

**UNIP - UNIVERSIDADE PAULISTA**  
**Instituto de Ciências Humanas**  
Curso de Psicologia

Andrea Pereira da Silva  
Kauê Martins Batista Silva  
Mariana Vantier Covre  
Poliana Jesus de Lima Ramos  
Rafael Nascimento Santos  
Thayna Pereira dos Santos

NOTA 10

**AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELA COMUNIDADE LGBTQIAP+ NO  
MERCADO DE TRABALHO: Aspectos Psicológicos**

**São Paulo - Chácara II**  
**2025**

Andrea Pereira da Silva - RA: G2142E6  
Kauê Martins Batista Silva - RA: N728JA7  
Mariana Vantier Covre - RA: N706CE5  
Poliana Jesus de Lima Ramos - RA: N702362  
Rafael Nascimento Santos - RA: N728HG1  
Thayna Pereira dos Santos - RA: G3458A4

**AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELA COMUNIDADE LGBTQIAP+ NO  
MERCADO DE TRABALHO: Aspectos Psicológicos**

Relatório de Pesquisa apresentado para o  
Plano de Estudos Orientados - PEO, do  
curso de Psicologia da Universidade  
Paulista - UNIP, sob a orientação da  
Professora Me. Edna A. Mercado.

**São Paulo - Chácara II  
2025**

#### **CIP - Catalogação na Publicação**

As dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho: Aspectos Psicológicos / SILVA, A; SILVA, K; COVRE, M; RAMOS, P; SANTOS, R; SANTOS, T. - 2025.  
0055 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) apresentado ao Instituto de Ciência Humanas da Universidade Paulista, São Paulo, 2025.  
Área de Concentração: Psicologia Social.  
Orientadora: Prof.ª Me. Edna A. MERCADO.

1. LGBTQIAP+. 2. Mercado de trabalho. 3. Diversidade. 4. Inclusão. I., SILVA, A; SILVA, K; COVRE, M; RAMOS, P; SANTOS, R; SANTOS, T. II. A. MERCADO, Edna (orientadora).

Andrea Pereira da Silva - RA: G2142E6  
Kauê Martins Batista Silva - RA: N728JA7  
Mariana Vantier Covre - RA: N706CE5  
Poliana Jesus de Lima Ramos - RA: N702362  
Rafael Nascimento Santos - RA: N728HG1  
Thayna Pereira dos Santos - RA: G3458A4

**AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELA COMUNIDADE LGBTQIAP+ NO  
MERCADO DE TRABALHO: Aspectos Psicológicos**

Projeto de Pesquisa apresentado para o  
Plano de Estudos Orientados - PEO, do  
curso de Psicologia da Universidade  
Paulista - UNIP, sob a orientação da  
Professora Me. Edna A. Mercado.

O trabalho foi considerado \_\_\_\_\_ com a nota \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ).

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Profª Me. Claudiney Augusto Yamaguti, Universidade Paulista–UNIP

\_\_\_\_\_  
Psicóloga e Especialista Mariana Silva de Melo Pinheiro

\_\_\_\_\_  
Profª Me. Edna A. Mercado, Universidade Paulista–UNIP  
Orientadora

Dedicamos este trabalho à comunidade LGBTQIAP+, cuja existência resiste diariamente em uma sociedade ainda marcada pela exclusão e pelo preconceito. Que este trabalho sirva como um grito de reconhecimento e luta por dignidade, equidade e saúde mental no ambiente de trabalho. A cada pessoa que enfrenta a invisibilidade, o medo e as barreiras impostas por uma sociedade que insiste em marginalizar o que é diverso, nossa profunda admiração e respeito. Que nunca lhes falte coragem para ser, existir e ocupar os espaços que sempre lhes pertenceram.

## **AGRADECIMENTOS**

Dizem que existe um certo milagre nos encontros. São esses encontros que transformam nossa trajetória, nos ajudam a descobrir quem realmente somos e nos inspiram a seguir com autenticidade. Por isso, deixamos aqui nossa sincera gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma, fizeram parte dessa jornada.

Às nossas famílias, por todo amor, paciência e incentivo nos momentos mais difíceis. Obrigado por acreditarem em nós mesmo quando duvidamos, e por serem nossa base ao longo de todo esse processo.

Aos nossos amigos e colegas da faculdade, especialmente aqueles que estiveram ao nosso lado neste trabalho, pela parceria, pelas trocas, pelos aprendizados compartilhados e por tornarem essa caminhada mais leve, significativa e possível.

Aos professores que contribuíram com seus conhecimentos, nos guiando com dedicação e comprometimento. Cada aula e cada orientação teve grande importância em nossa formação como futuros psicólogos, fortalecendo em nós o compromisso ético com o cuidado, a escuta e a transformação social.

E, com um carinho especial, agradecemos à Professora Edna Mercado, nossa orientadora, por acreditar em nosso potencial e por nos conduzir com sabedoria, paciência e firmeza. Sua orientação foi essencial para que este trabalho ganhasse forma, profundidade e propósito.

A todos vocês, nossa eterna gratidão, por caminharem conosco neste percurso que é também um chamado à escuta sensível, a empatia e a construção de uma Psicologia mais humana, inclusiva e comprometida com a diversidade. Que este trabalho, de alguma maneira, contribua para dar visibilidade às vozes e vivências que o mundo do trabalho ainda insiste em marginalizar.

*"O sofrimento psíquico muitas vezes nasce da tentativa constante de ser aceito em um mundo que insiste em negar a existência do outro."*

*Silvia Lane*

## RESUMO

**As dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho: aspectos psicológicos.** SILVA, K. B. M.; COVRE, M. V.; SILVA, N. L.; RAMOS, P. J. L.; SANTOS, R. N.; SANTOS, T. P.; MERCADO, E.A. (orientadora). Curso de Psicologia, Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto de Ciências Humanas. Universidade Paulista – UNIP, Campus Chácara II, 2024.

O presente estudo investigou as adversidades encontradas pelos membros da comunidade LGBTQIAP+ dentro do ambiente corporativo, incluindo estigmas sociais, como discriminação, com base na identidade de gênero e orientação sexual. O objetivo da pesquisa foi analisar as principais barreiras e desafios enfrentados pelos indivíduos dessa comunidade no ambiente de trabalho e os impactos psicológicos desses obstáculos. A metodologia utilizada foi a bibliográfica, com o levantamento de fontes, pesquisas qualitativas e artigos que pudessem enriquecer o objeto de estudo em questão e reafirmar os direitos fundamentais dessa população. Concluímos que o incentivo à construção de uma cultura organizacional pautada na diversidade contribui significativamente para a consolidação de um ambiente corporativo mais equitativo. Tal postura institucional repercute positivamente no bem-estar psicossocial das pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAP+. Ressaltamos ainda, a importância da conscientização social no combate aos estigmas associados a essa população, bem como a necessidade de uma legislação específica que assegure e promova seus direitos no contexto do mercado de trabalho.

**Palavras- chave:** LGBTQIAP+. Mercado de trabalho. Diversidade. Inclusão.

## **ABSTRACT**

### **CHALLENGES FACED BY LGBTQIAP+ POPULATION IN THE LABOR MARKET:**

Psychological Aspects. SILVA, K. B. M.; COVRE, M. V.; SILVA, N. L.; RAMOS, P. J. L.; SANTOS, R. N.; SANTOS, T. P.; MERCADO, E.A. (advisor). Psychology Course, Final Course Work, Institute of Human Science. Paulista University - UNIP, Campus Chácara II, 2024.

This study investigated the main barriers and challenges experienced by members of the LGBTQIAP+ community in the workplace and the psychological impacts of these obstacles on members of this minority, including social stigmas, such as discrimination, based on gender identity and sexual orientation. The methodology employed was bibliographic, involving the collection of sources, qualitative research, and scholarly articles aimed at enriching the object of study and reaffirming the fundamental rights of this population. We concluded that promoting an organizational culture based on diversity significantly contributes to the development of a more equitable corporate environment. Such an institutional stance could have a positive impact on the psychosocial well-being of individuals within the LGBTQIAP+ community. Furthermore, we emphasize the importance of raising social awareness to combat the stigmas associated with this population, as well as the need for specific legislation that safeguards and promotes their rights in the context of the labor market.

**Keywords:** LGBTQIAP+. Labor market. Diversity. Inclusion.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>1. DESAFIOS DA INCLUSÃO: LGBTQAP+ E O MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>14</b>
1.1 Apresentação.....	14
1.2 Tema, problema e levantamento bibliográfico.....	15
1.3 Objetivos.....	17
1.3.1 Objetivos Gerais.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Hipótese.....	18
1.5 Justificativa.....	18
<b>2. MÉTODO.....</b>	<b>20</b>
2.1 Material .....	20
2.2 Procedimentos para coleta de dados.....	21
2.2.1 Critérios de inclusão .....	22
2.2.2 Critérios de exclusão .....	22
2.3 Procedimento para Análise de Dados .....	22
2.4 Ressalvas Éticas .....	25
2.5 Cronograma.....	25
<b>3. BARREIRAS NO AMBIENTE CORPORATIVO E SEUS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS NA COMUNIDADE LGBTQIAP+.....</b>	<b>27</b>
3.1 Principais discriminações enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho.....	29
3.2 Leis brasileiras e o impacto no ambiente corporativo para a comunidade LGBTQIAP+.....	32
3.3 As políticas inclusivas adotadas nas corporações e seus impactos na comunidade LGBTQIAP+.....	35
3.4 Estratégias de superação e resiliência no contexto corporativo.....	39
<b>4. DISCUSSÃO.....</b>	<b>41</b>

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>52</b>
ANEXO 1 - Termo de Autoria do Trabalho Acadêmico de Pesquisa.....	53
ANEXO 2 - Relatório de Detecção de Plágio.....	55

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe uma investigação sobre as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, com foco nos impactos psicossociais decorrentes dessas experiências. A pesquisa buscou compreender como as práticas discriminatórias, os preconceitos enraizados e a falta de políticas inclusivas afetam a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos LGBTQIAP+, além de identificar estratégias que contribuam para promover ambientes corporativos mais equitativos e acolhedores.

A discriminação baseada em identidade de gênero e orientação sexual se manifesta de forma explícita e velada no ambiente organizacional, comprometendo não apenas o desempenho profissional, mas também a construção de uma identidade saudável no contexto laboral. Esse cenário reforça desigualdades históricas e limita o acesso a oportunidades de crescimento, gerando consequências emocionais profundas como ansiedade, estresse e sentimentos de exclusão social.

Apesar de alguns avanços legislativos e institucionais, a comunidade LGBTQIAP+ ainda enfrenta desafios significativos relacionados à inserção, permanência e ascensão no mercado formal de trabalho. A ausência de políticas públicas específicas, a superficialidade de muitas ações corporativas de diversidade e a persistência de estigmas sociais tornam o ambiente de trabalho um espaço frequentemente hostil. Compreender como esses fatores se articulam e impactam a saúde psíquica dessa população é essencial para o desenvolvimento de ações mais eficazes, tanto na esfera institucional quanto no campo da psicologia.

O primeiro capítulo do trabalho introduz a problemática central da pesquisa, abordando os aspectos históricos e sociais que envolvem a exclusão da população LGBTQIAP+ do mercado de trabalho. São apresentados o tema, os objetivos gerais e específicos, a hipótese e a justificativa que fundamentam a relevância do estudo, além de um levantamento bibliográfico inicial sobre o preconceito institucional e seus reflexos psicossociais.

