

PROJETO DE LEI Nº ___, de 2025
(da Sra. Erika Hilton)

Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para incluir no rol de competência dos entes federativos que aderirem ao Sistema Nacional de Empregos o fomento à profissionalização e inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para incluir no rol de competências dos entes federativos que aderirem ao Sistema Nacional de Empregos o fomento à profissionalização e inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Art. 2º A Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, passa a vigorar acrescida do inciso XI ao art. 6º, dos incisos VI e VII ao art. 7º, do inciso VI ao art. 8º e do inciso VI ao art. 9º.

“Art. 6º

.....

XI - elaborar plano de ação para a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, incluindo ações de combate à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, apoio a empregadores para implementação de ações afirmativas e eliminação de barreiras discriminatórias nos processos de recrutamento, promoção, condições de trabalho e remuneração das pessoas LGBTQIA+.”
(NR)

“Art. 7º

.....

VI - adotar medidas para estimular e fomentar o desenvolvimento profissional, a intermediação de vagas de emprego e contratos de aprendizagem voltados para pessoas LGBTQIA+ em situação de



vulnerabilidade social, em articulação com empregadores, instituições de ensino e organizações da sociedade civil.

VII - subsidiar programas de capacitação para pessoas LGBTQIA+, instituir parcerias com empresas para oferta de vagas afirmativas e campanhas de sensibilização para combater à discriminação no ambiente de trabalho contra as pessoas LGBTQIA+.” (NR)

“Art. 8º

VI - adotar programas de capacitação profissional para pessoas LGBTQIA+ e estabelecer parcerias com empresas para oferta de vagas afirmativas, com campanhas de sensibilização para combate à discriminação no ambiente de trabalho .” (NR)

“Art. 9º

VI - fomentar iniciativas para a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, incluindo a realização de feiras de emprego, a sensibilização de empregadores para contratação de pessoas LGBTQIA+, e celebrar convênios com objetivo de empregar pessoas LGBTQIA+, especialmente as pessoas trans e travestis em situação de vulnerabilidade social.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA



Esta proposta legislativa altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para incluir no rol de competência da União, dos Estados e dos Municípios que aderirem ao Sistema Nacional de Empregos o fomento à inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, com objetivo de incidir sobre os principais desafios enfrentados por pessoas LGBTQIA+ no acesso ao trabalho digno e condições de trabalho justas, com atenção especial ao enfrentamento à LGBTQIA+fobia que restringe as oportunidades de emprego formal para essas pessoas, e outros obstáculos discriminatórios para a inserção produtiva.

Em 2024, o Fundo Brasil¹ lançou um estudo com o Instituto Matizes revelando que somente 1 em cada 4 pessoas LGBTQIA+ no Brasil esteve em uma ocupação formal de trabalho no último ano. A pesquisa também mostra que projetos voltados para geração de emprego, trabalho e renda têm sido a principal estratégia da população LGBTQIA+ na tentativa de mudar esse cenário. O DataFolha, em seu estudo De Toda Cor (2024), demonstrou que apenas 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans, por exemplo, e que apenas 4,5% das pessoas LGBTQIA+ têm emprego no país².

A Constituição Federal define no Art.5º que todos são iguais perante a lei, sendo o direito ao trabalho um direito social essencial para a garantia da dignidade dos cidadãos e cidadãs brasileiras (Art.6º). A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, em seu Art.23, dispõe que todos possuem direito ao trabalho livre, justo e remunerado, mas a realidade das pessoas LGBTQIA+ no Brasil é marcada por desigualdades sociais decorrentes da lesbofobia, homofobia, bifobia, transfobia e intersexofobia.

Em relação ao direito ao trabalho para pessoas LGBTQIA+ afirmada nos Princípios de Yogyakarta (2007), documento que trata sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. O princípio 12, que trata do “Direito ao Trabalho” cita que os Estados deverão: “Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e

1 FUNDO POSITIVO; INSTITUTO MATIZES. Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+ no Brasil: desafios, iniciativas e financiamentos. Edição 1. Brasil, São Paulo, 2024. Disponível em:

<https://institutomatizes.com.br/wp-content/uploads/2024/09/Relatorio_Inclusao-Economica-LGBTQIA_Fundo-Positivo_Instituto-Matizes.pdf> Acesso em 1 de julho de 2025.

2Estudo revela que 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans. Disponível em:

<<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>> Acesso em 1 de julho de 2025.



remuneração”³. Nesse sentido, o Sistema Nacional de Emprego (Sine) dispõe de importantes meios para garantir mais empregabilidade LGBTQIA+ no país e eliminar os obstáculos para a contratação da comunidade LGBTQIA+.

