

TALITA DO NASCIMENTO ARRUDA SANTOS

**ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS DO ESTADO DA PARAÍBA VOLTADAS A
POPULAÇÃO LGBTQIAPN+**

PORTO VELHO
2023

TALITA DO NASCIMENTO ARRUDA SANTOS

**ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS DO ESTADO DA PARAÍBA VOLTADAS A
POPULAÇÃO LGBTQIAPN+**

Artigo Científico apresentado como requisito parcial para aprovação da Disciplina de Elaboração de Projeto de Pesquisa do Curso Superior Tecnológico em Gestão Pública, na modalidade à distância, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.

Orientadora: Prof^a. Ms. Chimene Kuhn Nobre

PORTO VELHO
2023

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Santos, Talita do Nascimento Arruda.

Análise de políticas públicas do estado da Paraíba voltadas a população LGBTQIAPN+ / Talita do Nascimento Arruda Santos, Porto Velho-RO, 2023.

21 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Chimene Kuhn Nobre.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2023.

1. Políticas Públicas. 2. LGBTQIAPN+. 3. Paraíba. 4. Emprego. 5. Inclusão. I. Nobre, Chimene Kuhn (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946 (Campus Porto Velho Zona Norte)

Análise de Políticas Públicas do estado da Paraíba voltadas a população LGBTQIAPN+

Talita do Nascimento Arruda Santos¹
Chimene Kuhn Nobre²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo realizar uma breve análise sobre as políticas públicas do estado da Paraíba, com ênfase na inclusão da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho. Compreender as dificuldades de inclusão dessa população no ambiente ocupacional trabalhista é fundamental, por isso, serão destacadas, sobretudo, as políticas públicas estaduais focadas neste nicho e as dificuldades de inclusão e manutenção dessa comunidade nas relações de emprego e renda no estado da Paraíba. Pensar em inclusão e diversidade dentro das organizações tem se tornado um caminho essencial para um mundo verdadeiramente mais justo, empático e plural, com a missão de promover justiça social. Portanto, o presente artigo tem como objetivo analisar as políticas públicas do estado da Paraíba com ênfase na inclusão da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, em que serão destacadas as políticas públicas estaduais e as dificuldades de inclusão e de manutenção dessa comunidade no meio laboral. Baseia-se na metodologia descritiva e qualitativa, utilizando-se da revisão bibliográfica, com levantamento de dados teóricos a partir de livros, artigos e revistas científicas que norteiam a pesquisa com os elementos relacionados a temática supracitada.

Palavras-chave: Políticas Públicas; LGBTQIAPN+; Paraíba; Emprego; Inclusão.

ABSTRACT

The purpose of this article is to provide a brief analysis of public policies in the State of Paraíba, with an emphasis on the inclusion of the LGBTQIAPN+ population in the labour market. It is essential to understand the difficulties of integrating this population into the professional work environment, which is why the state's public policies focused on this niche and the difficulties of integrating and maintaining this community in employment and income relations in the State of Paraíba will be highlighted. Thinking about inclusion and diversity within organisations has become an essential path towards a truly fairer, more empathetic and pluralistic world, with the mission of promoting social justice. Therefore, the aim of this article is to analyse the public policies of the State of Paraíba, with a focus on the inclusion of the LGBTQIAPN+ population in the labour market, highlighting the public policies of the State and the difficulties of inclusion and maintenance of this community in the workplace. It is based on a descriptive and qualitative methodology, using a bibliographical review, with a survey of theoretical data from books, articles and scientific journals that guide the research with elements related to the aforementioned topic.

1. Keywords: Public Policy; LGBTQIAPN+; Paraíba; Job; Inclusion.

¹ Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia Campus Porto Velho Zona Norte. E-mail: talita.arruda@estudante.ifro.edu.br

² Professora orientadora de TCC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia Campus Porto Velho Zona Norte. Mestre em Patrimônio Cultural. E-mail: chimenekn@gmail.com

2. INTRODUÇÃO

A comunidade LGBTQIAPN³ passou por diversas modificações sociais e para incluir o máximo de representatividade esta sigla buscou acompanhar as constantes mudanças e evoluções do mundo. As primeiras movimentações dos indivíduos desse nicho ocorreram na década de 70, com o movimento de oposição à ditadura militar e seguiu até 1995 através da criação da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) com o intuito de reivindicar direitos outrora negados (Bortoletto, 2019).

As pessoas que integram essa comunidade empenham-se constantemente em lutar pela visibilidade e representatividade dos seus, propondo a integração de todas as sexualidades e identidades de gênero em sua sigla, agregando todos aqueles tidos como diferentes do padrão cis-heteronormativo. Nesse sentido, as diversas modificações na sigla busca representar a identidade única de cada pessoa, legitimando sua vivência e expressão no mundo. Desse modo, pretende-se inibir a discriminação social, alcançando vez e voz nos discursos políticos, acadêmicos e governamentais.

