

Artigo – Administração Brasileira.

A construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIAPN+: Revisão Integrativa

André de Souza Melo
Universidade do Estado da Bahia
decomeloadsm05@outlook.com
Marta Pereira Santos
Universidade do Estado da Bahia
mapsantos@uneb.br
Mateus dos Santos Brito
Universidade Federal da Bahia/
Instituto de Saúde Coletiva (UFBA/ISC)
mateusbrito@ufba.br

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo realizar uma revisão integrativa acerca dos estudos que abordam a construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIAPN+. Trata-se de uma revisão integrativa realizada no período de agosto de 2021 a julho de 2022. Foram incluídos artigos, teses, monografias e dissertações, publicados entre 2012-2022, em inglês, espanhol e português e disponíveis gratuitamente. Sendo excluídas revisão da literatura e estudos acerca das relações interpessoais no ambiente de trabalho sem incluir as pessoas LGBTQIAPN+. As buscas e a seleção foram guiadas pelo PRISMA, sendo realizadas nas bases de dados SCOPUS (Elsevier©), Web Of Science (Clarivate©), SciELO, Catálogo da CAPES e Google Scholar Web Search. Foram recolhidos 186 estudos científicos e após a seleção e triagem com base nos critérios de inclusão, foram selecionados 24 estudos do Brasil, USA, Holanda, Suécia, Itália, Portugal, Colômbia e Reino Unido. Segundo a literatura científica a construção das relações interpessoais para a população LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho tem influências de dinâmicas sociais e políticas estruturantes da sociedade, tais como o reconhecimento e relações de poder desiguais baseados na sexualidade, casos de preconceitos, violências, discriminação, assédio, intolerância e sofrimento no espaço de trabalho. Isto tem impactado no funcionamento e rendimento de empresas e seus respectivos trabalhadores, podendo gerar impactos complexos em sua saúde. A revisão revela a importância e necessidade de iniciativas, ações e políticas institucionais na busca pela valorização da diversidade organizacional, inclusão, construção de ambientes de trabalho saudáveis e o combate à discriminação por gênero e sexualidade.

Palavras chave: Minorias Sexuais e de Gênero. Ambiente de Trabalho. Relações Interpessoais.

ABSTRACT

The objective of the study is to carry out a integrative review of studies that address the construction of interpersonal relationships in the work environment for the LGBTQIAPN+ population. This is an integrative review carried out from August 2021 to July 2022. Articles, theses, monographs and dissertations, published between 2012-2022, in English, Spanish and Portuguese and available for free, were included. Literature review and studies on interpersonal relationships in the work environment without including LGBTQIAPN+ people were excluded. The searches and selection were guided by PRISMA, being carried out in the databases SCOPUS (Elsevier©), Web Of Science (Clarivate©), SciELO, CAPES Catalog and Google Scholar Web Search. 186 scientific studies were collected and after selection and screening based on the inclusion criteria, 24 studies were selected from Brazil, USA, Netherlands, Sweden, Italy, Portugal, Colombia and the United Kingdom. According to the scientific literature, the construction of interpersonal relationships for the LGBTQIAPN+

¹ Discente do curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia (2022).

² Psicóloga pela Universidade Estadual da Paraíba (2001), especialista em Psicopedagogia pela Universidade Estadual de Santa Cruz (2004) e Gestão empresarial pela Faculdade Católica de Ciências Econômicas da Bahia (2003) e docente do curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia (2022).

³ Fisioterapeuta pelo Centro Universitário Social da Bahia (2019), mestrando em Saúde Coletiva pela Universidade Federal da Bahia/Instituto de Saúde Coletiva (2022) e especialista pela Residência Multiprofissional em Saúde da Família com Ênfase na População do Campo pela Universidade de Pernambuco (2022).

population in the work environment are influenced by social dynamics and structuring policies of society, such as recognition and unequal power relations based on sexuality, cases of prejudice, violence, discrimination, harassment, intolerance and suffering in the workplace. This has impacted on the functioning and performance of companies and their respective workers, and can generate complex impacts on their health. The review reveals the importance and need for initiatives, actions and institutional policies in the search for the valorization of organizational diversity, inclusion, construction of healthy work environments and the fight against discrimination based on gender and sexuality.

Keywords: Sexual and Gender Minorities. Workplace. Interpersonal Relationships.