No segundo capítulo, descreve-se a metodologia adotada para a realização da pesquisa, com base na revisão integrativa da literatura. Foram adotados critérios padronizados de revisão integrativa, que orientaram a seleção e a organização dos dados de forma transparente e criteriosa, juntamente com a estratégia PICO, que auxiliou na formulação da pergunta de pesquisa e na definição dos descritores. Também foram definidos critérios de inclusão e exclusão para selecionar os artigos, bem como os procedimentos para análise dos dados, organizados por meio de fichamentos. A busca foi realizada em bases científicas como CAPES e Scielo, garantindo a confiabilidade das fontes.

O terceiro capítulo apresentou os principais achados da pesquisa, evidenciando como a comunidade LGBTQIAP+ é impactada por barreiras estruturais, simbólicas e subjetivas no ambiente corporativo. Foram discutidas formas de discriminação explícitas e veladas, os impactos emocionais e sociais dessas vivências, a fragilidade das políticas de inclusão empresarial e as estratégias de enfrentamento e resiliência desenvolvidas por esses profissionais.

Por fim, o quarto capítulo discutiu os dados obtidos à luz da literatura e dos objetivos propostos, refletiu sobre os limites das práticas atuais de inclusão, os desafios para a atuação da psicologia no enfrentamento dessas desigualdades e a urgência de políticas públicas mais efetivas.

## 1. DESAFIOS DA INCLUSÃO: LGBTQIAP+ E O MERCADO DE TRABALHO

### 1.1 Apresentação

A falta de oportunidade e inclusão no mercado de trabalho é uma realidade enfrentada pela comunidade LGBTQIAP+. Pessoas pertencentes a este movimento não se sentem completamente confortáveis em serem elas mesmas, por resultar em um clima de exclusão e intimidação persistente.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), determina que a discriminação contra pessoas da comunidade LGBTQIAP+ se enquadre como injúria racial, isso inclui a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero. No entanto, a discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho muitas vezes é sutil e persiste ao longo de todo o processo do emprego, desde a fase de recrutamento até a eventual demissão.

É de suma importância debatermos sobre os obstáculos que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta no ambiente corporativo. O objeto de estudo releva as multífaces que impactam em diversos aspectos na vida de quem faz parte da comunidade. Ao expormos essas dificuldades, buscamos uma compreensão das necessidades e experiências vividas por essa comunidade, que por mais que tenha avançado muito e garantido seus direitos, ainda é recorrente o enfrentamento da discriminação e preconceito.

Segundo Galvão e Junior (2021, p.5) a mera existência representa um desafio na jornada da comunidade LGBTQIAP+. Uma pesquisa divulgada em 2018, pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), utilizando dados do Sistema Único de Saúde (SUS), revelou que a cada hora, no Brasil, um indivíduo LGBTQIAP+ é vítima de agressão.

Essa agressão também afeta a comunidade LGBTQIAP+ no ambiente corporativo, onde a discriminação acontece antes mesmo da contratação. É comum que o julgamento pela aparência do indivíduo anteceda a avaliação de suas competências profissionais, levando a discriminação manifestar-se de diversas formas, desde comentários ofensivos até a recusa em receber promoções.

Difícilmente pessoas da comunidade se sentem representadas por pessoas que ocupam cargos de liderança, impactando diretamente no crescimento profissional e em expectativas de plano de carreira.

No mundo contemporâneo, as mudanças socioculturais das minorias é algo de suma importância no ambiente de trabalho. Os colaboradores, além de fazerem parte de uma estrutura empresarial, também são pertencentes à sociedade, contribuindo com seus papéis sociais. No entanto, pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAP+ apresentam maiores dificuldades para conquistar direitos básicos sociais, como estabilidade financeira, afetando diretamente suas condições de moradia, segurança alimentar e outras formas de privação econômica.

Ao abordarmos as dificuldades que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta no mercado de trabalho, evidenciamos a necessidade de construção de uma sociedade justa e igualitária, abominando normas sociais discriminatórias, promovendo o respeito e fortalecendo os princípios fundamentais de igualdade e dignidade para todos os membros da comunidade LGBTQIAP+. Tais condições são requisitos para que as sociedades possam oferecer igualdade de condições a todos os seus cidadãos, independente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

## **1.2 Tema, problema e levantamento bibliográfico**

Com a finalidade de analisar e investigar as principais barreiras enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ dentro do mercado de trabalho, pretendemos mostrar a realidade atual dessa temática, que apesar de seus avanços significativos em termos de conscientização sobre a diversidade e a inclusão, o preconceito e a discriminação ainda persistem dentro dos ambientes corporativos.

Algumas mudanças históricas no avanço da igualdade e inclusão dessa comunidade, vem se destacando desde a década de 70. Questões como igualdade de gêneros, racismo e direitos das pessoas com deficiência (PCD) vem sendo debatidas na sociedade e, conseqüentemente, dentro das corporações, mas mesmo com esse progresso, as empresas ainda apresentam dificuldades de implementar

políticas que favoreçam a integração dessas comunidades dentro deste ambiente. Logo, o problema central dessa pesquisa é a persistência da discriminação no ambiente de trabalho da comunidade LGBTQIAP+, mesmo com os avanços dos direitos dessa comunidade ao longo dos anos.

A partir dessa compreensão, levantamos vários questionamentos, a partir de uma análise mais abrangente sobre essa problemática, que considere o papel da liderança e cultura organizacional nesse processo, como: Qual a influência dos membros de alta hierarquia empresarial na promoção da diversidade e inclusão dentro das empresas? Como as empresas podem superar as barreiras e promover um ambiente que estimule o respeito e os direitos iguais para todos os colaboradores?

E o mais importante a ser considerado é: Por que o preconceito e a discriminação persistem nestes ambientes mesmo com os muitos avanços e tentativas de combatê-los? Quais os principais aspectos psicológicos e sociais que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta diante da inserção no mercado de trabalho? Como podemos entender e confrontar as raízes profundas desse problema?

Considerando todas as questões levantadas, a fim de discutirmos e aprofundarmos a problemática apresentada, buscamos autores que em suas obras abordam as dificuldades enfrentadas por essa comunidade. Assim, autores como Pompeu (2015) destacam a importância de políticas de inclusão no recrutamento e seleção dos candidatos, por ser a porta de entrada das pessoas na empresa, considerando que é importante avaliar os candidatos com base em critérios relacionados às capacidades técnicas e de habilidades pessoais. Silva e Ferraz (2020) destacam a necessidade da garantia de direitos iguais aos dos heterossexuais, para o combate à homofobia dentro do mercado de trabalho. Ainda, reconhecem que o problema inclui relações de poder assimétricas e a predominância de normas sociais heteronormativas.

Galvão e Junior (2019) complementam essa análise com dados de pesquisas que mostram a realidade enfrentada pela comunidade LGBTQIAP+ desde o início de suas vidas. Destacam que a mera existência representa um desafio na jornada dos membros dessa comunidade, ressaltando como é de extrema importância a proteção e a representatividade. Além disso, Dantas e Gomes Filho (2019)

descrevem que as organizações que apostam em projetos de diversidade apresentam um maior desempenho, conseguem montar uma equipe de profissionais com experiências diversificadas e acabam por alavancar e engrandecer a produção empresarial de suas corporações.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivos Gerais**

- Analisar as principais barreiras e desafios enfrentados por indivíduos da comunidade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho e os impactos psicossociais que esses empecilhos causam.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Compreender o funcionamento das leis voltadas à comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, assim identificando oportunidades para aprimorar as políticas de diversidade e inclusão nas empresas.
- Analisar as leis brasileiras vigentes, que asseguram os direitos da comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, identificando lacunas que afetam a inclusão da comunidade LGBTQIAP+.
- Investigar a existência de políticas de diversidade e inclusão no ambiente corporativo e como isso afeta positivamente a saúde mental da comunidade LGBTQIAP+
- Identificar as principais formas de discriminação enfrentadas por indivíduos LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho.
- Analisar as principais estratégias utilizadas pela comunidade LGBTQIAP+ para contornar o preconceito no ambiente de trabalho e a importância da psicologia nesse contexto.

## **1.4 Hipótese**

Tendo em vista que a comunidade LGBTQIAP+ faz parte de uma categoria socialmente desfavorecida por conta de preconceitos e dogmas culturais, acreditamos que esse desfavorecimento também se estenda ao ambiente de trabalho, em função das barreiras enfrentadas no dia a dia no contexto corporativo.

A partir dessa ótica e como resultado do sistema capitalista em que vivemos, onde todas as necessidades sociais básicas precisam ser supridas por meio do capital, consideramos que os impactos causados pelas dificuldades de inserção e ascensão no ambiente de trabalho possuem uma ligação direta com o bem-estar psicossocial de tais indivíduos.

Ainda nessa perspectiva, reconhecemos que, apesar dos avanços conquistados por intensas lutas políticas, a comunidade LGBTQIAP+ ainda enfrenta significativas barreiras sociais e culturais que contribuem para seu status de desfavorecimento social. Esses desafios vão além das normas socialmente impostas e podem impactar profundamente suas vidas. Em um sistema capitalista onde o acesso a recursos e oportunidades, muitas vezes, dependem do poder econômico, essas barreiras podem agravar ainda mais as disparidades no emprego e na ascensão profissional, afetando psicologicamente essa comunidade.

## **1.5 Justificativa**

Pesquisar sobre as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho se torna pertinente quando, mesmo com muitos estudos e discussões acerca do tema, a desigualdade e o preconceito ainda são uma realidade muito presente no dia a dia dessa comunidade. Ou seja, ainda é preciso pesquisar mais e promover mais informações a respeito para que a igualdade possa ser cada vez mais promovida. Tal comunidade enfrenta desigualdades e muitas vezes violências, sejam físicas ou psicológicas nos mais variados contextos, e não é diferente no ambiente corporativo, que por sua vez reflete a realidade social que está inserido.

Quando pensamos a nível social, há várias minorias sociais que são excluídas e tem seus direitos negligenciados, tal qual é o caso da comunidade LGBTQIAP+, que é invisibilizada e sofre violências constantes na sociedade, e no mercado de trabalho. O preconceito traz a ideia de desqualificação dessas pessoas, que acabam perdendo ou não obtendo oportunidades no âmbito organizacional quando são vistas com desigualdade. Isso gera sofrimento de várias formas como pela invalidação e a dificuldade de encontrar um emprego ou de se desenvolver em um plano de carreira devido aos estigmas.

Torna-se importante assim, entender por qual razão o preconceito ainda se perpetua, mesmo com a atual constituição federal que criminaliza a discriminação de minorias sociais e com tantas discussões a respeito, sendo este um tema da atualidade que não pode ser ignorado. É preciso estudar, pesquisar e desenvolver formas de promover informações para desmistificar os falsos estigmas e preconceitos a respeito da suposta incapacidade da comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, buscando possíveis soluções práticas para combater essas situações que geram sofrimento a essa comunidade. É pertinente, também, entender o impacto desse cenário de sofrimento psicológico, refletindo sobre que tipo de problemas psicológicos/psiquiátricos a vivência dessa realidade pode causar.

## 2. MÉTODO

Visando atingir os objetivos propostos, a presente pesquisa utilizou a revisão integrativa de literatura, com base em estudos e artigos que apresentaram como tema as dificuldades encontradas pela população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho.