Diante desse cenário, essa população começou a ser representada pela sigla GLS (gays, lésbicas e simpatizantes), porém, com o passar do tempo, as revolucionárias modificações sociais manifestaram-se em outras formas de se relacionar com o outro e com o mundo, surgindo novos termos para abranger essas mudanças. Em meados dos anos 2000, foram incluídas na sigla as letras "T" e "B", referindo-se aos indivíduos travestis, transexuais, transgêneros e bissexuais e na I Conferência Nacional de GLBT foi aprovada a nova sigla, a GLBT, com a inclusão das letras supramencionadas.

Importante esclarecer que, a sigla que denomina essa população continua em constante mudança, tendo recentemente a inserção das letras "Q", "I", "A", "P", "N" e o símbolo de "+", surgindo a sigla LGBTQIAPN+, de tal maneira que projeta a incorporação de cada indivíduo, que se expressa de forma única, assumindo papéis sociais e políticos através da sexualidade e/ou identidade de gênero que o representa.

As pessoas que se definem como gays, lésbicas, bissexuais, transexuais, *queer*, intersexuais, assexuados e todas as demais denominações de identidade de gênero fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+ e enfrentam as mais diversas discriminações, não sendo diferente no ambiente de trabalho.

³ A sigla LGBTQIAPN+ expressa a identidade de gênero e a sexualidade das pessoas que se identificam como gays, lésbicas, bissexuais, trans e travestis, *queer*, intersexuais, intergênero, assexuados pansexuais, não-binários, simpatizantes e demais denominações.

Mesmo diante das modificações sociais e políticas das últimas décadas, os indivíduos LGBTQIAPN+ ainda enfrentam diversas discriminações, nas mais variadas áreas, e no ambiente de trabalho não seria diferente. Iniciando pelo processo de seleção até o desligamento, pessoas que pertencem a esse nicho são colocadas à margem da sociedade, sendo impedidas de desenvolver profissões e estão distante de um trabalho digno e seguro.

Empregar pessoas que se identificam LGBTQIAPN+ não está relacionado apenas ao acesso e estabilidade no emprego, mas ao direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver integralmente seu potencial, sem discriminação ou impedimentos à carreira, com tratamento de equidade, respeito e liberdade para se expressar e ser quem é, sem constrangimentos ou violências.

O presente artigo tem como objetivo realizar uma breve análise sobre as políticas públicas do estado da Paraíba, com ênfase na inclusão da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho. Compreender as dificuldades de inclusão dessa população no ambiente laboral formal é crucial, por isso, serão destacadas, sobretudo, as políticas públicas estaduais focadas neste nicho e as dificuldades de inclusão e manutenção dessa comunidade nas relações de emprego e renda no estado da Paraíba.

Partindo do que é discutido entre a implementação de políticas públicas de emprego e renda para a população LGBTQIAPN+ e considerando as modificações sociais e políticas dos últimos anos, o que podemos extrair da análise das políticas públicas do estado da Paraíba voltadas a comunidade LGBTQIAPN+ no que tange a promoção e manutenção do emprego formal? Sendo assim, para obtenção dessa resposta esta pesquisa busca compreender as dificuldades de inclusão e manutenção da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, analisar o preconceito e a exclusão dessa comunidade nas relações de emprego e renda, como também discutir as políticas públicas do estado da Paraíba frente a essa temática.

O preconceito e a exclusão de pessoas que têm vivências dissidentes e práticas afetivas e sexuais que divergem dos padrões dominantes cis-heteronormativos, são situações presentes e, infelizmente, comuns no meio laboral. A discriminação pode acontecer no período de divulgação das vagas da empresa, na seleção e contratação das pessoas candidatas (fase pré-contratual) ou durante a jornada diária de trabalho (fase contratual), findando no rompimento da relação de emprego.

A importância de criar um ambiente laboral mais inclusivo e tolerante não

pode ser subestimada. Enfrentar preconceitos diários é uma luta constante para os membros dessa comunidade, cada um lidando com desafios únicos. Sendo fundamental destacar a realidade das mulheres transgêneros, cujas circunstâncias são alarmantes.

Aproximadamente 90% delas acabam na prostituição, enquanto 4% conseguem empregos formais, de acordo com o levantamento feito pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) em 2020. Esses dados ressaltam a urgência em discutir e abordar ativamente as desigualdades enfrentadas por esses indivíduos, buscando soluções, a fim de oferecer oportunidades mais justas e inclusivas.

Apesar dos avanços sociais, o Brasil ainda é um país conservador com altos índices de discriminação no ambiente de trabalho e, fomentando esse pensamento, doutrinadores da temática semelhante a Dias (2021) defende que é necessário assegurar paridade de oportunidades e ascensão profissional, assim como inibir desligamentos frente a orientação sexual e a identidade de gênero dos trabalhadores.

Dessa maneira, é fundamental que empresas contratem e mantenham empregadas pessoas LGBTQIAPN+, contribuindo para uma vida mais digna e oferecendo meios que facilitem o seu ingresso a uma profissão. De modo que, compartilhem a responsabilidade com o Estado em conceder oportunidades iguais que diminuam a discriminação pela identidade de gênero e orientação sexual.

