



PROJETO DE LEI Nº 2.040/2021

DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA LIMA

Art. 1º As empresas contratadas pela Prefeitura Municipal de Nova Lima para fornecimento de serviços e execução de obras, bem como aquelas que receberem qualquer tipo de incentivo fiscal de tributos municipais ou celebrarem convênio com a Prefeitura, deverão reservar o percentual mínimo de 3% (três por cento) das vagas necessárias para a execução do contrato para profissionais da população de travestis e transexuais.

§ 1º Nas hipóteses em que a aplicação do percentual de 3% (três por cento) previsto no *caput* deste artigo resultar em número fracionário, efetuar-se-á o arredondamento para o número inteiro subsequente mais próximo.

§2º A exigência da reserva mencionada no *caput* é restrita às contratações cuja execução exija mais de 49 (quarenta e nove) funcionários, observando-se, quando a necessidade de mão de obra for inferior, o seguinte:

I – nos contratos cuja execução necessite de 10 (dez) a 49 (quarenta e nove) profissionais, deverá ser reservada, no mínimo, uma vaga;

II – nos contratos cuja execução necessite de 9 (nove) ou menos profissionais, a reserva de vagas é facultativa;

§3º As vagas de que trata esta Lei deverão ser disponibilizadas durante todo o período de execução do contrato, convênio ou incentivo fiscal.

§4º No cômputo das vagas mencionadas, incluem-se estagiários, *Trainees* e outras formas de contratação admitidas em lei.

§5º No descumprimento da reserva de vagas, a empresa estará sujeita à rescisão contratual ou do convênio ou perda dos incentivos fiscais.

§6º Se, por motivo justificado e acolhido pelo Poder Executivo, a reserva de vagas não puder ser observada, total ou parcialmente, as



vagas remanescentes serão revertidas aos demais profissionais.

Art. 2º Fica o Poder Executivo, por meio da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Políticas Públicas, autorizado a firmar parcerias, por meio de seus órgãos competentes, junto com organizações não-governamentais e agências de empregos voltados a esses segmentos da população, com o fito de criar política públicas específicas para o acompanhamento e fiscalização da reserva de vagas por partes das empresas referidas no art. 1º, que poderão se dar com as seguintes medidas:

I – Fomento de cursos de capacitação e qualificação profissional para a população travesti e transexual;

II – Fortalecimento da estrutura de defesa e resguardo dos direitos da população travesti e transexual;

III – Estímulo ao fortalecimento das relações sócio-familiares;

IV – Criação de bancos de dados municipais para candidaturas de vagas reservadas;

V – Fomento e criação de cursos, palestras e ou eventos para incentivo de implementação de programas de diversidade.

Parágrafo Único: Fica autorizado o Poder Executivo a criar outras medidas além das descritas no *caput*.

Art. 3º Para efeitos desta lei, será garantido o respeito à autodeclaração de identidade de gênero em sua integralidade.

Parágrafo Único: A garantia de que trata o *caput* compreende o respeito à expressão de identidade de gênero, mediante esforços conjuntos entre o Poder Público com as empresas, por meio de:

I – Uso do nome social, sempre que requisitado;

II – Garantia da ampla liberdade na expressão da identidade de gênero, seja por meio do modo de vestir, falar, uso do banheiro do gênero com o qual se identifica ou realização de modificações corporais e de aparência física.



Art. 4º Fica autorizado o Poder Executivo a conceder incentivos fiscais para promoção de políticas de reserva de vagas para travestis e transexuais acima do patamar mínimo de 3% (três por cento) descrito no art. 1º.

Art. 5º O Poder Legislativo, no exercício de sua função administrativa, deverá reservar o percentual mínimo de 3% (três por cento) das vagas necessárias para a execução do contrato para profissionais da população de travestis e transexuais.

Art. 6º O Poder Legislativo poderá reservar, aos travestis e transexuais, 3% (três) das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da administração pública municipal, das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedade de economia mista controladas pelo município.

§1º O Poder Legislativo, no exercício de sua função administrativa, deverá reservar o percentual descrito no *caput* para os concursos que realizar para contratação de pessoal.

§2º O critério para concorrer às vagas reservadas é o da autodeclaração, podendo a pessoa inscrever o seu nome social para concorrer à vaga.

§3º Na hipótese de não haver aprovações suficientes para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 7º O Poder Executivo poderá regulamentar esta lei, caso entenda necessário.

Art. 8º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.



Nova Lima/MG, 10 de maio de 2021.

A handwritten signature in black ink, reading 'Juliana Ellen de Sales'. The signature is written in a cursive, flowing style.

JULIANA ELLEN DE SALES

VEREADORA



JUSTIFICATIVA

É papel do legislador na Câmara Municipal de Nova Lima traduzir os anseios da população em legislação condizente.

O Brasil não é somente o país que mais mata a população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no mundo, mas também um que protagoniza diversas outras agressões sistemáticas contra essa população que barram seu acesso à cidadania, por meio da negação de uma educação de qualidade, de um serviço de saúde humanizado e de direitos humanos como o emprego e a renda.

Uma pesquisa do Ibope, em 1998, relatou que 60% dos brasileiros não contratariam um homossexual. Os tempos mudaram um pouco de lá pra cá. Uma outra pesquisa, realizada pelo Pew Research Center, em 2014, revelou que 60% dos brasileiros acreditam que a sociedade deve aceitar a homossexualidade como algo normal. Na prática, esse desejo de “normalidade de tratamento” passa a ser questionado uma vez que pessoas LGBT ainda encontram discriminação no acesso ao emprego e na retenção e promoção de carreiras nas empresas e órgãos públicos no país.