RESUMEN

El presente estudio se centra no objetivo de realizar una revisión integrativa de estudios que abordan la construcción de relaciones interpersonales en el ámbito laboral para la población LGBTQIAPN+. Se trata de una revisión integradora realizada de agosto de 2021 a julio de 2022. Se incluyeron artículos, tesis, monografías y disertaciones, publicados entre 2012-2022, en inglés, español y portugués y disponibles de forma gratuita. Se excluyeron revisión de literatura y estudios sobre relaciones interpersonales en el ámbito laboral sin incluir a personas LGBTQIAPN+. Las búsquedas y selección fueron guiadas por PRISMA, realizándose en las bases de datos SCOPUS (Elsevier©), Web Of Science (Clarivate©), SciELO, CAPES Catalog y Google Scholar Web Search. Se recopilaron 186 estudios científicos y después de la selección y cribado en base a los criterios de inclusión, se seleccionaron 24 estudios de Brasil, EE. UU., Países Bajos, Suecia, Italia, Portugal, Colombia y Reino Unido. De acuerdo con la literatura científica, la construcción de las relaciones interpersonales de la población LGBTQIAPN+ en el ámbito laboral están influenciadas por dinámicas sociales y políticas estructurantes de la sociedad, tales como el reconocimiento y las relaciones de poder desiguales basadas en la sexualidad, casos de prejuicio, violencia, discriminación, acoso, intolerancia y sufrimiento en el lugar de trabajo. Esto ha impactado en el funcionamiento y desempeño de las empresas y sus respectivos trabajadores, pudiendo generar impactos complejos en su salud. La revisión revela la importancia y necesidad de iniciativas, acciones y políticas institucionales en la búsqueda de la valorización de la diversidad organizacional, la inclusión, la construcción de ambientes de trabajo saludables y la lucha contra la discriminación basada en el género y la sexualidad.

Palabras clave: Minorías Sexuales y de Género. Ambiente de Trabajo. Relaciones Interpersonales.

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho pode ser caracterizado como o local onde são desenvolvidas as ações de trabalho, a convivência e permanência dos trabalhadores. Um ponto fundamental na construção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, se dá no estabelecimento de relações interpessoais cooperativas, acolhedoras e inclusivas (Navarro, 2012; Dantas & Henriques, 2020).

Deste modo, a literatura científica tem evidenciado o caráter singular e subjetivo do comportamento humano, o modo como estas singularidades se relacionam tem sido denominado como relações interpessoais, que são construídas a partir das interações entre os diferentes sujeitos, essencialmente em espaços de convívio social ou político (Bourdieu, 2008).

A construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho tem papel significativo no funcionamento das empresas, na produtividade, saúde mental e desempenho dos trabalhadores, bem como nos resultados alcançados pelas organizações (Navarro, 2012; Dantas & Henriques, 2020).

Para Chiavenato (2010), as organizações e os trabalhadores constroem ao longo do tempo uma relação de interdependência, com raízes nas dinâmicas laborais e na forma como as empresas visualizam os trabalhadores e como eles enxergam as empresas.

Analisando os estudos científicos da área da administração, o campo da gestão de pessoas, tem se apresentado como capaz de promover interações saudáveis e bem-sucedidas no espaço de trabalho, ao passo que conjuga o capital humano, o intelectual e um série de processos determinantes para uma trajetória resultados positivos para as empresas e para os trabalhadores (Chiavenato, 2010).

As investigações no campo da gestão de pessoas têm apresentado uma tendência crescente acerca das discussões sobre a questão da diversidade nas organizações, especialmente a partir de 1980. As pesquisas têm se debruçado principalmente em perspectivas de inclusão de grupos sociais vulnerabilizados, melhoria do ambiente laboral e valorização da diversidade de acordo com as necessidades do mercado (Galvin, 2006).

No entanto, um dos grandes desafios que se tem enfrentado é a busca por ferramentas de gerenciamento e promoção da diversidade entre os trabalhadores. Neste sentido, as políticas de diversidade podem ser instrumentos de gestão potentes na promoção de ações de inclusão organizacional e convivência saudável, contudo, isso deve vir acompanhado de mudanças na postura dos gestores, principalmente em um olhar positivo para a inclusão da diversidade, bem como na implementação de políticas com múltiplos olhares, dos gestores, organizações, minorias sociais e não minorias (Bailyn, 2006; Saraiva & Irigaray, 2009).

Ao observar a diversidade de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho é possível identificar que grupos sociais específicos, tem maior presença em empregos formais e espaços de gestão em detrimento de outros grupos sociais, que por sua vez ficam marginalizados, um exemplo disso é a situação da população LGBTQIAPN+ nos espaços de trabalho. Estas tendências, representam uma projeção de estruturas sociais de poder e desigualdade, dentro das organizações e instituições (Torres & Nebra, 2014; Butler, 1990).

Segundo os estudos de Butler (1990), as sociedades ocidentais têm construído, ao longo da história, uma noção hegemônica de gênero e sexualidade, tendo como modelo as relações heterossexuais e a cisgeneridade. Isso significa que as relações afetivas estabelecidas entre homens e mulheres cisgênero, ou seja, aqueles que ao nascer foram identificados como tais e ao longo de suas vidas mantiveram esta identidade de gênero, devem ser a norma a ser seguida pela sociedade. Segundo a autora, identidade de gênero e a sexualidade não são questões inatas e fixas, não são regras ou normas e sim parte de uma construção social que pode variar de acordo com os contextos e trajetórias dos sujeitos.