Neste contexto, o Estado na posição de planejador das políticas públicas sociais que proporcionem melhor qualidade de vida à sua população (art. 193, CF/88), necessita demonstrar um olhar mais sensível ao tema, de forma que implemente ações de inclusão e manutenção da população LGBTQIAPN+ no ambiente formal de trabalho. Por esse motivo, mostra-se necessário a análise das políticas públicas, especificamente as do estado da Paraíba, voltadas ao tema proposto e o entendimento das dificuldades enfrentadas por essas pessoas que foram colocadas à margem da sociedade.

Por fim, este artigo manifestou-se através da imprescindibilidade da temática abordada para que fosse possível estimular um debate relevante sobre as políticas públicas do estado da Paraíba quanto a inclusão produtiva da população LGBTQIAPN+ no mercado laboral. Friza-se aqui os pontos sociais e políticos que permeiam as dificuldades de inclusão e de manutenção dessa comunidade nas relações de emprego e renda, sendo destacadas as políticas públicas estaduais concernentes a esses indivíduos, tendo como objetivo compreendê-las e analisar os desafios que essa população enfrenta no mercado de trabalho.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia adotada para a realização deste artigo foi a revisão integrativa com abordagem quantitativa sobre as políticas públicas do estado da Paraíba, com ênfase na inclusão da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, baseando-se em um processo sistemático de busca, seleção e análise de estudos relevantes no tema.

A revisão integrativa permite a compilação e a síntese de conhecimentos existentes sobre o tema, proporcionando uma visão abrangente e aprofundada do assunto em questão. Foram realizadas pesquisas bibliográficas em livros, artigos e revistas sobre estudos que abordam as políticas públicas para população LGBTQIAPN+, analisadas as políticas implementadas no estado da Paraíba, visando compreender as dificuldades da inclusão e manutenção dessa comunidade no mercado de trabalho formal, sendo possível discutir as estratégias e iniciativas utilizadas, os desafios enfrentados e os resultados obtidos.

Para tal foram utilizados os seguintes descritores na busca de estudos nas bases de dados eletrônicas: população LGBTQIAPN+, mercado de trabalho, emprego e renda, políticas públicas na Paraíba. Foram selecionadas bases de dados eletrônicos relevantes para a área, como Google Acadêmico, Periódicos Capes e Scielo, para identificar estudos pertinentes ao tema, como também foram utilizados dados de relatórios da Secretaria de Desenvolvimento Humano do Estado da Paraíba, dispostos em sites oficiais do governo estadual. De modo que, foram estabelecidos critérios de inclusão, como artigos que abordem as políticas públicas para a população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho através de uma abordagem qualitativa, disponíveis na íntegra e escritos em português. Estudos duplicados, resumos e trabalhos não relacionados ao tema foram excluídos.

Os estudos foram selecionados em duas etapas. Na primeira etapa, foram analisados os títulos e resumos para identificar aqueles que atendiam aos critérios de inclusão. Na segunda etapa, os estudos selecionados foram lidos na íntegra para uma análise mais detalhada e finalização da seleção. Os resultados foram sintetizados de forma narrativa, destacando os principais temas, abordagens metodológicas, resultados encontrados e lacunas identificadas na literatura.

O presente artigo tem como objetivo realizar uma breve análise sobre as políticas públicas do estado da Paraíba, com ênfase na inclusão da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho. Compreender as dificuldades de inclusão dessa

população no ambiente ocupacional trabalhista é fundamental, por isso, serão analisadas e discutidas a exclusão desses indivíduos, o preconceito e as políticas públicas estaduais que abrangem essa sociedade, juntamente com a inclusão e manutenção dela nas relações de emprego e renda.

4. RESULTADOS

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que apenas no primeiro trimestre do ano de 2021, o Brasil tinha mais de 14,8 milhões de pessoas desempregadas e estes condiziam com pessoas que estavam em idade para trabalhar (com 14 anos ou mais), disponíveis e que tentavam encontrar trabalho (IBGE, 2021). Dentre essas pessoas, destaca-se que, a maior parte das pessoas transexuais integravam essa estatística. Ao lado desses dados, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) revelou que apenas 10% dos indivíduos associados estão inseridos no mercado de trabalho formal, enquanto 90% acabam recorrendo a prostituição como única forma de subsistência (ANTRA, 2018).

Conforme dados da pesquisa realizada pelo site de recrutamento Elancers, em 2018, cerca de 20% das empresas que atuam no Brasil não contratavam indivíduos LGBTQIAPN+ em razão da sua orientação sexual e identidade de gênero. Observou-se, também, que cerca de 7% das empresas pesquisadas não contratariam homossexuais em nenhuma hipótese e aproximadamente 11% só contratariam se a pessoa não ocupasse cargos de decisão ou níveis hierarquicamente superiores. Em harmonia ao exposto, cerca de 61% das pessoas empregadas que pertencem a comunidade LGBTQIAPN+ optam por esconder a própria sexualidade de colegas de trabalho, segundo o levantamento realizado em 2022 pelo estudo “Demitindo Preconceitos” da consultoria de empregabilidade Santo Caos.