A revisão integrativa de literatura permitiu a ampliação da análise dos estudos e da síntese dos dados, possibilitando uma maior gama de informações, e, conseqüentemente, tornando a incorporação de dados fidedignos ao objeto de estudo, dando maior precisão à discussão do tema proposto (Souza, Silva, Carvalho, 2010). Tal revisão permitiu combinar estudos com diferentes metodologias, possibilitando uma integração dos dados colhidos para uma ampla análise do tema, permitindo focar nas lacunas deste tema tão vasto.

Foi seguido um processo sistemático de seleção, coleta e qualificação dos dados, a fim de garantir clareza e rastreabilidade dos artigos incluídos na revisão. Uma de suas etapas foi a elaboração do fluxograma de coleta de dados, que facilitou a seleção final de arquivos utilizados neste estudo, excluindo o material que não era relevante para essa análise e justificando as razões. O fluxograma propiciou, assim, o processo de elegibilidade das publicações encontradas na busca dos bancos de dados.

### 2.1 Material

Usamos como material de pesquisa artigos científicos com foco no tema de estudo, disponibilizados nas bases de dados do Periódicos CAPES e Scielo. Essas bases apresentaram ampla oferta de estudos na área da saúde e questões sociais, favorecendo a inclusão de filtros que ampliaram a qualidade da pesquisa.

## 2.2 Procedimentos para coleta de dados

Para investigar as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, utilizou-se a estratégia PICO (População, Intervenção, Comparação e Desfecho) como critério de busca. No contexto desta pesquisa, a população analisada foi a LGBTQIAP+. A intervenção referiu-se aos aspectos psicológicos e sociais, a comparação abordou pessoas LGBTQIAP+ com pessoas heterossexuais e o desfecho esteve relacionado à inserção no mercado de trabalho. A aplicação dessa estratégia permitiu a formulação clara de uma pergunta de pesquisa e a definição da estrutura lógica para busca bibliográfica de evidências e estudos relevantes presentes na literatura, facilitando e maximizando o alcance da pesquisa (Santos, Pimenta, Nobre, 2007).

De acordo com Souza, Silva e Carvalho (2010), a elaboração da pergunta de pesquisa é a fase mais importante do processo, pois define quais estudos serão incluídos, os meios adotados para identificação desses estudos e as informações que serão coletadas de cada um deles. Para tanto, questionamos: Quais os principais aspectos psicológicos e sociais que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta diante da inserção no mercado de trabalho?

A partir dessa questão, foi possível definir os descritores que fizeram parte da estratégia de busca. Esses descritores foram obtidos através da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e, após serem selecionados e combinados, resultaram na seguinte estratégia de busca: “Minorias Sexuais e de Gênero” OR “Minorias Sexuais” OR “Pessoas LGBTQ” OR “Pessoas LGBTQIA+” OR “Pessoas não heterossexuais”; AND Psicologia OR “Aspectos psicológicos” OR “Aspectos cognitivos” OR “Aspectos emocionais” OR “Aspectos sociais”; AND Heterossexuais OR Heterossexualidade OR “Norma de gênero”; AND “Mercado de trabalho” OR Trabalho OR Emprego. Dessa forma, para a escolha dos materiais, a pesquisa baseou-se nos critérios de inclusão e exclusão apresentados a seguir.

Nossa pesquisa foi realizada por meio das bibliotecas virtuais Periódicos CAPES e SciELO, as quais nos permitiram aplicar filtros específicos, como ano de publicação, idioma, produção nacional e revisada por pares. Foram submetidas a critérios rigorosos de inclusão e exclusão por todos os integrantes do grupo. Para

reduzir possíveis vieses individuais, seguimos um processo padronizado de revisão integrativa, utilizando critérios consensuais de seleção e exclusão que garantiram a comparação, o debate e a decisão coletiva sobre os textos incluídos.

### **2.2.1 Critérios de inclusão**

Utilizamos artigos científicos com enfoque no ambiente corporativo para servir como base de dados para nossa pesquisa. Filtramos pesquisas produzidas a partir dos anos 2000 até a atualidade, por considerarmos que é um tema pouco explorado, sendo todos eles em português. Demos preferência a selecionar artigos que abordaram a inserção de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho e os efeitos que a discriminação causava na vida dessas pessoas.

### **2.2.2 Critérios de exclusão**

Na condução da revisão integrativa, aplicamos filtros específicos para alcançar nosso objetivo final. Excluimos artigos e pesquisas anteriores ao ano 2000, publicações em idiomas que não fossem o português e títulos que não abordassem a discriminação enfrentada por pessoas LGBTQIAP+ no ambiente corporativo.

## **2.3 Procedimento para Análise de Dados**

Após selecionarmos os textos com base nos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos, passamos à leitura dos resumos e, finalmente, à análise completa das obras que permaneceram, visando adequar os estudos selecionados ao problema de pesquisa.

Assim que os primeiros estudos foram selecionados, eles foram inseridos em uma planilha para agilizar e fornecer uma maior assertividade no processo de exclusão e inclusão. Os participantes do grupo se dividiram para ler em um primeiro momento, os títulos e resumos, identificando se estavam de acordo com os objetivos

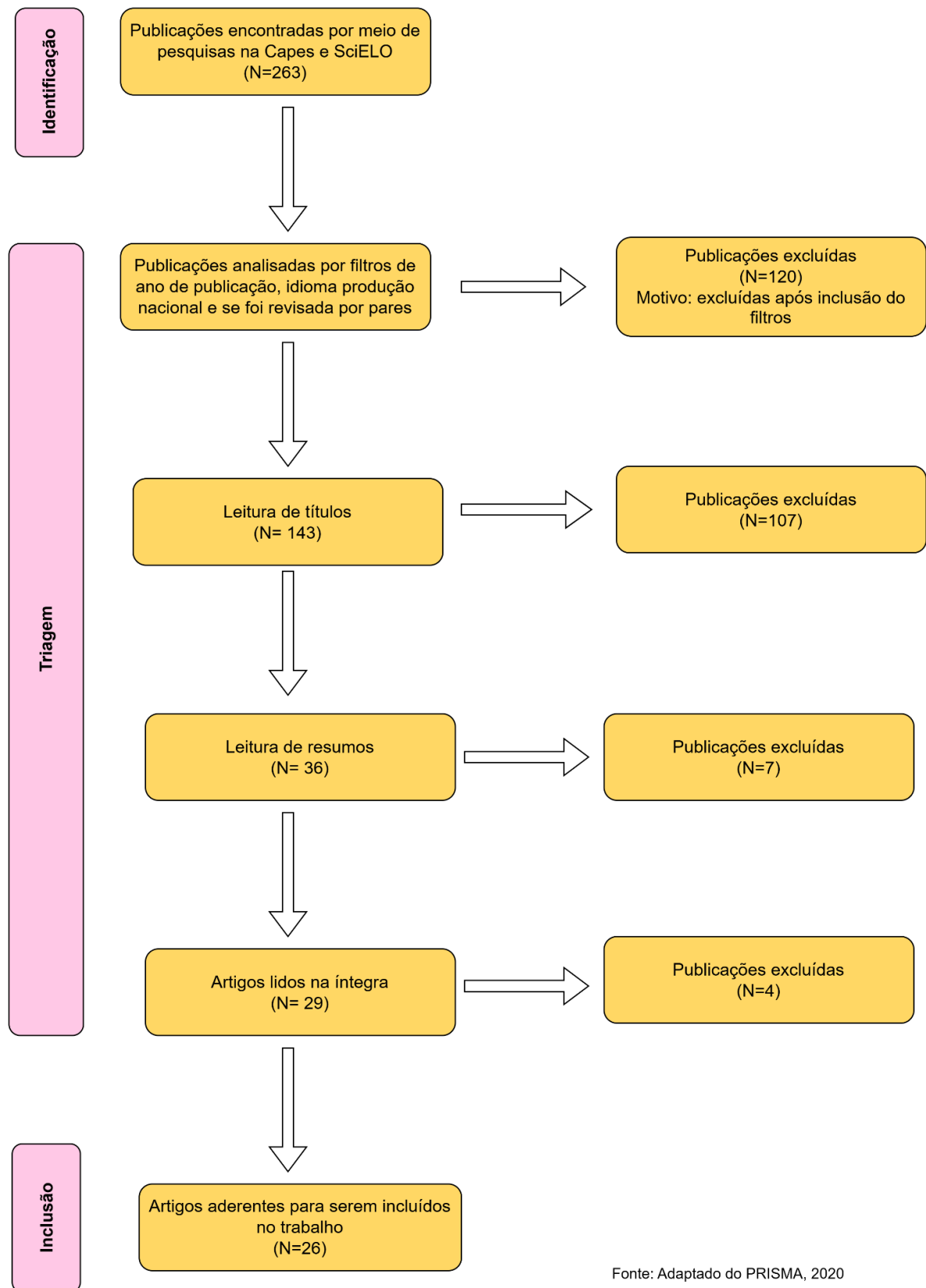
da pesquisa. Na sequência, analisamos de forma crítica os artigos que passaram pelo processo de filtragem, lendo integralmente cada trabalho.

Posteriormente, as pesquisas selecionadas passaram por fichamentos, dos textos, levando em consideração os seguintes aspectos: título do artigo, autores, revista, ano de publicação, volume, objetivos, problema de pesquisa, método, resultados e conclusões. Tendo em vista todos esses dados foi observado suas semelhanças e adições ao nosso objetivo de pesquisa: analisar as principais barreiras e desafios enfrentados por indivíduos da comunidade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho e os impactos psicossociais que esses empecilhos causam.

Ao coletarmos os dados, foram usados artigos científicos coletados nas bases de dados Periódicos CAPES e Scielo, onde inicialmente foram selecionados 263. Após o emprego dos critérios de exclusão e análise de títulos em duplicidade foram eliminados 227 publicações. Ao realizarmos a leitura dos resumos, mais 7 artigos foram eliminados, por não atenderem o objetivo da análise e, por fim, a leitura meticulosa dos textos na íntegra, de acordo com o objetivo de pesquisa, resultaram em 25 trabalhos.

Os critérios definidos para a revisão permitiram realizar uma filtragem mais criteriosa, tendo como objetivo principal identificar as obras mais relevantes, de acordo com os critérios propostos, proporcionando uma base sólida para leitura, discussão e análise de estudos que apresentaram como tema as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+.

Imagem 01. Identificação de estudos a partir das bases de dados.



Fonte: Adaptado do PRISMA, 2020

## **2.4 Ressalvas éticas**

Os critérios estabelecidos para a suspensão ou encerramento da pesquisa são claros e bem fundamentados em artigos científicos, com a finalidade de não comprometer a relevância e validação da mesma. Durante o processo de pesquisa, fizemos o gerenciamento de conflito de interesses entre os pesquisadores, já que este tipo de conflito pode interferir na objetividade e na imparcialidade da pesquisa, levando a resultados tendenciosos ou influenciados por fatores alheios ao rigor científico.

Todos os critérios utilizados garantiram que a pesquisa tivesse total embasamento em dados científicos e fosse conduzida de maneira ética, sem utilização de informações pessoais ou confidenciais de nenhum indivíduo, deste modo respeitando a Resolução do Comitê de Ética, de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS, Brasil 2012).

## **2.5 Cronograma**

No primeiro semestre de 2024 elaboramos o projeto de pesquisa, apresentando o tema, os objetivos, a hipótese e a justificativa do mesmo. No segundo semestre, a partir desses elementos do projeto de pesquisa, iniciamos a escrita do método de pesquisa, propondo como se daria a coleta e análise dos dados, a partir de uma revisão integrativa de literatura. Assim analisamos e sintetizamos os dados, compreendendo a dimensão do tema e iniciando a redação do trabalho. Ao longo dos dois semestres de 2025 elaboramos essa redação sob orientação e a finalizamos para entrega e apresentação pública no final do segundo semestre de 2025.