Deste modo, a imposição da heterocisnormatividade para a parcela da sociedade que não se identifica com ela, acaba por originar processos de exclusão social, vulnerabilização e violência. A exemplo do que ocorre com as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Travestis, *Queer/Questionando*, Intersexuais, Assexuais/Arromânticos, Pansexuais/Polissexuais, Não-binários e demais identidades de gênero e sexualidade (LGBTQIAPN+), objeto central deste estudo (Lopes *et al.*, 2021).

No Brasil, a população LGBTQIAPN+ vem sofrendo com altos índices de violências e assassinatos, liderando o ranking mundial. A região Nordeste e o estado da Bahia registram os maiores índices, em contrapartida, o país tem avançado a passos curtos na garantia de direitos sociais LGBTQIAPN+ (Gay Latino & Aliança Nacional LGBTI, 2018).

Tais violências, têm ocorrido nos mais diversos espaços sociais de circulação e convívio, incluindo no trabalho. Deste modo, a construção de relações interpessoais inclusivas e saudáveis parece central na busca pela consolidação de ambientes laborais democráticos, diversos e plurais. Portanto, o objetivo desta investigação é realizar uma revisão integrativa acerca dos estudos que abordam a construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIAPN+.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de revisão integrativa com abrangência nacional e internacional, realizado de agosto de 2021 a junho de 2022, tendo como foco estudos acerca da construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho sob para as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Travestis, *Queer/Questionando*, Intersexuais e Assexuais/Arromânticos, Pansexuais/Polissexuais e Não-binários (LGBTQIAPN+).

Segundo Souza, Silva & Carvalho (2010), estudos científicos no formato de revisão integrativa objetivam desenvolver uma abordagem criteriosa e sistemática, considerada mais ampla do que geralmente se é realizado em revisões da literatura e com menos etapas do que a revisão sistemática. Buscando possibilitar a inclusão de estudos empíricos e teóricos, com vistas a possibilitar o entendimento total dos fenômenos estudados, podendo objetivar a aceitação de conceitos e teorias, análise de problemas e metodologias específicas da temática em questão.

A escolha das bases de dados utilizadas na busca pelos estudos se deu a partir da adoção de critérios quanto a qualidade da base, sua abrangência multidisciplinar e disponibilização de estudos nacionais e internacionais. Neste sentido, foram selecionadas duas bases de dados para a busca de estudos internacionais nas línguas inglesa e espanhola, sendo elas a “SCOPUS (*Elsevier*©)” e “*Web Of Science (Clarivate*©)”. E para as

buscas em português, foram utilizadas a biblioteca virtual “*Scientific Eletronic Library Online* (SciELO)”, e o repositório “Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)”.

Foram verificadas literaturas complementares na plataforma “*Google Scholar Web Search*” e na busca manual em acervos físicos e de outras fontes. Estas duas últimas estratégias foram adotadas no movimento de ampliar as buscas, sendo incluídos estudos científicos que por ventura não estivessem disponíveis nas bases de dados, bibliotecas virtuais e repositórios utilizados.

Foram adotados como critérios de inclusão aqueles artigos científicos, monografias, teses e dissertações, disponibilizados gratuitamente, publicados em inglês, espanhol e português, no período entre 2012 e 2022. Sendo excluídos os estudos com o desenho de revisão da literatura e que abordassem a temática das relações interpessoais no ambiente de trabalho sem incluir a população LGBTQIAPN+. As fórmulas utilizadas para as buscas responderam as especificidades de cada base de dados, contando com os seguintes descritores e operadores booleanos:

***Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e *Google Scholar Web Search*:**

(PESSOAS LGBT) AND (AMBIENTE DE TRABALHO) AND (MERCADO DE TRABALHO) OR (MUNDO DO TRABALHO) AND (RELAÇÕES INTERPESSOAIS).