Quando se trata da população trans e travestis, as dificuldades se aprofundam ainda mais, sendo comum a exclusão deles do meio escolar desde as séries iniciais. Momento em que, muitos lidam com expulsões e desintegrações de seus próprios lares, e, conseqüentemente, são totalmente apagados do mercado de trabalho formal por falta de oportunidade em qualificar-se, fatos estes que corroboram para que 90% dessas pessoas recorram à prostituição no Brasil, embasado em dados levantados pela Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil, em 2020.

Neste sentido, é fundamental implementar políticas públicas que

proporcionem melhor qualidade de vida à essa população. Além disso, destaca-se os dados do IBGE divulgados em 2022, no qual demonstrou-se que o estado da Paraíba possuía aproximadamente 3.974.495 pessoas e dentre essas, cerca de 60.000 das pessoas entrevistadas declararam-se homossexuais ou bissexuais, sendo plausível a implantação de ações de inclusão e manutenção da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho formal.

Em análise, o estado da Paraíba implementou políticas públicas de proteção e inibição ao preconceito, buscando investir em assuntos pertinentes a comunidade LGBTQIAPN+ através da Secretaria da Mulher e Diversidade Humana (SEMDH), dedicando-se em efetivar maior proteção e igualdade entre a sua população. Neste cenário, faz-se necessário a análise dessas políticas públicas, de modo que proporcione uma maior discussão sobre o tema através de uma revolução social e política que busca suprimir o apagamento social que esta comunidade enfrenta diariamente.

O preconceito e a exclusão de pessoas que têm vivências dissidentes e práticas afetivas e sexuais que divergem dos padrões dominantes cis-heteronormativos, são situações presentes e, infelizmente, comuns no meio laboral. A discriminação pode acontecer no período de divulgação das vagas da empresa, na seleção e contratação dos candidatos (fase pré-contratual) ou durante a jornada diária de trabalho (fase contratual), findando no rompimento da relação de emprego.

A importância de criar um ambiente laboral mais inclusivo e tolerante não pode ser subestimada. Enfrentar preconceitos diários é uma luta constante para os membros dessa comunidade, cada um lidando com desafios únicos. Por isso, ressalta-se a urgência em discutir e abordar ativamente as desigualdades enfrentadas por esses indivíduos, buscando soluções efetivas, a fim de oferecer oportunidades mais justas e inclusivas no ambiente de trabalho.

Até o momento não temos um mapeamento completo da realidade das pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho brasileiro, como também não foram localizados dados oficiais do estado da Paraíba. No entanto, a consultoria Mais Diversidade, atualmente, está conduzindo uma pesquisa para obter informações abrangentes sobre as dificuldades enfrentadas por gays, lésbicas, travestis, transexuais e outros indivíduos que fazem parte dessa população. Essa iniciativa é basilar para impulsionar a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo, promovendo igualdade de oportunidades e representatividade.

Indubitavelmente, oportunizar a diversidade e a igualdade de oportunidades no ambiente corporativo é fundamental para um mercado mais equitativo. Por isso, esta pesquisa busca promover o debate para que o estado da Paraíba e as empresas locais se comprometam com ações concretas, como revisar processos de contratação e políticas internas, além de assumir compromissos públicos em relação aos direitos humanos dos indivíduos LGBTQIAPN+. Isso não apenas sustenta um ambiente mais inclusivo, como também contribui para um mundo mais justo e respeitoso.

Nesse ínterim, a criminalização das condutas homofóbicas e transfóbicas foi um passo importante para combater a violência e o ódio contra os LGBTQIAPN+. E, com o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu-se a omissão do Congresso Nacional ao criar leis que assegurem os direitos fundamentais dos LGBTQIAPN+. Neste contexto, ao votar favorável a ADO 26, a Ministra Carmén Lúcia, do STF, declarou que “a tutela dos direitos fundamentais há de ser plena, para que a Constituição não se torne mera folha de papel”, aludindo que a particularidade de cada um não justifica a desigualdade de dignidades e direitos (BRASIL, 2019).

Portanto, a partir desse julgamento da Suprema Corte Brasileira as pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+ possuem respaldo jurídico para denunciar incidentes de preconceito e discriminação sofridos, seja na rua ou em contextos laborais, como exemplo nas entrevistas de emprego. Dessa forma, medidas como essas fortalecem a busca por igualdade e justiça, proporcionando um caminho para uma ação judicial, quando eventualmente necessário.

Empregar pessoas LGBTQIAPN+ não está relacionado apenas ao acesso e estabilidade no emprego, mas ao direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver integralmente seu potencial, sem discriminação ou impedimentos à carreira, com tratamento de equidade, respeito e liberdade para se expressar e ser quem é, sem constrangimentos ou violências. Pensar em inclusão e diversidade dentro das organizações tem se tornado um caminho essencial para um mundo verdadeiramente mais justo, empático e plural.

5. DISCUSSÃO

Em entendimento consolidado na legislação, o Brasil definiu o acesso ao trabalho digno como um direito social fundamental, sendo amparado no artigo 6º da

Constituição Federal (CF) de 1988 e estabeleceu como fundamento de sua república os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, IV, CF/88). Notório é que, o trabalho é indispensável para efetivação da dignidade da pessoa humana, sendo expresso não apenas pelo seu caráter econômico, como também pela realização social inerente ao ser humano.

