



## DIRETRIZES PARA EXECUÇÃO DE PROJETO NACIONAL GAET

<b>1. IDENTIFICAÇÃO</b>	
NOME DO PROJETO:	<b>Empregabilidade LGBTQIAPN+: conexão pela diversidade</b>
COORDENADORIA TEMÁTICA:	<b>COORDIGUALDADE</b>
GERENTE NACIONAL:	<b>Eduardo Varandas Araruna</b>
VICE GERENTE NACIONAL:	<b>Igor Sousa Gonçalves</b>
<b>2. PRAZOS</b>	
DATA DE INSTITUIÇÃO:	<b>03/02/2020</b>
DATA DE TÉRMINO DA VIGÊNCIA ATUAL:	<b>31/12/2027</b>
<b>3. DIRETRIZES DE EXECUÇÃO DO PROJETO</b>	
<b>Segmentos econômicos ou investigados específicos</b>	
Em razão da ausência de normas protetoras da população LGBTQIAPN+ no Brasil, o Projeto tem um caráter mais programático. Apesar disso, será dada prioridade à verificação de empresas que, nos últimos três anos, na Regional, tenham celebrado TAC envolvendo discriminação em razão da sexualidade ou identidade de gênero do trabalhador.	
<b>Metodologia de implementação das investigações</b>	
Em caso afirmativo, será requisitada fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, para averiguar a perpetuação da conduta discriminatória, postulando em juízo, se for o caso, multa por descumprimento do ajuste. É recomendável também que a oitiva de empregados que já prestaram serviços a empresa compromissária para identificação e repressão de tais ilícitos.	
<b>Critérios de distribuição das Notícias de Fato correlacionadas</b>	
Não se aplica porque o projeto é voltado aos procedimentos de acompanhamento e não aos fatos novos.	
<b>4. DETALHAMENTO DAS ATIVIDADES A SEREM EXECUTADAS EM CADA SEMESTRE</b>	
<b>1º semestre de 2026</b>	

a) Autuar 01 procedimento promocional, tendo como objeto empregabilidade LGBTQIAPN+.

A gerência nacional recomenda que os(as) gerentes do projeto se inteirem das especificidades humanas da população LGBTQIAPN+ e a leitura da cartilha "MPT na proteção da população LGBTQIAPN+", da obra "Direitos dos Trabalhadores LGBTQIAPN+: Da Vulnerabilidade ao Trabalho Decente" e dos Manuais de Empregabilidade LGBTI+ da Aliança Nacional LGBTI+, elaborando com em parceria com o Ministério Público do Trabalho;

b) Realizar, ao menos, 01 audiência pública ou coletiva com municípios, Estado, ONGs e associações de LGBTQIAPN+ a fim de acompanhar as políticas públicas eventualmente já iniciadas quanto à empregabilidade dessa população, inclusive aferindo a possibilidade de inserção de quotas para LGQIAPN+ quanto a trabalhadores terceirizados na administração pública, especialmente pessoas trans;

c) Realizar, no mínimo, uma reunião ou audiência administrativa com representantes do Poder Judiciário, Ministério Público Estadual, Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão, Defensoria Pública estadual, Defensoria Pública Federal, Comissão de diversidade sexual da OAB local etc. A finalidade é traçar interesses convergentes para atuação conjunta, quando ao objeto do projeto. O evento deverá ser registrado em ata, com encaminhamentos devidos.

## **2º semestre de 2026**

a) Promover, ao menos, 01 campanha pública contra o preconceito no mercado de trabalho, para tanto, usar das redes sociais, tendo como base experiências exitosas anteriores. As campanhas planejadas deverão ser executadas até o final do primeiro ano projeto. A ASCOM poderá auxiliar o Membro / Membra;

b) Realizar, no mínimo, uma reunião ou audiência administrativa com representantes do Ministério do Trabalho e Emprego e o SINE (Sistema Nacional de Emprego), com o objetivo de fomentar a criação de iniciativas de inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas LGBTQIAPN+ em situação de vulnerabilidade social, sobretudo mulheres transexuais, travestis e homens trans, bem como pessoas LGBTQIAPN+ negras. O evento deverá ser registrado em ata;

c) III Encontro da Empregabilidade LGBTQIAPN+ (4 horas de evento na temática, com transmissão pelo canal TVMPT no Youtube), de forma híbrida ou presencialmente a depender de viabilidade orçamentário do MPT e convênios com outras instituições.