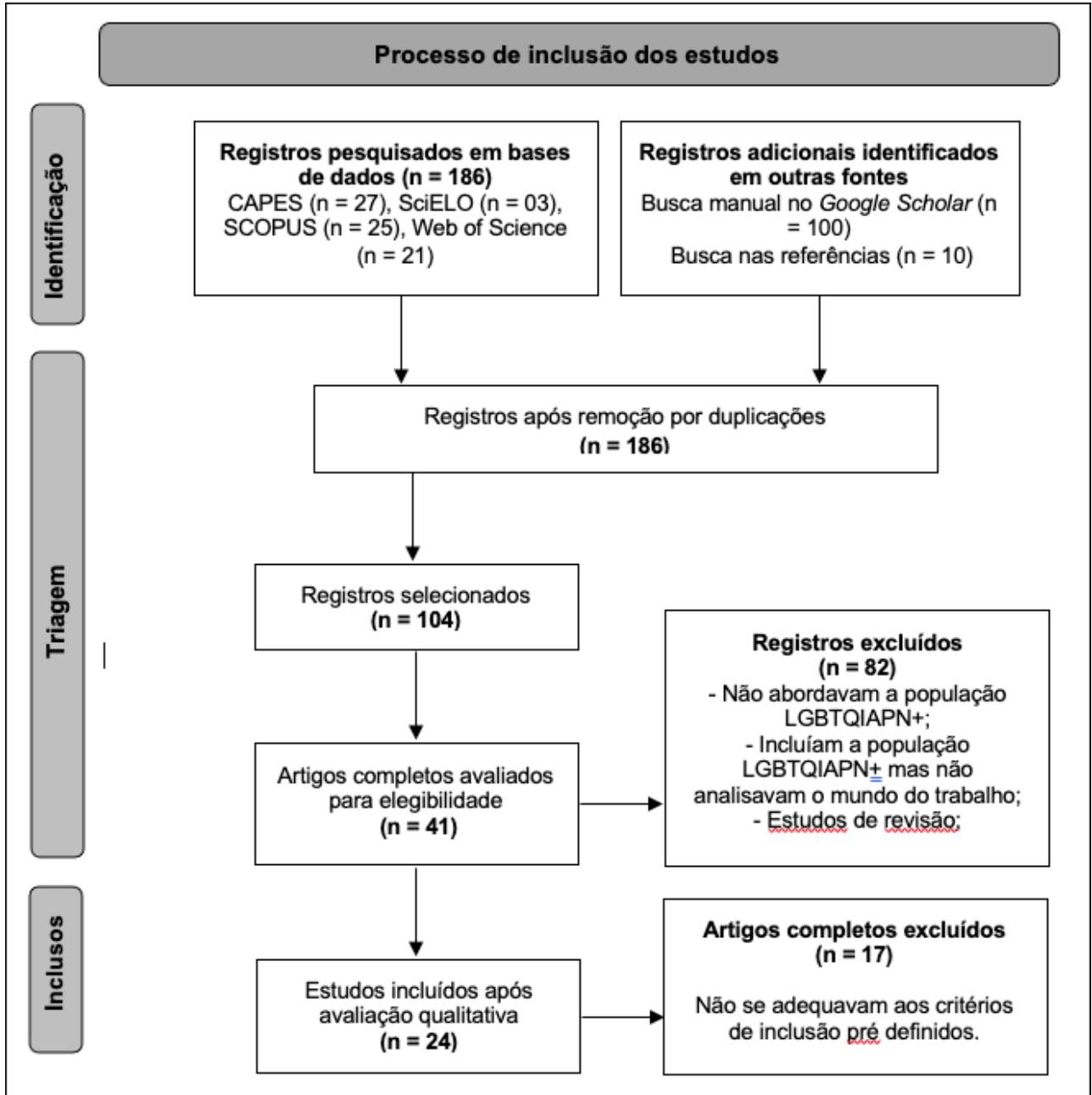
SCOPUS (*Elsevier*©), *Web Of Science* (*Clarivate*©):

(LGBT PEOPLE) OR (GENTE LGBT) AND (WORKPLACE) OR (AMBIENTE DE TRABAJO) AND (WORKING ENVIRONMENT) OR (MERCADO DE TRABAJO) AND (INTERPERSONAL RELATIONSHIPS) OR (RELACIONES INTERPERSONALES).

A definição dos descritores utilizados para as buscas foi realizada através da tradução da pergunta de investigação, estruturada a partir do acrônimo PICo (*Participants, Phenomenon of Interest and Context*), sendo: P = LGBTQIAPN+; I = relações interpessoais; Co = ambiente de trabalho. Originando a seguinte pergunta de investigação: como se dá a construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIAPN+?

O processo de seleção dos estudos foi realizado sistematicamente a partir do fluxograma PRISMA (*Preferred Reporting Items of Systematic Reviews and Meta-Analyses*), seguindo as etapas: 1) Identificação de estudos nas bases de dados, bibliotecas virtuais e repositórios; 2) Triagem através da análise dos títulos, resumos e posteriormente texto completo; 3) Elegibilidade, com base nos critérios de inclusão, exclusão; 4) Inclusão, com base nas contribuições dos estudos frente ao objetivo desta pesquisa. O passo a passo deste processo está sistematizado na figura 1.

Figura 1. Fluxograma PRISMA.



Fonte: Adaptado pelos autores do, *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement* (PRISMA): <http://www.equator-network.org/reporting-guidelines/prisma/>.