Uma pesquisa realizada pela Santo Caos, em 2017, mostra que 33% das empresas brasileiras não contratariam LGBTs para cargos de chefia e 38% das empresas tinham restrições à contratação de pessoas LGBT no Brasil. O Vagas.com – um dos maiores portais de contratação profissional no Brasil – fez um levantamento sobre quais eram as vagas que mais eram preenchidas por pessoas LGBT, sendo elas: cabeleireiro, atendente de loja (moda feminina), maquiador, comissário de bordo e estilista. Entre as menos ocupadas por pessoas LGBT estavam: gerente financeiro, diretor de produtos, presidente de empresas, analista de sistemas e analista de crédito. Na nossa sociedade, os espaços dedicados à população LGBT são marcados por estereótipos e as oportunidades de acesso a cargos de liderança e influência são negadas ou quase inexistentes.

Hoje, temos dados ainda que subnotificados sobre as variantes de discriminação LGBTfóbica no Brasil. Na medida em que relatórios sobre tais crimes foram divulgados no país, foi possível entender que um dos agravantes dessas agressões é a dependência financeira. Uma pessoa LGBT que tenha acesso a emprego e renda terá mais chances de



poder se retirar de um ambiente familiar ou comunitário violento e se auto proteger. Portanto, a inclusão do mercado de trabalho também deve ser vista como uma forma de prevenir crimes de LGBTfobia. Contudo, o acesso ao emprego não necessariamente isenta essa pessoa de sofrer LGBTfobia no mercado de trabalho.

A pesquisa da Santo Caos apresenta dados alarmantes sobre essas violências:

- 41% das pessoas LGBT no mercado de trabalho formal afirmam terem sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho;
- 61% dos funcionários LGBT no Brasil optam por esconder a sexualidade de colegas e gestores;

A população de travestis e transexuais é a mais vulnerável:

O caso da discriminação contra pessoas trans e travestis apresenta uma falha no próprio sistema da nossa democracia de direitos ao demonstrar claramente que, por conta da discriminação, mesmo em um ambiente com ampla disponibilidade de vagas de emprego, essas pessoas ainda não conseguiriam acesso a tais vagas. Essa é uma realidade que começa cedo na vida de uma pessoa travesti ou transexual. De acordo com dados da Ordem dos Advogados no Brasil, cerca de 82% da população de travestis e transexuais não finaliza o ensino fundamental II devido à discriminação. Uma grande parcela dessa população ainda é expulsa de casa cedo devido a conflitos envolvendo suas identidades de gênero, tornando-se população em situação de rua, e sendo muitas vezes obrigada a recorrer ao abuso excessivo de drogas e a prostituição para sobreviver nas ruas. De acordo com o dossiê “Assassinatos e Violência contra Travestis e Transexuais Brasileiras” produzido pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) em 2019, apenas 4% da população trans feminina se encontra formalmente empregada, 6% se encontra no mercado de trabalho informal, e 90% se encontra na prostituição como única forma de renda.



É inadmissível que isso aconteça no século 21. Transfobia é crime desde 2019 no Brasil e a discriminação no mercado de trabalho está inclusa na decisão do STF que proibiu tal prática.

A inclusão ajuda no desenvolvimento organizacional por meio da inovação, humanidade, renovação de talento e lucratividade.

Nos últimos anos, diversas empresas têm investido e constatado a importância da diversidade no ambiente de trabalho. A aceleração do processo de inclusão de grupos “minorizados” no mercado de trabalho se deu a partir de um convencimento da academia, com grande contribuição dos estudos das ciências humanas e exatas com relação aos benefícios econômicos da valorização da diversidade. O Instituto Ethos e a Revista Exame publicaram um relatório recente sobre as 52 empresas que mais investem no Brasil:

- 90% viu melhoria no clima organizacional;
- 86% viu aumento de produtividade em todos os funcionários;
- 90% foi capaz de atrair melhores talentos, e
- 77% foi capaz de desenvolver pesquisas, produtos e serviços melhores.

O movimento social tem sido um qualificador e fiscalizador dessas narrativas, lapidando o discurso e mostrando que a inclusão é a coisa certa a ser feita pelas empresas, ao mesmo tempo entendendo seus interesses específicos. As maiores transformações sociais do nosso país aconteceram quando fomos capazes de criar consenso entre todos os setores (sociedade, público e privado) em torno de uma causa comum, cada um respeitando seus interesses e deveres.

Cabe ressaltar que com o advento da nova lei de licitações, Lei federal nº 14.133/2021¹, o legislador federal permitiu a reserva de vagas exemplificativamente para

¹ Art. 25, § 9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - mulheres vítimas de violência doméstica;
II - oriundos ou egressos do sistema prisional.



grupos minoritários em contratações realizadas pelo Poder Público. No que tange à obrigatoriedade de contratação de mão de obra travesti e transexual por parte das empresas que recebem incentivos fiscais municipais, importante considerar o parecer PA nº 4606/19 emitido pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo que pugnou pela constitucionalidade de projeto de lei semelhante, tendo em vista a necessidade de promoção de políticas de ações afirmativas em prol da população trans. Já no que tange à reserva de vagas nos concursos públicos, o STF já definiu sua constitucionalidade conforme julgamento da ADC 41.

Diante das exposições, submete-se o projeto aos pares para análise, apoio e aprovação em sessão plenária.

Fontes:

<https://catracalivre.com.br/cidadania/brasil-mais-mata-lgbts-1-cada-19-horas/>
<https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>
<https://catracalivre.com.br/cidadania/pesquisa-revela-que-brasileiros-aceitam-mais-homossexualidade/>
<https://exame.com/revista-exame/chefe-sou-gay/>
<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/40-dos-profissionais-lgbts-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho.html>
<https://catracalivre.com.br/cidadania/pesquisa-revela-que-brasileiros-aceitam-mais-homossexualidade/>
