em tempos de crise (2011-2016). *Opinião Pública*, 25(1), 63-96.
- Trevisan, J. S. (2018). *Devassos no Paraíso. A homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade* (4ª ed.). Objetiva.
- Waterman, P. (2002). O internacionalismo sindical na era de Seattle. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (62), 33-68.

Data de submissão: 14/03/2024 | **Data de aceitação:** 16/12/2024