A partir da análise na íntegra dos estudos incluídos foi possível verificar a existência categorias temáticas centrais ao objetivo da revisão, sendo elas: 1) Inserção econômica *versus* inserção social no mercado de trabalho e as políticas de gestão da diversidade e comunicação organizacional; 2) Dilemas entre instituições e organizações públicas e privadas, diferenças no campo das carreiras e autonomia de trabalho; 3)

Reconhecimento no mercado de trabalho, poder, conhecimento, discurso, negócios e sexualidade; 4). Passibilidade, performance de gênero e os preconceitos, violências, discriminação, assédio, intolerância e sofrimento de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho; 5). Formação de profissionais da administração.

RESULTADOS

Ao longo do processo de busca e seleção foram identificados estudos científicos com termos como “LGBT”, “LGBT+”, “LGBTQ”, “LGBTT”, “LGBTQIA+”, “LGBTQIAPN+” e até mesmo “GLS”. A sigla LGBT é comum aos idiomas português, espanhol e inglês, contando com divergências apenas na escrita da sigla por extenso. Deste modo, se optou pela utilização do termo “LGBT” nas buscas junto as bases de dados e não o termo “LGBTQIAPN+” (utilizado na escrita desta revisão). Principalmente por não existir consenso dentre os estudos científicos quanto a precisão e padronização do termo, contando com alterações e atualizações recorrentes nos estudos científicos, principalmente após os anos 1990.

Vale observar que dentre a diversidade de identidades de gênero e sexualidade que a população LGBTQIAPN+ agrega, a maioria dos estudos recolhidos foram realizados na perspectiva de populações cisgênero e homossexuais, principalmente homens cis gays e mulheres cis lésbicas. No que diz respeito a definição do termo “ambiente de trabalho”, utilizado na escrita da revisão e no processo de busca pelos estudos, se faz importante registrar que em diversos estudos, principalmente no campo do direito, tem utilizado o termo “meio ambiente de trabalho” para a investigação de objetos semelhantes ou até mesmo enquanto sinônimos.

A janela de tempo dos 24 estudos incluídos na revisão foi de 2013-2022, após o processo de análise foi possível identificar que a maioria das investigações recolhidas se debruçam na realidade brasileira, com uma concentração especificamente nas regiões Sul e Sudestes do país. Já a maioria dos estudos internacionais tem origem em países de alta renda, localizados principalmente no continente europeu, sendo eles Itália, Reino Unido, Holanda, Suécia, Portugal, Polônia, Croácia e Austrália. Foram identificados apenas dois estudos de países com baixa e média renda, assim como o Brasil, sendo eles na China e Colômbia.

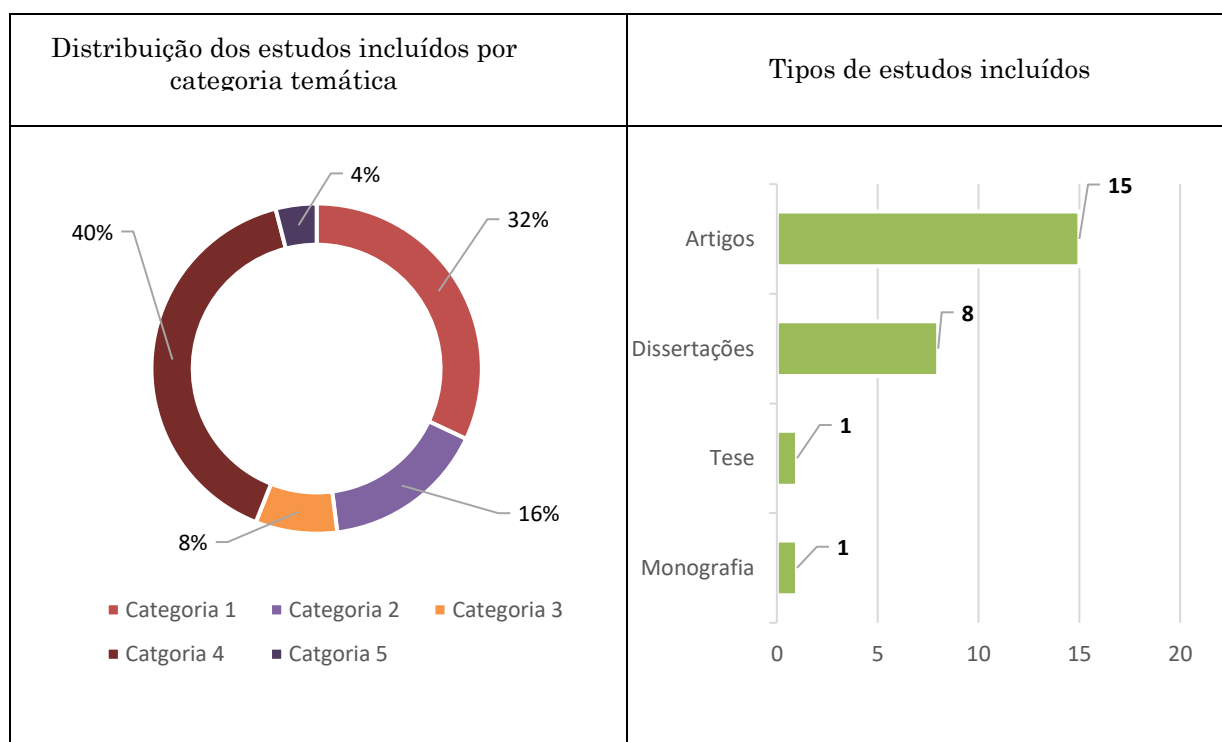
Um ponto relevante na caracterização dos estudos diz respeito as grandes áreas do conhecimento estudadas, na maioria dos casos, se os estudos se localizavam nas ciências humanas e sociais aplicadas, especificamente nas áreas da administração, direito, direitos humanos, economia, geografia, comunicação social, sociologia, arte e cultura. Alguns trabalhos estavam localizados na grande área das ciências da saúde, principalmente na área de saúde dos trabalhadores e saúde mental. Além disso, foram identificados estudos de caráter interdisciplinar.