Etapas	2024												2025											
	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez			
Escolha do tema	x	x																						
Levantamento Bibliográfico		x	x	x																				
Elaboração da Introdução teórica		x	x	x																				
Elaboração e apresentação do projeto e pesquisa			x	x	x																			
Coleta de dados						x	x																	
Análise de dados							x	x	x															
Organização roteiro								x	x		x	x	x											
Redação do trabalho												x	x	x	x	x								
Revisão e redação final														x	x	x	x							
Entrega do TCC																		x	x					
Apresentação do TCC																			x	x	x			

### **3. BARREIRAS NO AMBIENTE CORPORATIVO E SEUS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS NA COMUNIDADE LGBTQIAP+**

Ao falar sobre a comunidade LGBTQIAP+ e suas relações com o trabalho é inevitável não começar pelas barreiras enfrentadas por essa comunidade e os impactos psicológicos causados pela discriminação, que afetam não somente sua vida profissional, mas, também contribui para uma cultura do medo que força muitos a ocultarem sua orientação sexual para evitar repercussões. Isso por que,

Apesar das leis antidiscriminação em alguns países, os funcionários do gênero feminino, gays e lésbicas enfrentam sérias barreiras no mercado de trabalho. Eles relatam mais assédio e menos felicidade no ambiente de trabalho do que empregados do gênero masculino heterossexuais, e homens gays ganham menos que homens heterossexuais comparativamente qualificados e experientes (Dantas e Gomes Filho, 2019, p.36)

Os estereótipos sobre homossexualidade fundamentam o preconceito e a discriminação contra pessoas homossexuais no ambiente de trabalho, muitas vezes tornando esses locais hostis. A discriminação se intensifica no espaço profissional, onde o processo seletivo e o ambiente de trabalho já evidenciam segregação e invisibilização de pessoas percebidas como homossexuais. Os gestores muitas vezes associam essas pessoas a estereótipos negativos, tornando difícil a ocupação de cargos de comando, enfrentando formas de violência, como assédio moral, sabotagem, piadas homofóbicas e limitações na sua trajetória profissional, o que impacta negativamente sua vida pessoal e saúde (Souza, Honorato e Beiras, 2021).

Tais discriminações empurram a comunidade LGBTQIAP+ para profissões estereotipadas, durante toda sua trajetória profissional. Os discursos de inclusão, nesse contexto, servem mais para melhorar a imagem pública da empresa do que para criar um ambiente de oportunidades genuínas, mostrando como a sociedade capitalista utiliza pautas sociais para obter lucro, sem modificar a questão em si (Souza, Honorato e Beiras, 2021).

Juliano e Scopinho (2020) ao analisarem um conjunto de colaboradores da comunidade LGBTQIAP+, indicaram que a atual configuração social e do mundo do trabalho oferece diversas barreiras para essa comunidade, como exigências

técnicas e sociais, oferecendo uma barreira que dificilmente é quebrada e deixando esses sujeitos à margem da sociedade, ao reconhecerem que:

[...] não poderiam simplesmente viver as suas vidas como as demais pessoas. Também precisam incessantemente lutar pela garantia dos seus direitos, ainda lentamente reconhecidos, e resistir a uma sociedade e projeto de país que investe grandes esforços para destruí-los (Juliani e Scopinho, 2020, p.76).

Assim, impactos causados pelas dificuldades da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho se estendem para além do âmbito laboral, possuindo um impacto direto no bem estar psicossocial de um indivíduo. A sexualidade, como fator fundamental da existência de uma pessoa, influencia diretamente as relações interpessoais e intrapessoais (Albuquerque, 2002). Logo, a repressão da expressão genuína da sexualidade dentro do ambiente corporativo compromete os modos de ser, pensar e se mostrar perante a sociedade, afetando diretamente o desenvolvimento psicossocial e profissional dos indivíduos LGBTQIAP+.

Os efeitos psicossociais dessas barreiras são enraizados em nossa sociedade e multifacetados, afetando tanto a saúde mental quanto às relações interpessoais. A sexualidade é o principal elemento estruturante da identidade e da personalidade de uma pessoa, em um nível biopsicossocial (Albuquerque, 2002). Relações interpessoais frágeis, falta de pertencimento e o impedimento ao desenvolvimento de habilidades sociais genuínas impactam negativamente o ambiente corporativo como um todo.

Segundo Pereira e Leal (2005), a identidade sexual é composta por quatro critérios: sexo biológico, identidade de gênero, papéis sexuais sociais e orientação sexual. A negação ou desvalorização de qualquer um desses elementos compromete a construção de uma identidade sólida e saudável no âmbito profissional, social e individual. Quando essa expressão de “ser” é reprimida, surgem diversas consequências psicológicas. O medo constante de sofrer discriminação ou de não ser aceito pode gerar níveis elevados de ansiedade e estresse. A necessidade de ocultar a identidade de gênero ou orientação sexual no ambiente de trabalho, conhecida como *passing*, aumenta a pressão emocional e pode levar à

exaustão mental. Essas pressões afetam a subjetividade do indivíduo, impactando sua relação consigo mesmo e com a sociedade (Albuquerque, 2002).

A exclusão social, a marginalização e a falta de reconhecimento podem resultar em sentimentos de tristeza profunda e desesperança. Nesse contexto, a baixa autoestima surge quando profissionais LGBTQIAP+ internalizam a rejeição ou o preconceito, prejudicando a autoconfiança e o senso de autoestima. Esses sentimentos refletem diretamente no desenvolvimento profissional e identidade de gênero e pessoa, construídas durante o desenvolvimento psicossocial (Toniette, 2006), resultando em dificuldade de estabelecer relações autênticas e de confiança no ambiente corporativo, podendo levar ao isolamento social. Esse afastamento dificulta a formação de redes de apoio essenciais para o crescimento profissional e o bem-estar psicológico, contribuindo para um ciclo de solidão e alienação.

Constata-se, portanto, que a construção do gênero, alimentada por normas e instituições que definem modelos de masculinidade e feminilidade, reforça padrões que dificultam a aceitação da diversidade sexual (Piscitelli, 2001).

### **3.1 Discriminações enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho.**

A comunidade LGBTQIAP+ enfrenta um amplo e complexo leque de situações discriminatórias e violências no mercado de trabalho. Como destacaram Souza, Honorato e Beiras (2021), os estereótipos sobre homossexualidade fundamentam o preconceito e a discriminação, transformando muitos ambientes profissionais em espaços hostis e excludentes. Essa realidade se manifesta em todas as etapas da trajetória profissional, desde o processo seletivo até o cotidiano laboral e as possibilidades de ascensão na carreira, criando um ciclo perverso de exclusão que não possui fim.

No processo de recrutamento e seleção, a discriminação assume características particulares e frequentemente veladas. Galvão e Junior (2021, p.5) destacaram de forma contundente que "a discriminação e o preconceito em muitos casos começam ainda no processo de seleção de trabalho", evidenciando como

candidatos são prejudgados por sua aparência, expressão de gênero ou suposta orientação sexual, antes mesmo da avaliação de suas competências profissionais. Essa dinâmica excludente, que se manifesta desde a triagem de currículos até as entrevistas, tem consequências graves: muitos membros da comunidade LGBTQIAP+, especialmente pessoas trans e travestis, são sistematicamente excluídas do mercado formal, sendo empurrados para a informalidade ou situações de extrema vulnerabilidade, como por exemplo, a prostituição (Juliano e Scopinho, 2020). Como resultado, essas vivências frequentemente resultam em graves comprometimentos mentais, incluindo desenvolvimento de depressão e pensamentos suicidas.

Uma vez que essas pessoas estão inseridas no ambiente de trabalho, as formas de discriminação se multiplicam e se intensificam. Pompeu e Souza (2019, p. 656) analisaram como o preconceito é frequentemente velado "por meio do humor", onde piadas transfóbicas e comentários aparentemente inofensivos reforçam a heteronormatividade como única norma aceitável. Com medo de perder o emprego ou que as represálias aumentem, as vítimas não denunciam e, quando o fazem, não recebem o acolhimento e procedimento adequados por parte das empresas. Essa falta de resposta institucional eficaz acaba por isolar ainda mais os profissionais LGBTQIAP+, reforçando sentimentos de exclusão e desamparo. Como resultado, muitos desenvolvem estratégias de sobrevivência emocional que, embora ajudem a lidar com o ambiente hostil, limitam seu potencial criativo e produtivo.

Essa violência simbólica, conforme explica Irigaray (2009), opera como um mecanismo sofisticado de controle social, disciplinando comportamentos e identidades através da ridicularização e da marginalização de tudo que foge aos padrões heteronormativos. Além das microagressões verbais, outras formas mais sutis de discriminação incluem o uso persistente de linguagem heteronormativa em comunicações internas, a organização de eventos corporativos que ignoram completamente a existência de famílias LGBTQIAP+, e a expectativa implícita de que todos os colaboradores devem se comportar de acordo com rígidos padrões de gênero tradicionais. Essas práticas, embora possam parecer insignificantes quando analisadas isoladamente, criam coletivamente um ambiente de trabalho hostil e

excludente, onde profissionais LGBTQIAP+ são constantemente lembrados de sua condição de "diferentes" e "fora do padrão".

A discriminação no ambiente de trabalho assume diversas outras formas graves, incluindo assédio moral, sabotagem profissional, limitações na trajetória de carreira e exclusão sistemática das dinâmicas informais da organização. Dantas e Gomes Filho (2019, p.36) constataram que "funcionários gays e lésbicas enfrentam sérias barreiras no mercado de trabalho", sendo frequentemente excluídos de redes informais de relacionamento, que são cruciais para o desenvolvimento profissional. Essa marginalização social ocorre de diversas maneiras: desde a exclusão não declarada de conversas e eventos sociais até a dificuldade de acesso a mentores e patrocinadores dentro da organização (Boasquevisque, Palassi e Silva, 2024).

A situação se agrava ainda mais quando analisamos os obstáculos à progressão na carreira. A homossexualidade, socialmente construída como "anormal, defeituosa e falha" (Pompeu e Souza, 2019), torna-se objeto de vigilância constante e comentários maliciosos no ambiente profissional. Gestores frequentemente associam profissionais LGBTQIAP+ a estereótipos negativos e pejorativos, dificultando sua ocupação em cargos estratégicos e de liderança (Souza, Honorato e Beiras, 2021). Essa realidade cria um teto de vidro intransponível para muitos profissionais talentosos, cujas carreiras são limitadas não por falta de competência, mas por preconceitos enraizados na cultura social e, como consequência disso, na cultura organizacional.

A combinação desses fatores, exclusão nos processos seletivos, discriminação no cotidiano profissional e barreiras à ascensão na carreira, cria um ciclo de exclusão e marginalização que tem impactos profundos, tanto na vida profissional quanto na saúde mental dos indivíduos LGBTQIAP+. Como demonstraram as pesquisas citadas, essa realidade persistente exige intervenções estruturais que vão além de políticas superficiais de diversidade, demandando uma transformação profunda nas culturas organizacionais e nas melhores práticas de gestão de pessoas.