O Censo de Inclusão Produtiva, realizado pelo Pacto Global – Rede Brasil, apresenta que essa população encontra uma série de dificuldades no mercado de trabalho, principalmente na entrada (processo seletivo) e permanência (pós-contratação), mas também para quem busca uma alternativa através do empreendedorismo⁴. Questões como a expulsão de casa e preconceito em instituições de ensino atuam como barreiras invisíveis, já que resultam em trajetórias profissionais não-lineares e que fogem do que se entende por “tradicional” do ponto de vista do trabalho. Quem consegue adentrar um espaço de emprego formal enfrenta, ainda, preconceitos no seu cotidiano de trabalho, o que impacta diretamente na sua permanência - e mesmo empreendedores LGBTQIA+ sofrem os impactos do preconceito em sua trajetória profissional.

Sendo o trabalho um direito, o Estado tem o dever de buscar o aumento do nível do emprego e salários, melhorando a qualidade de vida de seus cidadãos e cidadãs, sobretudo aqueles que estão em vulnerabilidade social. Neste sentido, com a ratificação da Convenção 88^o da Organização Internacional de Trabalho, o Brasil passou a estruturar o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), lançado em 1975, sendo que suas principais frentes de implementação são o Sistema Nacional de Emprego (Sine) e o Programa Seguro Desemprego.

O Sistema Nacional de Emprego (Sine) funciona por meio de convênio com os governos das Unidades da Federação e de municípios com mais de 200 mil habitantes, além de entidades privadas sem fins lucrativos. O serviço realiza a intermediação de mão de obra, promovendo o encontro de oferta e demanda de trabalho através do cadastro de empregadores, vagas disponíveis e diferentes perfis de trabalhadores, encaminhando as pessoas para processos de seleção de vagas que vêm ao encontro de seus perfis. O Sine também provê encaminhamento para cursos de qualificação social e profissional⁵, sendo uma das principais frentes da política nacional de trabalho, emprego e renda.

Em decorrência disso, a implementação de ações afirmativas e de promoção da diversidade para garantir a profissionalização e inclusão de pessoas LGBTQIA+ no

3 Ver mais: <https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf> Acesso em 28 de jun. de 2025.

4 Ver mais em: <<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pesquisa-aponta-que-discriminacao-no-mercado-de-trabalho-contribui-para-a-vulnerabilidade-e-limita-as-oportunidades-de-emprego-da-populacao-lgbtqiapn-no-brasil/>> Acesso em 21/06/2025.

5Manual de EMPREGABILIDADE e LGBTI+. Disponível: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/pdfs/manual-de-empregabilidade-e-lgbti-original.pdf/@@download/file>> Acesso em 21/06/2025.



âmbito do Sine será de grande importância para a garantia constitucional à igualdade no direito ao trabalho e acesso ao trabalho justo, sobretudo do ponto de vista material das condições necessárias para a efetivação desse direito.

A proposta contribui também para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, especialmente a ODS 5 (Igualdade de gênero), ODS 8 (Trabalho decente e Crescimento econômico) e ODS 10 (Redução das desigualdades).

Ao prever a inclusão da temática LGBTQIA+ nas competências dos entes federativos no âmbito do SINE, esta proposta busca institucionalizar políticas públicas voltadas à promoção do direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, à eliminação de barreiras discriminatórias e ao apoio a empregadores que desejem adotar ações afirmativas.

Dentre os instrumentos previstos, destacam-se a elaboração de planos de ação, a implementação de programas de capacitação, a realização de feiras de emprego, o estímulo à oferta de vagas afirmativas e a realização de campanhas educativas e de sensibilização junto aos empregadores.

Assim, a presente proposta objetiva aprimoramento da política pública de empregabilidade no Brasil, garantir o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero, além de fortalecer o papel estratégico do Sistema Nacional de Emprego como ferramenta de inclusão social e desenvolvimento econômico, ao ampliar seu escopo de atuação para alcançar populações historicamente vulnerabilizadas como a população LGBTQIA+. Nesse sentido, a proposta busca assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais para grupos discriminados no mercado de trabalho.

Em vista do exposto, pedimos o apoio dos nobres pares para aprovação desta proposta.

Sala das Sessões, em ____ de _____ de 2025.

Deputada Federal ERIKA HILTON

(PSOL/SP)