Com relação aos tipos e desenhos dos estudos recolhidos junto as bases de dados, pode se vê uma gama significativa de teses, dissertações e monografias que buscavam investigar o tema, contudo, ao analisar os estudos presentes em periódicos científicos indexados, os números sofreram uma leve baixa, podendo refletir um fenômeno bibliométrico de realização de pesquisas científicas do tema junto aos programas de pós-graduação *stricto sensu*, o que não está refletidos quantitativamente na publicação de pesquisas em periódicos indexados.

A maioria dos estudos recolhidos apresentaram desenhos metodológicos empíricos,

variando de estudos sociológicos, antropológicos, estudos observacionais e analíticos. Por fim, embora tenha sido recolhido um volume grande de teses, dissertações e monografias junto as bases de dados, ao final do processo de triagem e elegibilidade o número de estudos incluídos na revisão foi em sua maioria de artigos científicos. Logo abaixo, na figura 2, está descrito a distribuição dos estudos de acordo com as categorias temáticas pré-definidas, bem como informações acerca do tipo de estudo incluído após o processo de seleção e triagem para elegibilidade.

Figura 2 - Distribuição dos estudos segundo suas categorias temáticas e tipo.



Fonte: autores.

A distribuição dos estudos incluídos junto as categorias temáticas, descrita, demonstrou uma tendência de concentração de dez estudos científicos, do total de vinte e quatro, na categoria 04, intitulada “Passibilidade, performance de gênero e os preconceitos, violências, discriminação, assédio, intolerância e sofrimento de pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho”; Oito artigos colaboraram com a categoria 01 (“Inserção econômica versus inserção social no mercado de trabalho e as políticas de gestão da diversidade e comunicação organizacional”); quatro investigações foram distribuídos junto a categoria 02 (“Dilemas entre instituições e organizações públicas e privadas, diferenças no campo das carreiras e autonomia de trabalho”); Dois estudos com a categoria 03 (“Reconhecimento no mercado de trabalho, poder, conhecimento, discurso, negócios e sexualidade”); e um com a categoria 05 (“Formação de profissionais da administração”).

Todos os estudos incluídos na revisão, bem como as principais informações extraídas, a exemplo dos autores, ano, local de estudo, categoria temática, objetivo geral, aspectos metodológicos bem como as principais contribuições dos estudos para a análise do processo de construção das relações interpessoais para pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho, se encontram na tabela 1.