### **3.2 Leis brasileiras e o impacto no ambiente corporativo para a comunidade LGBTQIAP+.**

A Constituição Federal (1988), em seu artigo 3º, estabelece como um dos objetivos fundamentais do país a promoção do bem de todos, sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. No entanto, quando se trata da inserção da comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, percebe-se que, na prática, esse direito ainda está longe de se concretizar. A ausência de políticas específicas e a falta de fiscalização efetiva resultam em um cenário onde o preconceito e a exclusão ainda são obstáculos significativos, dificultando o acesso e a permanência dessas pessoas em ambientes corporativos de forma justa e igualitária.

Nos últimos anos, a legislação tem avançado na promoção da inclusão de determinados grupos minoritários no mercado de trabalho, como é o caso das mulheres e das pessoas com deficiência (PCDs). Como apontaram Fernandes *et al.* (2020), as conquistas dos movimentos sociais feministas, aliadas à promulgação de leis voltadas à defesa dos direitos das mulheres, contribuíram para um maior protagonismo feminino na sociedade e no meio corporativo, ainda que esse avanço não tenha atingido o ideal. Da mesma forma, a legislação brasileira garante a reserva de um percentual de vagas para PCDs nas empresas, reforçando a necessidade de uma inclusão efetiva. No entanto, segundo observaram Ferreira *et al.* (2022), no que se refere ao âmbito racial e LGBTQIAP+, ainda não existem leis específicas que incentivem ou obriguem sua contratação pelo mercado de trabalho, o que fragiliza as lutas históricas desses grupos por reconhecimento e equidade.

Embora grandes corporações tenham adotado políticas internas de diversidade e inclusão, conforme destacam Mota *et al.* (2022) e Ferreira *et al.* (2022), classificando essas ações como “Ativismo Corporativo”, a falta de uma regulamentação formal reforça a ideia de que a inclusão dessa população ainda não está enraizada de maneira natural na cultura organizacional.

É evidente que, apesar de avanços no reconhecimento dos direitos de grupos minoritários, a inclusão efetiva ainda enfrenta muitos desafios quando pensamos no cenário corporativo. Para que essa realidade mude, é essencial que as empresas adotem políticas que protejam e valorizem a diversidade, criando ambientes de

trabalho mais inclusivos. Vitorino (2023) destacou que é fundamental a implementação de diretrizes que garantam a proteção dos funcionários LGBTQIAP+, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito e na equidade. Nesse sentido, ações concretas, como a criação de legislações específicas e a adoção de medidas internas que envolvam todos os níveis hierárquicos da organização, são essenciais para promover uma inclusão genuína.

[...] Acredita-se ser imprescindível a implementação de políticas públicas, e propostas criadas pelos Estados, com o objetivo de conscientizar tanto os indivíduos em altos cargos corporativos e líderes políticos quanto os membros da sociedade em geral, para que atuem em conjunto como engrenagens de uma estrutura organizacional com aspectos igualitários. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) traz a necessidade dos Estados buscarem políticas a fim de eliminar qualquer diferenciação no âmbito corporativo, contando com o auxílio das organizações trabalhistas e dos empregadores para criar novas leis e programas educacionais que ampliem a política de igualdade. (Vitorino, 2023, p.9).

Nos Estados Unidos, a Lei de Não Discriminação no Emprego (Title VII da Civil Rights Act, 1964) proibiu a discriminação baseada na identidade de gênero. Conforme aponta o relatório "Transgender Inclusion In The Workplace – 2nd edition A Human Rights Campaign Foundation Report" (2008), empregadores não podem demitir, recusar-se a contratar ou prejudicar funcionários transgênero. Essa proteção foi reforçada por decisões da Suprema Corte dos Estados Unidos, ampliando a interpretação das leis de direitos civis para abarcar questões de gênero (Prado e Dangelo, 2017).

Além das leis federais, muitas empresas nos EUA implementaram políticas de diversidade e inclusão que vão além das exigências legais, incluindo treinamentos sobre preconceitos inconscientes e diretrizes para ambientes de trabalho mais acolhedores para todos os gêneros. Outros países também adotaram políticas semelhantes, buscando promover a inclusão e proteção de trabalhadores LGBTQIAP+ no ambiente corporativo e na legislação trabalhista:

Na União Européia, uma decisão do Tribunal de Justiça das Comunidades Européias de 1996 em *PvS* e no Conselho do Condado de Cornwall forneceu proteções contra a discriminação no emprego relacionada à "mudança de sexo". O Reino Unido formalizou esta decisão da UE quando da aprovação das Regulações de Discriminação Sexual (Reatribuição de gênero) de 1999. Esta lei prevê proteções para pessoas pretendentes a serem transexuais de sofrerem ou terem sido submetidos à cirurgia de mudança de sexo, aplica-se a qualquer trabalho e ocupação (Prado e Dangelo, 2017).

A Procuradora do Trabalho Sofia Vilela (2015) destacou que “a discriminação por identidade de gênero no mercado de trabalho também deve ser avaliada na perspectiva desse tipo de organização, no qual a gestão de recursos humanos é voltada única e exclusivamente ao lucro e produtividade, não sendo preparada para lidar com a diferença”. Segundo essa análise, a lógica capitalista não tolera diferenças, pois estas perturbam a padronização desejada para maximizar a eficiência e os lucros.

No Brasil, ainda há lacunas legislativas na proteção específica dos trabalhadores transgêneros, tornando a segurança jurídica dependente da interpretação dos julgadores. Como evidenciado por Prado e Dangelo (2017), a ausência de normas claras resulta em disparidade de decisões e incertezas para essa população, que muitas vezes enfrenta barreiras estruturais para ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Um exemplo significativo foi a recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (2021), que manteve a condenação de uma autarquia federal ao pagamento de R\$ 30.000,00 por danos morais a uma trabalhadora trans. A Corte reconheceu que houve assédio moral no ambiente de trabalho, evidenciado pela proibição do uso do nome social e do banheiro feminino, além de outros constrangimentos que levaram a empregada a pedir demissão antes mesmo de recorrer à Justiça. Esse julgamento reforçou que, na ausência de proteção normativa específica, os direitos de pessoas trans acabam sendo violados sistematicamente, exigindo intervenção judicial para sua reparação.

Prado e Dangelo (2017) constataram que:

Decisões como esta começam a acontecer timidamente no Brasil e muito a reboque do que tem sido decidido e legislado em outros países. Importante mencionar que decisões como a acima referida não estão fundamentadas em normas específicas sobre o assunto, em sua maioria são fruto de processos de integração das lacunas do Direito e por isso os direitos no caso laborais das pessoas Trans ficam condicionados à interpretação, empatia e sensibilidade dos julgadores, o que gera um quadro de insegurança jurídica, disparidade de decisões e incertezas.

As legislações e políticas públicas dos Estados Unidos e da União Europeia servem como referências valiosas para o Brasil na implementação de políticas inclusivas. Embora legislações de países como os Estados Unidos e de nações da União Europeia ofereçam importantes referências históricas para políticas inclusivas,

a presente análise concentra-se sobretudo na realidade brasileira, enfatizando a necessidade de transformar tais inspirações em medidas efetivas que respondam às demandas locais da população LGBTQIAP+. Segundo Prado e Dangelo (2017), é fundamental adotar medidas que protejam e promovam os direitos dessa população, garantindo oportunidades de trabalho igualitárias e respeitando a pluralidade de identidades na sociedade.

Leal e Paul (2022) ressaltaram que a promoção da igualdade deve envolver tanto o setor privado quanto o público, reforçando a responsabilidade compartilhada na construção de espaços mais justos e equitativos. Além do impacto social, a adoção de políticas inclusivas beneficia não apenas os funcionários, mas também as empresas. Ambientes de trabalho diversos e respeitosos aumentam a satisfação e o engajamento dos funcionários, resultando em melhor desempenho comercial e uma posição mais competitiva no mercado.

Logo, o mundo corporativo também precisa se alinhar com as demandas do século XXI. Não se pode ignorar a importância de valorizar os indivíduos que fazem parte da população LGBTQIAP+. A discriminação contra essas minorias é uma visão limitada e deve ser superada. Assim, uma grande alteração na legislação e políticas públicas direcionadas à população LGBTQIAP+, é fundamental que haja mecanismos eficazes para fiscalizar a aplicação dessas leis e garantir que empresas que discriminem não fiquem impunes (Leal e Paul, 2022).

### **3.3 As políticas inclusivas adotadas nas corporações e seus impactos na comunidade LGBTQIAP+.**

É de suma importância termos em vista que o contexto histórico da comunidade LGBTQIAP+ é marcado por um desprezo enraizado em nossas bases como sociedade. O preconceito contra a comunidade LGBTQIAP+, comumente velado por meio do humor, promove a "naturalização [...] do heterossexual como sendo o normal e o padrão a ser seguido por todos na sociedade" (Pompeu e Souza, 2019, p. 656). Com isso, práticas preconceituosas acabam sendo sublimadas em meio à cultura e funcionamento organizacional, onde o preconceito começa no processo de recrutamento e seleção, com a reprovação de pessoas

puramente por serem quem são, sem que ocorra nenhuma análise estritamente profissional da pessoa candidata. Isso resulta na subestimação das qualificações de candidatos LGBTQIAP+ e na perpetuação de um ambiente de trabalho pouco acolhedor. Mesmo em empresas que adotam políticas de inclusão, comportamentos discriminatórios persistem no ambiente corporativo e na sociedade em geral (Leal e Paul, 2022).

A participação política dos trabalhadores LGBTQIAP+ na defesa de seus direitos no ambiente corporativo também é um fator relevante para a criação de espaços mais inclusivos. Um estudo de Boasquevisque, Palassi e Silva (2024) analisou os aspectos psico-políticos dessa participação, evidenciando as dificuldades enfrentadas por essa população, que vão desde normas rígidas a barreiras estruturais, que dificultam a visibilidade e aceitação de questões LGBTQIAP+ no trabalho. A pesquisa revelou que a maioria dos trabalhadores apresenta um baixo nível de mobilização coletiva em relação ao seu bem-estar dentro das empresas, muitas vezes por medo de represálias ou insegurança em relação à sua privacidade. Pesquisas recentes do Grupo Gay da Bahia (2023) demonstraram que aproximadamente 68% dos profissionais LGBTQIAP+ já vivenciaram situações de preconceito em seus ambientes de trabalho, sendo que em 42% dos casos essas ocorrências se deram ainda no processo seletivo.

Tal contexto evidenciou a urgência de fortalecer a articulação entre sindicatos e coletivos LGBTQIAP+, como estratégia eficaz para ampliar a defesa de direitos e o engajamento político desses trabalhadores. A união desses grupos organizados pode potencializar a ação política e fomentar ambientes de trabalho mais acolhedores, a fim de impedir a marginalização estrutural e o não apoio institucional dentro das empresas, não consentindo que ciclos de desigualdade sigam acontecendo. Tornando-se, portanto, necessária a adoção de iniciativas mais consistentes e abrangentes para garantir equidade no mercado de trabalho.

Enquanto a legislação brasileira, por meio da Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), estabeleceu a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCDs) em empresas com 100 ou mais funcionários, não há medidas similares para grupos LGBTQIAP+ ou raciais no âmbito trabalhista. A ausência de leis específicas para outras minorias aprofunda suas desvantagens, embora muitas empresas

tenham adotado voluntariamente políticas de diversidade. Mota *et al.* (2022, p. 61) e Ferreira *et al.* (2022, p. 3) classificaram essas ações como "Ativismo Corporativo", com impactos positivos na sociedade. No entanto, o fato de serem necessárias leis para garantir a inclusão revela que essa ainda não é uma prática natural em nossa cultura.