## **1º semestre de 2027**

a) Realização da 2ª Edição do Conexidade - Conexão pela Diversidade: Conferência e Exposição Nacional da Empregabilidade LGBTQIAPN+ do Ministério Público do Trabalho, de forma híbrida, presencial ou virtual.

A gerência apresentará o novo formato do evento nacional oportunamente aos coordenadores regionais;

b) Realizar, no mínimo, um multirão de empregabilidade, em parceria com o Ministério do Trabalho e o SINE (Sistema Nacional de Emprego), com foco na promoção da inclusão laboral de pessoas LGBTQIAPN+, especialmente travestis, mulheres transexuais e homens trans em situação de vulnerabilidade social. Verificar experiências exitosas já promovidas por outras regionais;

c) Realizar, no mínimo, uma reunião ou audiência administrativa com representantes de entidades Formadoras de Aprendizagem Profissional, tais como Serviços Nacionais de Aprendizagem; Escolas Técnicas de Educação; entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, e entidades de prática desportiva, com o objetivo de propor uma abordagem específica para a inserção de aprendizes LGBTQIAPN+ (especialmente pessoas transexuais, transgênero e travestis). O evento deverá ser registrado em ata.

## **2º semestre de 2027**

a) Promover, ao menos, 01 campanha pública contra o preconceito no mercado de trabalho, para tanto, usar das redes sociais, tendo como base experiências exitosas anteriores. As campanhas planejadas deverão ser executadas até o final do primeiro ano projeto. A ASCOM poderá auxiliar o Membro / Membra;

b) Realizar, no mínimo, uma reunião ou audiência administrativa com representantes de, pelo menos, 05 dos sindicatos mais representativos das categorias econômica e profissional na localidade a fim de sugerir a inclusão de cotas para LGBTQIAPN+ em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho através de acordos ou convenções coletivas. O evento deverá ser registrado em ata;

c) Elaboração de relatório conclusivo pelas regionais, com apresentação dos índices concretos acerca dos seguintes itens:

I.quantidade de campanhas promovidas

II.quantidade audiências públicas e coletivas promovidas

III.quantidade de pessoas LGBTQIAPN+ capacitadas

IV.quantidade de pessoas LGBTQIAPN+ contratadas



## 1. INDICADORES PARA GAETs

### 5.1 INDICADOR 1

NOME DO INDICADOR:	1. Número de audiências públicas ou coletivas, feirões de empregabilidade e campanhas públicas realizadas;			
FÓRMULA DE CÁLCULO:	Soma das audiências públicas realizadas pelos GAETs regionais afetos ao Projeto			
FONTE DE DADOS:	Relatórios semestrais dos GAETs regionais afetos ao Projeto			
UNIDADE DE MEDIDA:	Unidade (Un)			
<b>METAS</b>				
PRAZOS	<b>1º/2026</b>	<b>2º/2026</b>	<b>1º/2027</b>	<b>2º/2027</b>
METAS SEMESTRAIS	Realizar, ao menos, 01 Audiência pública com municípios, Estado, ONGs e associações de LGBTQIAPN+	Realizar, ao menos, 01 campanha pública contra o preconceito no mercado de trabalho	Realizar, ao menos, 01 feirão de empregabilidade LGBTQIAPN+	Realizar, ao menos, 01 campanha pública contra o preconceito no mercado de trabalho

### 5.1 INDICADOR 2

NOME DO INDICADOR:	2. Número de reuniões e audiências administrativas realizadas.			
FÓRMULA DE CÁLCULO:	Soma das reuniões e audiências administrativas pelos GAETs regionais afetos ao Projeto			
FONTE DE DADOS:	Relatórios semestrais dos GAETs regionais afetos ao Projeto			

UNIDADE DE MEDIDA:	Unidade (Un)			
<b>METAS</b>				
PRAZOS	<b>1º/2026</b>	<b>2º/2026</b>	<b>1º/2027</b>	<b>2º/2027</b>
METAS SEMESTRAIS	Ao menos 1 audiência ou reunião com representantes do Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Comissão de diversidade sexual da OAB e órgãos congêneres.	Ao menos 1 audiência ou reunião com representantes do SINE e Ministério do Trabalho	Ao menos 1 audiência ou reunião com entidades Formadoras de Aprendizagem Profissional	Ao menos 1 audiência ou reunião com representantes de sindicatos

**Responsável pelo preenchimento:** [mpt.coordigualdade@mpt.mp.br](mailto:mpt.coordigualdade@mpt.mp.br)