Em consonância com esse posicionamento, a Organização das Nações Unidas (ONU) propôs, em 2016, que os líderes mundiais buscassem 17 objetivos de desenvolvimento sustentável para que o crescimento econômico fosse dissociado de pontos cruciais de desenvolvimento da humanidade. E, dentre esses destaca-se o objetivo número 8, sendo o de instituir o trabalho decente⁴ e o desenvolvimento sustentável nas diplomacias mundiais. Neste contexto, reconhecemos que o trabalho digno é um direito fundamental. E, para indivíduos LGBTQIAPN+ representa mais do que integração, é uma redefinição crucial de sua relevância social.

Observamos que a sigla que designa essa comunidade pode variar em relação à população e à sua visibilidade social (LGBT, LGBT+, LGBTI, LGBTQIAPN+); isto ocorre com base no processo de inclusão das identidades de gênero e orientações sexuais. Com isso, a sigla retrata tanto identidades de gênero como orientações sexuais pertencentes à população de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, transsexuais, travestis, *queer*, intergênero, assexuais, panssexuais, não-binários e o “+” para outras identidades, orientações e simpatizantes (LIMA, 2017).

Mesmo diante de todo o longo processo de inclusão, as pessoas deste nicho ainda enfrentam preconceitos diários, sendo marginalizadas e excluídas da sociedade. Portanto, ainda há necessidade de implementação e manutenção de políticas públicas que as integrem e as proporcionem uma vida digna. Percebe-se que, as políticas públicas são importantes para trabalhar, assegurar e promover a igualdade entre os indivíduos e são essenciais em populações segregadas.

À vista disso, as políticas públicas voltadas a comunidade LGBTQIAPN+ foram implementadas no Brasil nas décadas de 80 e 90, momento em que o país enfrentava a epidemia da AIDS, e foram intensificadas em 2003, no primeiro mandato do governo Lula, levantando agendas expressivas de identidade de gênero e sexualidade (FEITOSA, 2017).

⁴ O trabalho decente é conceituado pela ONU como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Com o passar dos anos, o Brasil intensificou e fortaleceu a luta por igualdade, podendo destacar o que aludem Mello, Brito e Maroja (2012) exemplificando as políticas públicas implementadas no Brasil em favor dos LGBTQIAPN+ até o ano de 2010:

[...] Brasil Sem Homofobia (BSH) – Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLBT e de Promoção da Cidadania Homossexual, em 2004; realização da I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, com o tema Direitos humanos e políticas públicas: o caminho para garantir a cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, em 2008; lançamento do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – PNDCDH-LGBT, 2009; publicação do decreto que cria o Programa Nacional de Direitos Humanos 3 – PNDH 3, 2009; criação da Coordenadoria Nacional de Promoção dos Direitos de LGBT, no âmbito da Secretaria de Direitos Humanos, 2010; e implantação do Conselho Nacional LGBT, em 2010, com representação paritária do governo federal e da sociedade civil. (MELLO, BRITO, MAROJA, 2012, p. 408-409).

Contudo, mesmo diante das políticas públicas nacionais mencionadas acima ainda há muito o que avançar no sentido de proporcionar paridade nas relações de emprego e renda. Por isso, é importante enfatizar o estudo realizado e divulgado pelo Programa Atena no início de 2023, descrevendo a atuação dos estados brasileiros frente as políticas públicas voltadas à população LGBTQIAPN+, revelando o ranking geral e possibilitando o destaque ao estado da Paraíba, atualmente, ocupando a 14ª posição.

É importante observar que, no Estado da Paraíba, a Secretaria Estadual da Mulher e Diversidade Humana (SEMDH), estabelecida em 2011, desempenha o papel de orientar, acompanhar, apoiar e coordenar as políticas públicas da pasta. Ademais, esta secretaria também é responsável pela pasta de direitos LGBTQIAPN+, podendo ser identificadas cerca de 17 políticas públicas implementadas no estado sobre os direitos e a proteção desses indivíduos.

Quadro 1- Políticas Públicas implementadas no estado da Paraíba voltadas a população LGBTQIAPN+ e o seu respectivo objetivo.

POLÍTICAS PÚBLICAS	OBJETVO
Centro Estadual de Referência dos Direitos e Enfrentamento a LGBTfobia (Espaço LGBT) - João Pessoa	Promover a cidadania e os direitos LGBTQI+ por meio de suporte jurídico, psicológico e de serviço social. (2011)
Centro Estadual de Referência dos Direitos e Enfrentamento a LGBTfobia (Espaço LGBT) - Campina Grande	Promover a cidadania e os direitos LGBTQI+ por meio de suporte jurídico, psicológico e de serviço social. (2018)

Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais da Paraíba	Atender usuárixs oriundos de todo o estado prestando apoio a pessoas trans e travestis e na transição de gênero. (2013)
Conselho Estadual de Saúde LGBTQI+	Promover saúde integral da população LGBTQIA+.
II Conferência Estadual de Políticas Públicas e Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais da Paraíba	Avaliar o “Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos LGBT no Estado” e propor diretrizes para o plano. (2011)
III Conferência Estadual de Políticas Públicas e Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais da Paraíba	Avaliar a efetividade das Políticas Públicas LGBT contra a violência e propor estratégias para o enfrentamento da discriminação sofrida por os membros destas populações. (2016)
1ª Corrida Estadual Contra a Homofobia da Paraíba	Atividade esportiva focada para o público em geral e focada na conscientização no combate a LGBTQIfobia. (2013)
Combate a Homofobia	Campanha Educativa para orientar a importância em denunciar crime LGBTQifobicos e enfrentar o preconceito e a discriminação.
Tire o Respeito do Armário - todas e todos pelo fim da homofobia.	Promover direitos e a cidadania e enfrentar crimes LGBTQifóbicos
#EURESPEITO	Explicar a obrigatoriedade do tratamento nominal e uso do nome social de pessoas Trans e Travestis no âmbito da Administração Pública.
Programa “Nas Cores do Arco Íris - Interiorizando a Política LGBT”	Capacitar servidoras/es públicos municipais atendimento à População LGBTQI+ e incentivar a criação de Organismos de Políticas Públicas LGBT
Programa “TRANSformar”	Conferir dignidade, respeito e visibilidade às pessoas Trans e Travestis.
Programa “#EuRespeito na Escola”	Enfrentar todas as formas de discriminação às pessoas LGBT e promover a cidadania junto à escola.
Programa “Enfrentamento à LGBTQifobia”	Combater a LGBTQifobia junto a Secretaria de Estado e Defesa Social com outros parceiros por meio de ações e diálogos
Programa “Visibilidade e Cidadania Trans”	Conferir dignidade, respeito e visibilidade a membros da População LGBT e realizar reuniões com a Gerência de Ressocialização da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária para planejar ações no Presídio Feminino Júlia Maranhão.
Programa “Nossos Serviços”	Planejar e realizar reuniões no Espaço LGBT de João Pessoa.
Parada do Orgulho LGBT	Colocado no calendário turístico e cultural do Estado da PB.

Fonte: Adaptação do Relatório da SEMDH (2020)

Com base nessas informações, identificamos que o estado da Paraíba vem se empenhado na proteção e visibilidade da comunidade LGBTQIAPN+, porém não

identificamos uma política pública específica com ênfase na inclusão e na manutenção do emprego formal dessas pessoas e, até o presente momento, não há resultados divulgados das políticas públicas citadas. Destaca-se que, o mais próximo ao tema é o grupo de trabalho da II Conferência LGBT da Paraíba (2011), criado para discutir tomadas de decisões voltadas ao “Trabalho, Geração de Renda, Previdência Social e Meio Ambiente” (LIMA, 2021).

Diante disso, observamos a falta de sensibilidade do estado paraibano quanto a implementação de políticas públicas relacionadas ao emprego e a renda da população LGBTQIAPN+, deixando-os à mercê da proximidade pessoal à pauta do gestor público municipal.

No entanto, seguindo em sentido contrário ao posicionamento estatal, empresas de grande porte instaladas no estado e o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba) se debruçaram ao tema e implantaram programas voltados a inclusão e manutenção do trabalho formal dos LGBTQIAPN+, como podemos destacar a seguir:

1. A empresa de CallCenter AeC, instalada nas maiores cidades do estado, João Pessoa e Campina Grande, possui plano de contratação amparado na diversidade e há cerca de seis anos a empresa desenvolve o projeto DiversificAeC, possibilitando ações que garantem segurança e igualdade de oportunidades de contratação e de crescimento profissional. “Na contramão do mercado, a AeC se orgulha de formar um time com mais de 45 mil colaboradores com todas as identidades de gênero, orientações sexuais e de todos os cantos do país” (AeC, 2023).

2. De igual modo, a empresa Alpargatas, maior indústria calçadista do Brasil, instalada na Paraíba, desenvolve a gestão de pessoas em seis dimensões e uma delas é a “Vista seu orgulho”, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para que as pessoas se sintam livres para ser quem são. (Alpargatas, 2023).

2.1 Esta mesma empresa também possui parceria com o estado da Paraíba atuando no programa Alpa TRANSforma, desde 2021, com o objetivo de capacitar pessoas trans para atuarem na indústria de calçados da região (Liskauskas, 2023).

3. E, em 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba) lançou o programa Empregabilidade na Diversidade, com o objetivo de inserir a população trans no mercado de trabalho, tendo em vista as barreiras e preconceitos que esta parcela da população enfrenta diariamente. O programa contou com atividades

psicológicas, aulas de oratória, palestras sobre trabalho seguro, além de cursos profissionalizantes nas áreas de gastronomia e hotelaria, em parceria com a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel) e com o Instituto Federal da Paraíba (TRT, 2023).