A última década trouxe avanços jurídicos fundamentais, como a garantia do casamento igualitário (2013), o direito ao nome social (2015/2018) e a criminalização da LGBTfobia (2019). Esses avanços legais têm impactado diretamente o ambiente corporativo, permitindo que pessoas LGBTQIAP+ acessem direitos antes restritos a casais heterossexuais, como a inclusão do cônjuge em planos de saúde empresariais, licenças maternidade/paternidade estendidas, pensão por morte e o uso do nome social no trabalho (Souza e Pereira, 2013).

Diversas empresas têm implementado iniciativas que vão além da promoção da equidade, utilizando a diversidade como um diferencial organizacional. Conforme apontaram Leal e Paul (2022), essas políticas variam desde programas internos de conscientização até parcerias com instituições especializadas, reforçando a importância de possuir um ambiente corporativo mais inclusivo como uma estratégia de negócio. Políticas de diversidade bem implementadas não só geram mais visibilidade positiva para a marca, mas também, fomentam a justiça social, convertendo a inclusão em um valor autêntico que ultrapassa somente a linha do ganho monetário.

Um exemplo significativo dessa prática é o Itaú Unibanco, que investiu R\$ 200.000 no programa LGBT+Orgulho, cujas ações abrangeram áreas como esporte, cultura e educação, fomentando um ambiente mais inclusivo e acolhedor. Além disso, a criação do grupo interno "Sou como sou" tem possibilitado treinamentos e debates sobre diversidade, garantindo que materiais internos de comunicação sejam livres de discriminação, reforçando a reputação do banco como uma instituição socialmente responsável (Leal e Paul, 2022).

Outro caso de destaque é a Natura, empresa brasileira que tem se consolidado como referência em políticas de inclusão. A companhia desenvolveu medidas que garantem a equiparação de direitos entre colaboradores LGBTQIAP+ e

demais funcionários, como a implementação de licença-maternidade e paternidade estendidas, além da permissão para o uso de crachás sociais, garantindo que os trabalhadores possam ser reconhecidos por sua identidade de gênero. Além disso, a empresa adotou uma abordagem inovadora ao mensurar o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de seus funcionários, permitindo uma avaliação mais ampla do impacto das suas políticas inclusivas. Como reflexo dessas iniciativas, a empresa recebeu o prêmio Ethical Companies por cinco anos consecutivos, demonstrando que a inclusão pode ser um pilar estratégico para o crescimento sustentável e para a construção de um ambiente corporativo mais equitativo (Leal e Paul, 2022).

Apesar dos avanços das políticas corporativas de inclusão mencionadas, em muitos casos, essas iniciativas, embora bem-intencionadas, não eliminam completamente os estereótipos e preconceitos enraizados na cultura organizacional. Ferreira *et al.* (2022) levantaram a discussão sobre as empresas privadas e sua real preocupação com a inclusão da comunidade LGBTQIAP+, ou se essa inclusão se tornou apenas uma tendência empresarial, visando retorno financeiro e fortalecimento da imagem corporativa. Ao apresentarem a sigla “D&EI” (Diversidade, Equidade e Inclusão), Ferreira *et al.* (2022) destacaram que, apesar dos avanços, a discussão ainda é defasada e as práticas inclusivas nem sempre resultam em uma verdadeira aceitação dentro das organizações.

Entender esse processo requer considerarmos o contexto social do mundo contemporâneo, onde sob uma ótica capitalista, o lucro muitas vezes é colocado acima do bem-estar. Há casos em que o discurso de diversidade das empresas acaba sendo utilizado como estratégia para vender mais para um público, sem mudanças efetivas culturais na empresa, revelando que o discurso de inclusão da diversidade sexual nos contextos organizacionais mostra como o capitalismo pode se apropriar dos movimentos sociais para ter lucro, sem reverter em mudanças significativas para o grupo em questão (Souza e Honorato, 2021).

Diante desse cenário, torna-se essencial que as organizações adotem medidas mais estruturais e eficazes para garantir a equidade e a inclusão genuína da comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho.

### 3.4 Estratégias de superação e resiliência no contexto corporativo.

A partir de todas as barreiras enfrentadas, podemos constatar que os membros da comunidade LGBTQIAP+ precisam adotar diversas estratégias para lidar com os desafios do mercado de trabalho, adotando práticas que podem ir da fuga à ocultação de sua identidade, para não sofrerem preconceito e dificuldades. Muitas vezes, a população LGBTQIAP+ opta por esconder sua orientação sexual em suas relações, sejam elas pessoais ou de trabalho, para não serem associadas a estereótipos sociais ou preconceito (Boasquevisque, Palasi e Silva, 2024).

Boasquevisque, Palasi e Silva (2024) destacaram que o preconceito estrutural nas organizações afeta negativamente as oportunidades de emprego e o crescimento profissional de indivíduos não heteronormativos. Tendo isso em vista, a passabilidade<sup>1</sup>, é um dos principais fatores utilizados para se enquadrar no padrão heteronormativo, privando essas pessoas de serem quem são.

Algumas estratégias são comumente adotadas para passar despercebido, como: pessoas trans tentam ao máximo atingir um corpo padrão seja feminino ou masculino; gays que camuflam a identidade ao adotarem uma postura mais discreta, já que apresentar comportamentos mais afeminados é ruim para o olhar da sociedade (Juliano e Scopinho, 2020).

Felix e Gomes (2019) ao entrevistarem membros da comunidade LGBTQIAP+ relataram que os entrevistados sentiam que, ao revelar sua orientação sexual, características que valorizam em si, como serem “discretos”, “certinhos” ou “religiosos”, poderiam ser percebidas como incoerentes ou inconsistentes com a identidade homossexual. Essa percepção gerava um dilema, já que o autovalor e a identidade de muitos se ancoram nessas características e, portanto, a ocultação surge como uma tática para preservar esse senso de unicidade e evitar contradições.

Tendo em vista que as estratégias não são homogêneas, Antunes, *et al.* (2021), perceberam que os profissionais adotam diferentes estratégias para lidar

---

<sup>1</sup> [...] noção que se refere à adequação comportamental, física e/ou jurídica que o sujeito deve fazer para que a sua orientação sexual e, principalmente, a sua identidade transgênero não sejam questionadas ou constituam barreiras para “passar”, ou seja, acessar e pertencer aos espaços sociais (Juliano; Scopinho, 2020, p 71)

com o estigma sexual no ambiente de trabalho, geralmente preferindo revelar sua identidade e gerenciar as possíveis tensões sociais, em vez de ocultá-la completamente. Alguns profissionais optam por "sinalizar" sutilmente sua orientação sexual, fazendo "deslizes" intencionais que permitem que ela seja reconhecida sem uma revelação direta, tornando-a perceptível apenas para aqueles que estão atentos aos sinais. Outros preferem "normalizar" sua identidade, tratando-a como algo natural e irrelevante para o ambiente profissional, de modo que o preconceito seja minimizado ou até neutralizado, com a negação de qualquer peso ao estigma sexual. Também há quem adote uma postura de "diferenciação", aceitando plenamente suas diferenças e confrontando o estigma diretamente, ao se posicionarem contra o preconceito e promoverem ativamente a inclusão e a diversidade no trabalho. Entretanto, essas estratégias não são rígidas nem excludentes. Muitos profissionais combinam essas abordagens conforme a situação e o contexto, o que pode gerar narrativas contraditórias.

Apesar do emprego dessas estratégias, muitos profissionais são forçados a se dedicarem ao trabalho informal ou à prostituição, por conta das dificuldades de acesso ao trabalho formal. O trabalho acaba sendo um ponto contraditório para essas pessoas, que por um lado constitui um ambiente de sofrimento e preconceito, mas por outro apresenta a possibilidade de ser um local de superação e realização profissional (Juliano e Scopinho, 2020).

Após uma série de entrevistas com pessoas LGBTQIAP+, Juliano e Scopinho chegaram à seguinte conclusão:

Eles sabiam que não poderiam simplesmente viver as suas vidas como as demais pessoas. Também precisariam incessantemente lutar pela garantia dos seus direitos, ainda lentamente reconhecidos, e resistir a uma sociedade e projeto de país que investe grandes esforços para destruí-los (Juliano e Scopinho, 2020, p 76).

Assim, a sexualidade no competitivo ambiente de trabalho pode ser acompanhada de violências e preconceitos, porém escondê-la também pode causar sofrimento devido ao sentimento de necessidade de integração. Logo, apesar dos avanços no reconhecimento e reivindicação dos direitos da comunidade LGBTQIAP+ a nível mundial, constatou-se que a discriminação ainda faz parte de muitas realidades continua afetando a comunidade LGBTQIAP+ (Martins, Dutra e Ávila, 2021).

## 4. DISCUSSÃO

Ao propor-se, pesquisar as principais dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, e os impactos psicológicos decorrentes de experiências negativas nesse contexto foi possível constatar que:

Membros da comunidade LGBTQIAP+, passam constantemente por discriminações tanto veladas quanto explícitas no contexto corporativo. Essas discriminações se manifestam por meio de comportamentos como piadas ofensivas, negação de promoções, microagressões e exclusão social, mesmo em ambientes aparentemente inclusivos.

Todo esse contexto discriminatório acaba por impactar psicologicamente a população desta comunidade, podendo causar estresse crônico, ansiedade, sentimentos de solidão, depressão e baixa autoestima, comprometendo a saúde mental e o bem-estar desses indivíduos.

Constatou-se, também, a prática do *passing*, ou seja, o ocultamento da identidade de gênero ou orientação sexual por parte de pessoas LGBTQIAP+ como estratégia de autoproteção, na tentativa de evitar discriminações ou julgamentos no ambiente de trabalho.

Embora algumas empresas possuem políticas corporativas de diversidade e inclusão, essas políticas, muitas vezes não, se traduzem em práticas efetivas. Em diversos casos, essas iniciativas acabam sendo superficiais, com caráter meramente simbólico ou voltadas para o marketing institucional. Torna-se fundamental a existência de uma legislação específica e abrangente no Brasil, que proteja de forma efetiva os direitos da população LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho. Países como os Estados Unidos e membros da União Europeia, contam com marcos legais robustos no combate à discriminação por identidade de gênero e orientação sexual.

Os resultados da pesquisa confirmaram, portanto, que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta barreiras, significativas tanto institucionais quanto subjetivas, que comprometem sua inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho. Tais obstáculos se manifestam por meio de práticas discriminatórias, ausência de políticas eficazes de inclusão e estruturas organizacionais excludentes, gerando

consequências diretas na saúde mental dessa população. Entre os efeitos mais comuns observados estão o aumento dos níveis de estresse, ansiedade, depressão e um sentimento constante de não pertencimento, que afetam profundamente o bem-estar emocional e profissional desses indivíduos.

Esses dados trazidos pela revisão bibliográfica, por um lado, nos permitiram entender a estrutura dominante por trás da discriminação da população LGBTQAP+ no mercado de trabalho e por outro constatar lacunas em relação a políticas públicas que assegurem a não discriminação de pessoas LGBTQIAP+ em ambientes corporativos. Essas brechas tornaram-se cada vez mais evidentes com o desenvolvimento da pesquisa.

