PROJETO DE INDICAÇÃO Nº358/ 2025

Considerando que segundo o último Plano Municipal de Políticas Públicas de Cidadania e Direitos LGBT de Salvador lançado em (2016) o reconhecimento da discriminação contra as pessoas LGBTQIAPN+ levou a Anistia Internacional a considerar tal comportamento como Violação dos Direitos Humanos. Sendo que o Brasil é um país citado em documentos internacionais como um dos países que mais comete violência contra comunidade LGBTQIAPN+ no mundo;

Considerando que, de acordo com o Coordenador do Departamento de Ciências Humanas e Educação da UFSCAR, de 20 a 30% dos jovens em situação de rua no mundo são LGBTQIAPN+. Essa é uma taxa superior à de LGBTQIAPN+ na sociedade;

Considerando que uma pesquisa realizada pelo Instituto Data Popular apontou que 37% dos brasileiros ouvidos não aceitariam ter um filho ou filha homossexual. O que pode explicar porque pessoas LGBTQIAPN+, principalmente os pobres e negros, estão mais suscetíveis a perder o próprio teto. “Uma família LGBTfobica torna insustentável a relação e, direta ou indiretamente, vai expulsar essas pessoas. Além disso, tem a evasão escolar e a baixa empregabilidade, ambas pautadas pela LGBTfobia e a transfobia. Eles são economicamente punidos, trata-se de um processo de expulsão desses jovens de uma vida digna”;

Considerando que dados levantados pela empresa de Elancers empresa de sistemas de recrutamento e seleção, conforme estudo, revelou que cerca de 20% das empresas no Brasil não contratam gays, lésbicas, travestis e transexuais em razão da sua orientação sexual e de identidade de gênero. Outros 7% não contratariam homossexuais em nenhuma hipótese e 11% só contratariam se o candidato não ocupasse cargos de níveis superiores. Para o estudo foram entrevistados 10 mil empregadores em todo o Brasil. Já a consultoria de engajamento Santo Caos fez, no mesmo ano, uma entrevista com 230 profissionais LGBTQIAPN+ de 14 estados, na faixa etária de 18 a 50 anos, compondo um rol de diversos segmentos. Desse universo, 40% já disseram ter sofrido discriminação direta por sua sexualidade e todos – sem exceção – relataram o constrangimento da discriminação velada;

Considerando que dados mostram que o suicídio é uma das causas recorrentes das mortes de LGBTQIAPN+, e sobretudo da população de travestis, mulheres trans e homens trans no Brasil nos últimos tempos. Pode ser apontado como um grave problema de saúde pública, contudo, entre a população trans ainda faltam dados, debates e pesquisas. O relatório "Transexualidades e Saúde Pública no Brasil", do Núcleo de 12 7 8 7 6 5 0 2 4 6 8 10 12 14 2016 2017 2018 Suicídio Silicone Industrial Dossiê dos ASSASSINATOS e da violência contra TRAVESTIS e TRANSEXUAIS no Brasil em 2018 37 Direitos Humanos e Cidadania LGBT e do Departamento de Antropologia e Arqueologia, revelou que 85,7% dos homens trans já pensaram em suicídio ou tentaram cometer o ato. O suicídio é cada vez mais um fenômeno social de importância em todas as sociedades pelo mundo a fora. Esse número vem aumentando especialmente entre os jovens, o que resulta em um problema social. Há vários outros fatores podem levar ao suicídio de pessoas LGBTQIAPN+ como, por exemplo, o contexto social, econômico, a falta de emprego e as próprias questões de saúde mental. Não sendo o suicídio algo inerente a ser LGBTQIAPN+, mas diretamente relacionado em como a pessoa e a sociedade se relacionam com a própria identidade de gênero e sexualidade;