Destaca-se também a iniciativa de discussão, no início de 2023, da Tribuna da Câmara Municipal de Campina Grande, segunda maior cidade da Paraíba, possibilitando o debate sobre a qualificação da mão de obra e a inserção dos LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho local, porém sem apresentar políticas públicas concretas e eficazes neste tema, como exemplo a parceria entre empresas locais e o município.

Portanto, analisamos que as iniciativas são pontuais e é de suma importância um posicionamento estatal eficaz no que concerne à concretização de políticas públicas voltadas a inclusão e manutenção da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho formal, de modo que possa ser cumprido a determinação do artigo 193 da CF/88, no tocante aos objetivos do bem-estar e da justiça social. Com isso, entendemos que inserir e manter pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho é primordial para afastá-las de condutas de ódio, preconceito e de exclusão social, assegurando-lhes melhor qualidade de vida.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A CF/88 trouxe avanços significativos em relação ao trabalho digno, instituindo-o como um direito social fundamental. Analisamos que, o trabalho é indispensável para efetivação da dignidade da pessoa humana, sendo expresso não apenas pelo seu caráter econômico, como também pela realização social inerente ao ser humano. Nestes achados foi possível extrair que a ONU se debruçou ao tema quando estabeleceu objetivos de desenvolvimento sustentável, consolidando o trabalho decente como um desses objetivos diplomáticos. Portanto, a busca por trabalho digno é primordial e para indivíduos LGBTQIAPN+ representa mais do que integração, é uma redefinição crucial de sua relevância social.

A partir desse estudo, foi possível analisar que ainda temos muito o que avançar em relação as políticas públicas no estado da Paraíba quanto a inclusão e manutenção dos empregos formais das pessoas LGBTQIAPN+, pois enquanto não houver efetivas ações que proporcionem melhor qualidade de vida para essas pessoas

elas estarão excluídas da sociedade e expostas a toda forma de violência, inclusive sexual. Desse modo, implementar e efetivar políticas voltadas a esse tema é fundamental para integração dessas pessoas, inibindo formas de violências e preconceitos no estado da Paraíba.

Diante disso, compreendemos que é dever do Estado planejar políticas públicas que acolham à sua população e efetivamente proporcione igualdade de oportunidades em todos os cenários sociais, inclusive no mercado de trabalho, fazendo cumprir os direitos fundamentais e sociais determinados na CF/88. Com isso, espera-se que o Congresso Nacional e a Assembleia Legislativa Estadual se empenhe em aprovar leis que se debrucem aos desafios sociais e jurídicos que a população LGBTQIAPN+ enfrenta no ambiente de trabalho cotidianamente, não deixando essa responsabilidade apenas para as iniciativas pontuais de empresas que se sensibilizam com o tema.

Empregar pessoas LGBTQIAPN+ não está relacionado apenas ao acesso e estabilidade no emprego, mas ao direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver integralmente seu potencial, sem discriminação ou impedimentos à carreira, com tratamento de equidade, respeito e liberdade para se expressar e ser quem são, sem constrangimentos ou violências. Pensar em inclusão e diversidade dentro das organizações tem se tornado um caminho essencial para um mundo verdadeiramente mais justo, empático e plural.

Esta pesquisa manifestou-se através da imprescindibilidade da temática abordada para que fosse possível estimular um debate relevante sobre as políticas públicas do estado da Paraíba quanto a inclusão produtiva da população LGBTQIAPN+ no mercado laboral, frizando os pontos sociais e políticos que permeiam essas dificuldades. Portanto, devido à naturalidade em que esta exclusão acontece na realidade empregatícia brasileira é necessário conscientizar a sociedade sobre a importância da inclusão e manutenção dos empregos formais das pessoas LGBTQIAPN+, esclarecendo sobre as consequências políticas, jurídicas e sociais impostas pela legislação brasileira diante da desigualdade de oportunidades e da exclusão desse nicho social.

Por fim, os objetivos do artigo foram alcançados, de maneira que analisamos as políticas públicas do estado da Paraíba, com ênfase na inclusão da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, compreendemos as dificuldades de inclusão e manutenção dessa população no ambiente laboral e discutimos as políticas públicas do

estado da Paraíba voltadas a inclusão e manutenção da população LGBTQIAPN+ nas relações de emprego e renda. Espera-se que esta pesquisa sirva para trabalhos futuros, contribuindo assim, com a sociedade acadêmica de modo que a relevância pessoal desse tema seja compartilhada para o desenvolvimento profissional de todos os interessados.

REFERÊNCIAS

AeC. **AeC abre portas para a inclusão LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho.** Campina Grande, 2023. Disponível em: <<https://www.aec.com.br/noticias/aec-abre-portas-para-a-inclusao-lgbtqia-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em 15 de ago. de 2023.

Alpargatas. **Diversidade e Inclusão.** São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://alpargatas.com.br/diversidade-e-inclusao>> Acesso em 15 de ago. de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 06 de jul. de 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26.** Relator Ministro Celso de Mello Brasília, 2019 Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>>. Acesso em 06 de jul. de 2023.