A evolução histórica do tema evidenciou que apesar dos preconceitos enfrentados pela população LGBTQIAP+, o cenário atual é melhor do que há algumas décadas, mas ainda assim, existe muito a ser feito em relação ao tema. Não existem políticas públicas claras que visem diminuir todos os problemas evidenciados pela pesquisa. A decisão de ter um programa de diversidade nas empresas é estritamente decidida pela iniciativa privada, isso quando acontece. Tal condição perpetua o preconceito contra a comunidade LGBTQIAP+ enquanto uma estrutura cultural que se perpetua há muito tempo. Por trás de tal configuração existe uma lógica capitalista, onde o lucro é colocado acima do bem-estar das pessoas. Entender esse ecossistema nos auxiliou a compreender por que ainda não existem políticas públicas eficazes e consistentes voltadas à inclusão da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho formal.

Nesse sentido, a pesquisa não resolve o problema como um todo, pois trata-se de uma questão estrutural e histórica, mas cumpre um papel essencial ao evidenciar os principais pontos críticos dessa realidade. Através da análise das barreiras institucionais, legais e culturais enfrentadas por essa população, foi possível perceber que a ausência de políticas públicas específicas colabora para a perpetuação do preconceito e da exclusão. Além disso, a pesquisa evidenciou que, mesmo as ações desenvolvidas pelas iniciativas privadas muitas vezes funcionam como estratégias de marketing (ativismo corporativo), sem um comprometimento real com mudanças estruturais.

Portanto, podemos afirmar que a pesquisa contribui significativamente para a compreensão do problema, mapeando suas causas e consequências, mas não o

resolve, justamente porque esse tipo de transformação exige mobilização social, política e legislativa. Ainda assim, o estudo cumpriu seu papel ao oferecer dados, análises e reflexões que podem fundamentar futuras políticas públicas e ações institucionais de inclusão, além de servir como material de conscientização e denúncia. A resolução efetiva do problema evidenciado demanda esforços contínuos e multidimensionais, e esta pesquisa é um passo nesse caminho.

Partindo de todas essas constatações, a hipótese apresentada inicialmente de que os desfavorecimentos sociais relacionados à comunidade LGBTQIAP+ se estendiam ao ambiente organizacional foi confirmada. De fato, a comunidade LGBTQIAP+ ainda é desfavorecida, sofre preconceitos, enfrenta maiores taxas de desemprego, encaminhando-a para os setores informais de produção, encontram dificuldade para criar uma carreira e, muitas vezes, se veem obrigados a esconder sua sexualidade e/ou gênero, como estratégia de enfrentamento do problema. O preconceito neste ambiente é muitas vezes velado em forma de humor, o que ajuda a perpetuá-lo.

Evidencia-se, dessa forma que, além das questões que cercam a comunidade ao ingressar no mercado de trabalho, existem situações ainda mais delicadas, ao constatar-se que pessoas trans e travestis muitas vezes recorrem à prostituição por falta de oportunidades de trabalho, colocando sua integridade física e psicológica em risco, como a possibilidade de perder a própria vida. Conforme constatado pela pesquisa, pessoas trans e travestis têm 256% a mais de chance de serem mortas por transfobia do que qualquer outro integrante da comunidade LGBTQIAP+.

Os impactos emocionais de todo esse processo são inevitáveis para essa comunidade. Em qualquer dos cenários citados, o capitalismo interfere diretamente nesta questão, uma vez que uma de suas estruturas básicas é a padronização visando lucro. Ao estender este padrão para as relações interpessoais, consequentemente desvaloriza o que é considerado diferente. Em outras palavras, pessoas cis e heterossexuais tem mais vantagens, privilégios e oportunidades no ambiente organizacional, do que uma pessoa que faz parte da comunidade LGBTQIAP+.

Diante dessas evidências, a pesquisa em questão alcançou os objetivos que se propôs inicialmente. Isso porque, ao analisar-se as principais barreiras e desafios

enfrentados por indivíduos da comunidade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho e os impactos psicossociais que esses empecilhos causam, apontou-se discriminações sociais e profissionais, além de práticas veladas de preconceito e também apresentando dilemas como ocultamento da identidade, ansiedade, depressão e isolamento.

Ainda ao discutir-se o impacto da presença de leis brasileiras e de políticas inclusivas nesse contexto, foi possível compreender as leis vigentes no Brasil e suas lacunas, quando comparado a países que apresentam legislações mais avançadas como os integrantes da União Europeia e Estados Unidos. Que instituíram leis trabalhistas específicas para a comunidade LGBTQIAP+.

No entanto, na contramão das leis vigentes, iniciativas isoladas de empresas privadas como Itaú e Natura implementaram ações afirmativas junto a essa comunidade. Mas, à medida que a maioria das empresas ainda deixam tais ações de lado, a comunidade continua sofrendo preconceito velado ou muitas vezes escancarado por piadas e comentários ofensivos, levando esses trabalhadores optarem por estratégias para driblar essas situações em seu cotidiano profissional.

Previsão integrativa de literatura garantindo rigor e transparência, com a adoção de um conjunto de critérios sistemáticos para a seleção, justificativa e organização dos materiais utilizados. A estratégia PICO foi aplicada para estruturar a pergunta de pesquisa e definir os descritores, guiando as buscas realizadas nas bases dos Periódicos CAPES e SciELO. Foram selecionados artigos publicados entre 2000 e 2024, em português, com foco nos impactos da discriminação sobre a vivência LGBTQIAP+ no ambiente corporativo. Essa abordagem metodológica permitiu uma análise consistente e alinhada aos objetivos do estudo. Considerou-se que a presença de dados primários, como entrevistas com pessoas LGBTQIAP+ ou gestores poderia ter ampliado esse debate, indicando a necessidade de aprofundamento de estudos futuros nessa área, com abordagens empíricas que aprofundem a compreensão sobre o tema.

Assim, diante da hipótese apresentada, dos objetivos propostos, do problema e pergunta da pesquisa levantados, pode-se afirmar que o desenvolvimento do trabalho correspondeu, parcialmente, às expectativas. Embora o tema tenha se mostrado extremamente relevante e atual, existem algumas limitações para o seu desenvolvimento, especialmente no que diz respeito à disponibilidade de materiais

teóricos aprofundados e específicos sobre a realidade da comunidade LGBTQIAP+ no contexto organizacional e os impactos psicossociais e estratégias de resiliências utilizadas pela comunidade. Essas limitações exigiram adaptações na condução do estudo, como uma busca mais criteriosa por referências e uma análise mais cuidadosa dos dados disponíveis.

Apesar disso, a pesquisa permitiu uma compreensão significativa do problema, trazendo a tona não só a confirmação da hipótese, como também reflexões importantes sobre as formas sutis e estruturais de exclusão dessa comunidade presentes no mercado de trabalho. A pesquisa, portanto, conseguiu levantar dados relevantes, apontar impactos psicossociais importantes e contribuir com o debate sobre equidade e inclusão da comunidade no ambiente corporativo. Ainda assim, o desenvolvimento da pesquisa reforça a necessidade de aprofundamento contínuo sobre o tema e sugere estudos futuros que incluam dados empíricos e uma atenção maior ao papel da psicologia nos impactos psicossociais decorrentes da exclusão e preconceito persistentes no ambiente de trabalho.

Autores como Dantas e Gomes Filho (2019) e Souza, Honorato e Beiras (2021) foram fundamentais para compreender como o preconceito e a discriminação se manifestam de forma velada no espaço corporativo, especialmente por meio de piadas e estereótipos naturalizados. No entanto, ao mesmo tempo em que esses estudos são pertinentes, é fundamental não apenas reconhecer as dificuldades, mas também formular e aplicar medidas concretas que promovam uma mudança efetiva nessa realidade.

A leitura de Juliano e Scopinho (2020) trouxe uma abordagem crítica valiosa ao tratar da marginalização estrutural da comunidade LGBTQIAP+ e da exigência constante de “passabilidade” como estratégia de sobrevivência. Essa perspectiva foi essencial para aprofundar o entendimento sobre as pressões psicológicas enfrentadas por essas pessoas. Já Albuquerque (2002) contribuiu significativamente ao tratar da sexualidade como um aspecto central na construção da identidade e do bem-estar psicossocial, o que ajudou a conectar os impactos organizacionais com a saúde mental dos indivíduos.

Por fim, autores como Antunes *et al.* (2021), que abordaram as diferentes estratégias utilizadas por indivíduos LGBTQIAP+ para lidar com o estigma,

ofereceram um olhar mais dinâmico e complexo sobre as formas de enfrentamento, o que foi bastante valorizado no desenvolvimento da pesquisa.

De modo geral, a análise desses autores mostrou a necessidade de mais estudos aplicados, que envolvam diretamente a experiência vivida por essas pessoas e os impactos psicológicos e sociais que elas enfrentam diante da inserção e permanência no ambiente corporativo, algo que a pesquisa bibliográfica, embora importante para essa discussão, ainda apresenta-se limitada para captar com profundidade esse contexto tão relevante e complexo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo refletir sobre os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, com ênfase nos impactos psicossociais decorrentes das práticas discriminatórias ainda presentes em muitos ambientes organizacionais. A análise confirmou que pessoas LGBTQIAP+, historicamente marginalizadas, continuam enfrentando barreiras para inserção, permanência e ascensão profissional, com consequências diretas para sua saúde mental, autoestima e senso de pertencimento.

Foi possível observar que a discriminação se manifesta de diversas formas explícitas ou veladas e que, muitas vezes, políticas de diversidade adotadas pelas empresas permanecem superficiais, mais ligadas ao marketing do que a transformações reais. Ainda que existam iniciativas positivas, elas são pontuais e não refletem uma mudança estrutural.

A ausência de políticas públicas específicas e de regulamentações que responsabilizem as empresas por práticas efetivamente inclusivas contribui para a manutenção das desigualdades. Nesse contexto, torna-se urgente promover ações conjuntas entre setor público, iniciativa privada e sociedade civil, articulando também esforços de educação e sensibilização.

Além disso, chama atenção a carência de estudos acadêmicos voltados à temática, especialmente sob a ótica da psicologia. Embora o tema tenha ganhado certa visibilidade, ainda há lacunas importantes na literatura científica nacional. Investigações futuras são necessárias para aprofundar a compreensão dos efeitos subjetivos da exclusão e subsidiar o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de acolhimento e inclusão.

Enfrentar as desigualdades que atingem a população LGBTQIAP+ no mundo do trabalho requer uma abordagem interdisciplinar, pautada na promoção dos direitos humanos e no respeito à diversidade. Somente com o compromisso articulado entre ciência, políticas públicas e responsabilidade social será possível transformar o ambiente profissional em um espaço mais justo e igualitário.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, C.V.; et al. “Eu tento não me esconder, nunca”: estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os estigmas sexuais nos espaços de trabalho. **Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana**, Belo Horizonte, n.37, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sess/a/8nqvDDP LkSV3H8WhsWKTBWg/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 05 nov. 2024.

ÁVILA, E. L.; MARTINS, L. L. M.; DUTRA, J. A. A. Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT. **Brazilian Applied Science Review**. Curitiba, v. 5, n. 1, p. 522-541, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34115/basrv5n1-033>. Acesso em: 30 out. 2024.

BOASQUEVISQUE, L. M.; PALASSI, M. P.; SILVA, A. R. L. D. Consciência política e participação na defesa de direitos LGBTQ+ no trabalho. **Organizações & Sociedade, Vitória**, v. 30, p. 553-588, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/SJ9rzK8hGzgy3YJhcBzVmHb/?lang=pt>. Acesso em: 6 nov. 2024.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao). Acesso em 25 mar. 2025

DA CRUZ, W.V. et al. O tratamento da injúria homofóbica e da transfobia como crimes de racismo. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 15, n. 9, p. 9378-9414, 2023. Acesso em: 13 maio 2024.