Considerando que sem acesso garantido aos direitos básicos como saúde, educação, qualificação profissional e oportunidade de inclusão no mercado de trabalho, e tendo suas identidades de gênero patologizadas socialmente, a população trans e travesti [1] no Brasil segue ocupando um local de extrema vulnerabilidade social, devido a negligência das políticas públicas, bem como a todo processo de violência, transfobia[2], exclusão e marginalização a qual estão inseridas e que tem feito com que essa população não complete o ensino médio, empurrando-nos para trabalhos precários, impróprios, mal remunerados e a prostituição;

[1] As expressões cis e trans referem-se as palavras cisgeneridade e transgeneridade, ou seja, cis é a identidade de gênero daquela pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi designado ao nascer e trans é a identidade de gênero daquela pessoa que não se identificou com a imposição do gênero atribuído no nascimento, transgredindo-o, dentro desse contexto, mulheres trans e travestis representam o espectro das feminilidades e homens trans ou pessoas transmasculinas tem suas identidades representadas dentro do espectro das masculinidades (LANZ, 2014; JESUS, 2012).

[2] A transfobia é a manifestação mais grave da capacidade de ódio e violência contra as pessoas trans. Se manifesta de diversas formas e espaços, gerando discriminação, intolerância, segregação, exclusão, violência-real e simbólica (LANZ,2014).

Considerando que, as ações estabelecidas no Plano Municipal de Políticas de Cidadania e Direitos LGBT de Salvador (2016), no que diz respeito as Ações Governamentais, “4.5 TRABALHO, EMPREGO E RENDA Consta como Diretriz: A implementação de Políticas Públicas de incentivo ao trabalho, emprego e renda com respeito e reconhecimento da diversidade, orientação sexual e identidade de gênero. e consta nos incisos: I. Reconhecer empresas que respeitem e promovam a diversidade, orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho, por meio de estratégias ou mecanismos de incentivo. II. Promover ações voltadas para o respeito à diversidade, orientação sexual e identidade de gênero no mundo do trabalho, na instância pública e privada. III. Criar estratégia de divulgação da oferta de vagas de estágios, cursos gratuitos e concursos visando à informação do público LGBT, nos diversos canais da PMS (sites, redes sociais, material impresso e outros). IV. Fomentar a realização de qualificações profissionais a serem realizadas Pelos órgãos municipais, destinadas às pessoas LGBT, priorizando-se travestis e transexuais. V. Garantir que pessoas não sejam discriminadas em seu acesso no mercado de trabalho ou demitidas por qualquer estabelecimento público ou privado, em função da sua orientação sexual, identidade de gênero e pessoas LGBT vivendo com HIV/AIDS. VI. Promover a inclusão da juventude LGBT nos programas governamentais de capacitação para acesso ao mercado de trabalho, emprego e renda, com foco na Lei de Aprendizagem. VII. Promover o respeito a profissionais do sexo, reconhecendo a licitude de sua atividade laborativa, conforme regulamenta o Ministério do Trabalho na Classificação Brasileira de Ocupações. VIII. Promover e apoiar a realização de cursos de capacitação técnica e gerencial e preparação para o mundo do trabalho para pessoa LGBT e suas especificidades, considerando orientação sexual e identidades de gênero. IX. Criar dispositivos legais que garantam a inclusão de cota de 5% para pessoas LGBT, especialmente as mais vulneráveis, como travestis, transexuais e transgêneros, em processos seletivos e concursos públicos. X. Criar estratégias técnico-políticas de incentivo à empregabilidade de egresso LGBT de medidas socioeducativas e do sistema prisional.”;

A CÂMARA MUNICIPAL DE SALVADOR

INDICA:

ao Prefeito do Município de Salvador, Sr. Bruno Reis, a criação de cotas de até 5% das vagas de emprego para pessoas LGBTQIAPN+, com ênfase as mais vulneráveis como as travestis, mulheres trans e homens trans, nas empresas que licitam ou gozam de qualquer tipo de incentivos com a Administração Pública Municipal.

Salvador, 08 de agosto de 2025.



PROFESSOR HAMILTON ASSIS
Vereador pelo PSOL