BARBOSA, Ana Alice Freire Calistrato. **Transexualidade e Relações de Trabalho Formal: Uma Análise das Políticas Públicas de Empregabilidade para pessoas transexuais no município de João Pessoa/PB.** Santa Rita, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22381/1/AAFCEB19072021.pdf>> Acesso em 20 de jun. de 2023.

BEZERRA, Antonio Luis Moreira. **Brasil precisa de norma nacional para políticas LGBTQIAPN+.** Assembleia Legislativa do Estado do Piauí, 2023. Disponível em: <<https://www.al.pi.leg.br/tv/noticias-tv-1/brasil-precisa-de-norma-nacional-para-politicas-lgbtqia>> Acesso em 16 de ago. de 2023.

BORTOLETTO, Guilherme Engelman. **LGBTQIA+: identidade e alteridade na comunidade.** Monografia (Especialista em Gestão de Produção Cultural) - Centro de

Estudos Latino-Americanos sobre cultura e comunicação, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

Conselho de Construção Verde - Brasil. **Como as construções sustentáveis contribuem para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU?** Disponível em:<https://www.gbcbrasil.org.br/como-as-construcoes-sustentaveis-contribuem-para-os-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu/?gclid=Cj0KCQJwuNemBhCBARIsADp74QSeCJNtK1TRhpFyq37dpz2IMHn_cnw6yHI0fTs1d4_MD-vTe-U4bIUaArJmEALw_wcB> Acesso em 15 de ago. de 2023.

DIAS, Maria Berenice. A diversidade como direito. 2008. Disponível em: <<https://berenicedias.com.br/a-diversidade-como-direito/>> Acesso em 20 de jun. de 2023.

_____. **Os direitos da população LGBTI no Brasil. 2021.** Disponível em: <<https://berenicedias.com.br/os-direitos-da-populacao-lgbti-no-brasil/>> Acesso em 20 de jun. de 2023.

_____. **Direito Homoafetivo, consolidando conquistas.** Disponível em<<http://www.direitohomoafetivo.com.br/>> Acesso em 20 de jun. de 2023.

FEITOSA, Cleyton. **Políticas Públicas LGBT e construção democrática no Brasil.** Curitiba: Appris Editora, 2017. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/read/405677397/Políticas-Públicas-LGBT-e-Construção-Democrática-no-Brasil>> Acesso em 16 de ago. de 2023.

LIMA, Caio Augusto Correia de. **Inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho de João Pessoa: Uma análise sobre a perspectiva de atuação de uma agente do terceiro setor.** Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal da Paraíba - Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/2651>> Acesso em 22 de jul. de 2023.

LIMA, Tarlan Alexandre de. **Políticas públicas para a população LGBTQIAPN+: a perspectiva dos munícipes da cidade de Sumé sobre suas políticas públicas no Estado da Paraíba.** Artigo Científico. Universidade Federal de Campina Grande - Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido, 2021. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/19411/TARLAN%20A>

LEXANDRE%20DE%20LIMA%20-%20TCC%20GEST%20O%20P%20BLICA%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 22 de jul. de 2023.

LISKAUSKAS, Suzana. **Empresas lançam iniciativas para empregar e incluir pessoas trans.** Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/esg/noticia/2023/02/15/empresas-lancam-iniciativas-para-empregar-e-incluir-pessoas-trans.ghml>> Acesso em 15 de ago. de 2023.

MELLO, Luiz; BRITO, Walderes; MAROJA, Daniela. **Políticas Públicas para a População LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades.** Cadernos Pagu, Campinas, n. 39, p. 403-429, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cpa/a/YQWsXdYVRgFgWsW9c5w8mnw/?lang=pt>> Acesso em 21 de jul. de 2023.

ONU. **Nações Unidas - Brasil.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>> Acesso em 15 de ago. de 2023.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 30 jul. de 2023.

ONU DC. **Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime.** Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2019/05/ods-8--sobre-trabalho-decente-e-crecimento-econmico---um-dos-objetivos-do-ms-em-maio.html#:~:text=Objetivo%20%2D%20Promover%20o%20crescimento,decente%20para%20todas%20e%20todos&text=Artigo%20dispon%3%ADvel%20na%20internet%20em%20outros%20idiomas>> Acesso em 30 de jul. de 2023.

PARAÍBA. **Decreto nº 43.478 de 08 de março de 2023.** João Pessoa, 2023. Disponível em: <<https://leisestaduais.com.br/pb/decreto-n-43478-2023-paraiba-aprova-o-regimento-interno-da-secretaria-de-estado-da-mulher-e-da-diversidade-humana-semdh-e-da-outras-providencias>> Acesso em 21 de jul. de 2023.

_____. **Tribuna Livre discute mobilidade e segurança da população LGBTQI+.** Câmara Municipal de Campina Grande/PB, 2023. Disponível em:

<<https://www.camaracg.pb.gov.br/tribuna-livre-discute-mobilidade-e-seguranca-da-populacao-lgbtqi/>> Acesso em 17 de ago. de 2023.

TRT. TRT-13 lança programa 'Empregabilidade na Diversidade' voltado para a população trans. Disponível: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-lanca-empregabilidade-na-diversidade-voltado-para-a-populacao-trans>> Acesso em 20 de ago. de 2023.