| Estudos incluídos | Descrição do objetivo geral | Aspectos metodológicos | Principais contribuições |
|--|--|--|---|
| Souza, 2020 (Pernambuco) Categoria 01 | Compreender como e em quais condições a população LGBT tem sido inserida no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência encontradas por essa população para garantir a sua reprodução social quando não estão inseridas. | Artigo científico de relato de experiência. | Para as pessoas LGBT, o trabalho representa inclusão econômica (vital para a sobrevivência) e inclusão social (essencial para a cidadania). |
| Dantas & Henriques, 2020 (São Paulo) Categoria 01 | Apresentar um estudo sobre o relacionamento interpessoal, o ambiente e o clima dentro das empresas e como estes podem influenciar nos resultados organizacionais. | Artigo científico qualitativo e bibliográfico. | Se faz relevante que gestores incentivem a diversidade LGBT nas organizações. A ausência de inclusão impacta negativamente na produção das empresas. |
| Diniz <i>et al.</i> , 2013 (Minas Gerais) Categoria 01 | Analisar a experiência profissional de homossexuais masculinos, a partir das vivências e percepções dos mesmos a respeito das políticas de diversidade nas organizações. | Artigo científico qualitativo e bibliográfico. | Políticas de diversidade nas organizações como a punição dos atos homofóbicos, observação das questões culturais, comunicação clara da proposta e revisão do papel do gestor, colaboram com a inclusão de pessoas homossexuais. |
| Pompeu, | Identificar e | Dissertação | Em alguns casos |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 2015 (Rio de Janeiro) Categorias 01 & 04 | analisar a relação entre o discurso oficial de uma organização sobre suas políticas de diversidade sexual e homofobia e o discurso dos seus trabalhadores acerca das práticas destas políticas em suas relações de trabalho. | qualitativa com análise de conteúdo. | registrados no Brasil, políticas de inclusão no trabalho combatem as violências, contudo são insuficientes na resolução dos problemas segundo relatos de homofobia pelos seus trabalhadores. |
| Agovino & Corbisiero, 2020 (Itália) Categoria 01 | Analyze the experimental project 'Diversity on the Job' (DJ) carried out in the city of Naples. | Artigo científico empírico. | Uma rede territorial de articulação para inclusão de pessoas LGBT no trabalho melhorou sua empregabilidade. |
| Badgett, Waaldjik & Rodgers, 2019 (EUA e Holanda) Categoria 01 | Analyzes the relationship between social inclusion of lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) people and economic development | Artigo científico qualitativo, multicêntrico (132 países) com dados secundários. | De 1966-2011, pessoas LGBT tem dificuldades de acessar direitos humanos gerando repercussões econômicas negativas. A inclusão desta população contribui para o desenvolvimento dos países. |
| Burn, 2018 (Suécia) Categoria 01 | Study the impact of legal differences in state employment non discrimination acts (ENDAs) for gay men and lesbian women on labor market. | Artigo científico empírico. | A aplicabilidade de leis trabalhistas é distinta entre homens gays e mulheres lésbicas, sendo mais frágil neste segundo segmento populacional. |
| Siqueira, 2021 (Minas Gerais) Categoria 02 | Compreender o programa de diversidade destinado ao público lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) a partir do olhar de diversos atores que participam do comitê de diversidade da organização. | Dissertação qualitativa com estudo de Caso. | Programas de diversidade auxiliam na inclusão de pessoas LGBT no trabalho, eles devem ser transversais a todos os níveis de chefia das empresas. |
| Silveira, 2016 (Espírito Santo) Categoria 02 | Compreender o discurso institucional em relação à diversidade sexual no âmbito de uma instituição de ensino federal. | Artigo científico descritivo, documental e bibliográfico. | A implementação de políticas de inclusão e diversidade para pessoas LGBT, dependem dos tomadores de decisão (gestores). Muitos projetos construídos |

acabam por não serem implementados.

| | | | |
|--|---|--|---|
| Filipon, 2017 (Rio de Janeiro) Categoria 02 | Verificar a percepção de trabalhadores homossexuais do gênero masculino sobre a questão da sua diversidade por orientação sexual em uma empresa estatal brasileira de economia mista. | Dissertação qualitativa com análise de entrevistas e documentos. | As iniciativas e ações para a diversidade de gênero e sexualidade em instituições públicas, geralmente são pontuais não contando com continuidade. |
| Silva, 2018 (Paraíba) Categoria 02 | Conhecer relatos de experiências de pessoas que fogem à binariedade homem e mulher em orientação sexual e identidade de gênero no contexto das relações interpessoais de trabalho com indivíduos e grupos em organizações privadas e públicas sediadas no Município de Sousa - Paraíba. | Monografia exploratória, qualitativa, descritiva de história oral. | Tem se observado avanços nos direitos sociais LGBT no Brasil, inclusive a frente de muitos países. Contudo, existem dificuldades de acesso ao trabalho formal, principalmente por pessoas travestis e transexuais. |
| Lenza, 2012 (São Paulo) Categoria 03 | Explorar padrões de estruturas normativas discursivas e consequentes desafios enfrentados pelos gays no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo como aumentar a consciência para essas questões. | Dissertação de fenomenologia participativa. | O poder, o reconhecimento e a sexualidade estão conectados e influenciam nos negócios que contam com a participação de homens gays. |
| Caproni <i>et al.</i> , 2014 (Rio de Janeiro) Categoria 03 | Analisar desenhos elaborados por trabalhadores homossexuais masculinos sobre suas vivências nos níveis individual, social e laboral. | Artigo científico qualitativo. | Tabus de sexualidade de homens gays no trabalho variam de grupos e contextos, sendo reproduzidos em outras instituições como família e igreja. Sendo preciso engajamento de gestores e empresas, para saírem da inércia frente as discriminações. |

| | | | |
|---|--|--|---|
| Silva <i>et al.</i> , 2012 (São Paulo) Categoria 04 | Abordar a ética profissional, frente ao atendimento LGBT, no mercado de trabalho, a luta contra a hegemonia imposta à sociedade brasileira, que até os dias atuais sofre influências do modelo patriarcal e heteronormativo. | Artigo científico empírico. | Homens gays enfrentam preconceitos no mercado de trabalho. Esta questão fere os princípios da igualdade e do exercício das identidades individuais da Constituição Federal do Brasil. |
| Félix <i>et al.</i> , 2019 (Minas Gerais) Categoria 04 | Identificar qual é a percepção dos homossexuais frente ao mercado de trabalho. | Artigo científico empírico e transversal. | Homens gays enfrentam dificuldades de entrada no mercado de trabalho, seja por questões como idade e experiência (maioria dos entrevistados) ou pela sua sexualidade (minoria dos participantes). |
| Costa 2020 (Portugal) Categoria 04 | Analisar a relação entre a homossexualidade e o mercado de trabalho. | Dissertação qualitativa. | A sexualidade de homens gays influencia na contratação e no dia a dia do trabalho muitos não abordam o tema no trabalho por proteção. |
| Oliveira, 2019 (São Paulo) Categoria 04 | Compreender como as pessoas transgêneras negociam com as relações de gênero em sua carreira, pode-se dizer que estou particularmente interessada nas histórias de trabalho e de gênero, e nas maneiras como estas se entrelaçam. | Dissertação qualitativa com narrativa de vida. | Pessoas transgêneras tem de utilizar de estratégias de proteção contra a discriminação para avançar em suas carreiras nas empresas. |
| Lepaus, 2016 (Espírito Santo) Categoria 04 | Verificar a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT. | Dissertação qualitativa, descritiva e transversal. | A ocorrência de discriminação está diretamente ligado a falta de satisfação de pessoas LGBT no mercado de trabalho. Pessoas LGBT, mulheres e não brancos, sofrem mais discriminação. |
| Braz & Benevides, | Caracterizar os desafios | Artigo científico | Marcadores como ser mulher, lésbica e |

| | | | |
|--|---|--|---|
| 2018 (Bahia) Categoria 04 | enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho em Salvador sob a perspectiva de um olhar interseccional, ou seja, levando em consideração os marcadores sociais que as afetam. | qualitativo Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). | preta, dentre outros, impactam o bem-estar laboral, afetando o clima organizacional e a produtividade de trabalhadoras. |
| Carrieri, Aguiar & Diniz, 2013 (Minas Gerais) Categoria 04 | Analisar a violência simbólica sofrida pelo trabalhador homossexual, buscando delimitar o contexto social e de produção de subjetividade no qual ocorre tal violência. | Artigo científico teórico. | Pessoas homossexuais sofrem assédio e violência levando ao sofrimento no trabalho. Acirrados por políticas de diversidade que não valorizam as diferenças, reforçam a exclusão e políticas de recursos humanos que reforçam a competitividade e produção. |
| Carrieri, Souza & Aguiar, 2013 (Minas Gerais) Categoria 04 | Analisar as violências simbólicas e interpessoais vivenciadas por lésbicas, travestis e transexuais – respectivamente na sociedade e no trabalho. | Artigo científico qualitativo com entrevistas. | Pessoas lésbicas, travestis e transgêneros sofrem maiores violências no espaço de trabalho, com riscos inclusive a sua integridade física. |
| Smith, 2017 (Austrália) Categoria 04 | To design a model to better understand the antecedents and outcomes of workplace heterosexist discrimination in Australia. | Artigo científico Empírico e qualiquanti. | Pessoas LGBTQIA+ tem evitado expressar suas identidades de gênero e sexualidade no mercado de trabalho. |
| Castaño, Acevedo & Muñoz, 2017 (Colombia) Categoria 04 | Presenta la caracterización de los perfiles empresariales y ocupacionales de un grupo de la comunidad LGBT en la localidad de Chapinero en BogotáColombia. | Artigo científico, descritivo, com uso de entrevistas. | A população LGBT sofre discriminação no mercado de trabalho, com especificidades para cada um dos grupos da sigla. Isto repercute de forma negativa na sua qualidade de vida. |
| Mendes, 2019 (Pernambuco) Categoria 05 | Compreender quais as implicações do discurso heteronormalizador em cursos de graduação em Administração | Tese, estudo qualitativo com entrevistas. | Nos cursos de formação em administração, as performances de gênero e sexualidade de gays e bissexuais são afetadas pela |

sobre as
performances de
estudantes gays e
bissexuais.

heteronormatividade.
Sendo necessário
discutir estes temas
nos currículos de
formação.