DANGELO, I. B. M.; PRADO, A. P. L. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 3 | n. 1 | p. 58 –78, Brasília, jan/jun. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/2035/pdf>. Acesso em: 05. nov. 2024

DANTAS, J. V. D; FILHO, A. D. S. G. Diversidade de gênero no mercado de trabalho. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 13, n. 48, p. 26-39, dez. 2019. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2234/3421>. Acesso em 28. out. 2024.

FELIX, Bruno; GOMES, Romulo. O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio. **Cadernos EBAPE**. Jun. 2019. Disponível em: <https://doi.org/101590/1679-395174796>. Acesso em 05. nov. 2024

FERNANDES, N. et al. Mulheres no Contexto de Trabalho: Representações Sociais a partir da Orientação Sexual. **Estudos e pesquisas em psicologia**., Rio de

Janeiro, v. 20, n. 2, p. 421-441, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/epp.2020.52567>. Acesso em: 25 mar. 2025.

FERREIRA, A. C.; SILVA, J. R.; ALMEIDA, M. P. Inclusão ou marketing? Uma análise crítica das políticas de diversidade em empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 20, n. 4, p. 123-145, 2022.

FERREIRA, L. L.; MACIEL, P. D.; COLETI, J. de C.; MACEDO, K. G. Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. **EAcadêmica**, Minas Gerais, v. 3, n. 3, p. 1-9, dez.2022. Disponível em: <https://eacademica.org>. Acesso em: 25 mar. 2025.

GALVÃO, C.R; JUNIOR, A.C. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, ed. 1, p. 1996-2008,2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/download/22761/18245/58592>. Acesso em: 28 mar. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>. Acesso em: 13 maio 2024.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, p. 625-641, 2011. Acesso em: 30 out. 2024.

JULIANO, R.F; SCOPINHO, R.A. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/163822/166638>. Acesso em: 2 nov. 2024.

LEAL, H.; PAUL, N. Políticas para a população LGBTQ+ nas empresas: uma proposta de inclusão. **Administração de empresas em revista**, Curitiba, v.1, p. 319-334, jan./fev. 2022. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/5440>. Acesso em 03 nov. 2024.

LIMA, R. R. Diversidade e inclusão nas organizações: um estudo sobre práticas corporativas voltadas para a comunidade LGBTQIA+. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 2, p. 98-115, 2020.

MENDES, Camila. FLUXOGRAMA PRISMA PARA REVISÃO INTEGRATIVA. **Youtube**, 29 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1KpRgWdfbow>. Acesso em: 10 set. 2024.

MOTA, R. et. al. Diversidade, Equidade e Inclusão: tornar simples o que parece complexo. **Editora Haikai**, 2022. Acesso em: 25 mar. 2025

NUNES, L.C.C; BARROS, R.R.S. A comunidade LGBTQIAP+ e seus embates de preconceito e discriminação no mercado de trabalho. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=512663&ori=1>  
Acesso em: 02 maio 2024.

PISCITELLI, A.. Gênero: a história de um conceito. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, p. 141-163, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/wRFSPQmPjNJHTfb8V7L9vQw/?lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2024.

POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. D. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organizações & Sociedade**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 91, p. 645-664, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/pWgZYv9FQT7xprdRZZXbFsS/>. Acesso em: 4 nov. 2024.

POMPEU, S.L.E; POMPEU, W.L.E. Políticas inclusivas de gestão de pessoas e orientação sexual: um estudo bibliográfico com base nas boas práticas internacionais. Dez, 2015. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/822279.pdf>. Acesso em: 01 abr 2024

SANTOS, C.M.C; PIMENTA, C.A.M; NOBRE, M.R.C. A estratégia PICO para a construção da pergunta de pesquisa e busca de evidências. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Jul, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/CfKNnz8mvSqVjZ37Z77pFsy/?lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2024.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 337-348, 2009. Acesso em: 30 out. 2024.

SILVA, R.A; FERRAZ, R.R.N. Um estudo sobre a inclusão dos LGBTTT no mercado de trabalho **Cad. Gên. Tecnol.**, Curitiba, v. 13, n. 42, p. 33-44, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>. Acesso em: 29 mar. 2024.

SILVA, S. V. M. Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho: a desconsideração do dispositivo binário centrado na polaridade. **Universidade Federal do Pernambuco**, fev. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18312> Acesso em: 01 abr 2025.

SOUZA, D. C.; HONORATO, E. J. S., BEIRAS, A. (2021). Discriminação contra homossexuais no mercado de trabalho: revisão da literatura. **PSI UNISC**, 2021. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/15452>. Acesso em: 31 out. 2024.

SOUZA, L. F.; HONORATO, P. R. O discurso da diversidade nas organizações: uma análise crítica sob a ótica do capitalismo. **Revista de Estudos Organizacionais**, v. 15, n. 1, p. 45-60, 2021.

SOUZA, M.T; SILVA, M.D; CARVALHO, R.D. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**. Jan/Mar, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?lang=pt>. Acesso em: 28 ago. 2024.

TONIETTE, A. M. (2006). UM BREVE OLHAR HISTÓRICO SOBRE A HOMOSSEXUALIDADE. **Revista Brasileira De Sexualidade Humana**, 17(1). Disponível em: <https://doi.org/10.35919/rbsh.v17i1.443>. Acesso em 28 ago. 2024

Transgender Inclusion In The Workplace – 2nd edition. **A Human Rights Campaign Foundation Report**. Disponível em: <http://www.hrc.org/issues/9603.htm> Acesso em: 01 abr 2025.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Mantida indenização a trabalhadora que sofreu assédio moral por ser transexual. Brasília, 23 ago. 2021. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/mantida-indenizacao-a-trabalhadora-que-sofreu-assedio-moral-por-ser-transexual](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/mantida-indenizacao-a-trabalhadora-que-sofreu-assedio-moral-por-ser-transexual). Acesso em: 5 maio 2025.

VITORINO, N. S. Gender differentiation in the corporate environment: An analysis from recruitment to exercise at work. **Research, Society and Development**, Brasil, v. 12, n. 7, p. e14112742625, 2023. DOI: 10.33448/rsd-v12i7.42625. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/42625>. Acesso em: 25 mar. 2025.

**ANEXOS**

## **ANEXO 1 - Termo de Autoria do Trabalho Acadêmico de Pesquisa**

O presente termo é documento integrante da Pesquisa de Conclusão de Curso, a ser submetida à avaliação da Instituição de Ensino como requisito necessário e obrigatório à obtenção do grau de Formação de Psicólogo.

Nós, Andrea Pereira da Silva, CPF 125.781.598-90, Registro de Identidade 22.291.385, Kauê Martins Batista Silva, CPF 384.528.218-59, Registro de Identidade 39.553.416-1, Mariana Vantier Covre, CPF 354.635.018-90, Registro de Identidade 58.439.675-2, Poliana Jesus de Lima Ramos, CPF 410.909.568-94, Registro de Identidade 38.192.308-3, Rafael Nascimento Santos, CPF 458.721.118-43, Registro de Identidade 52.100.064-6, Thayna Pereira dos Santos, CPF 478.937.608-01, Registro de Identidade 53.378.207-4, na qualidade de estudantes de Graduação do Curso de Psicologia da Instituição de Ensino Universidade Paulista - UNIP, declaramos que o Trabalho Acadêmico de Pesquisa As dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho: Aspectos Psicológicos, requisito necessário à obtenção do grau de Formação de Psicólogo, encontra-se plenamente em conformidade com os critérios técnicos, acadêmicos e científicos de originalidade.

Nesse sentido, declaramos, para os devidos fins, que:

- a) A referida pesquisa foi elaborada com minhas próprias palavras, ideias, opiniões e juízos de valor, não consistindo, portanto, PLÁGIO, por não reproduzir, como se meus fossem, pensamentos, ideias e palavras de outra pessoa;
- b) as citações diretas de trabalhos de outras pessoas, publicados ou não, apresentadas em minha pesquisa, estão sempre claramente identificadas entre aspas ou em destaque, com a completa referência bibliográfica de sua fonte, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela normatização;
- c) todas as séries de pequenas citações de diversas fontes diferentes foram identificadas como tais, bem como às longas citações de uma única fonte foram incorporadas suas respectivas referências bibliográficas, pois fui devidamente informado(a) e orientado(a) a respeito do fato de que, caso contrário, as mesmas constituem plágio;
- d) todos os resumos e/ou sumários de ideias e julgamentos de outras pessoas estão acompanhados da indicação de suas fontes em seu texto e as mesmas constam das referências bibliográficas do TCC, pois fomos devidamente informados(as) e orientados(as) a respeito do fato de que a inobservância destas regras poderia acarretar alegação de fraude;
- e) é vedado o emprego de Inteligência Artificial (AI) na produção da pesquisa

A Professora responsável pela orientação do nosso trabalho de pesquisa apresentou-nos a atual declaração, requerendo o nosso compromisso de não praticarmos quaisquer atos que pudessem ser entendidos como plágio na elaboração da minha pesquisa, razão pela qual declaramos ter lido e entendido todo o seu conteúdo e que o trabalho desenvolvido é fruto do nosso exclusivo trabalho.

---

Andrea Pereira da Silva - G2142E6

---

Kauê Martins Batista Silva - N728JA7

---

Mariana Vantier Covre - N706CE5

---

Poliana Jesus de Lima Ramos - N702362

---

Rafael Nascimento Santos - N728HG1

---

Thayna Pereira dos Santos - G3458A4

Ciente, \_\_\_\_\_

Prof<sup>a</sup> Me. Edna A. Mercado - Orientadora.

Ciente, \_\_\_\_\_

Prof<sup>a</sup> Maria Cristina Pellini - Coordenadora de Curso de Psicologia

## ANEXO 2 - Relatório de Detecção de Plágio



### Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

#### Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela com o resumo da análise do CopySpider. Cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outros arquivos em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais").

A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de similaridade dos arquivos. Quanto maior a quantidade de termos comuns, combinada com o agrupamento desses termos, maior a similaridade entre os arquivos.

No início de cada comparação entre arquivos, encontram-se um resumo numérico dos resultados:

- Arquivo 1: <nome do arquivo> (<Ni> termos)
- Arquivo 2: <nome do arquivo> (<Nc> termos)
- Termos comuns: <N>
- Similaridade:
  - \* Índice antigo (S): <x> %
  - \* Índice novo (Si): <y> %
  - \* Agrupamento (Sg): <Alto|Moderado|Baixo>

No texto do documento, os termos em comum são marcados em cores diferentes:

- **Amarelo**: quando são considerados no cálculo do Novo Índice de Semelhança (Si) e;
- **Vermelho**: quando estão agrupados e fazem parte do Índice de Agrupamento (Sg).

Os termos marcados em amarelo são comuns entre os documentos, mas, por não estarem agrupados, tendem a não caracterizar cópia. Os termos marcados em vermelho também são comuns e têm maior chance de serem interpretados como cópia.

É importante destacar que a classificação da semelhança como Alta, Moderada e Baixa não representa um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade Alta e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)

[Como interpretar os índices de semelhança?](#)

Versão do CopySpider: 3.5

Relatório gerado por: [eikaue120@gmail.com](mailto:eikaue120@gmail.com)

Análise no modo: Web/Normal (disponibilidade de 98.33%) em 23:46 s

Idioma da busca: Português

<b>Arquivos</b>	<b>Termos comuns</b>	<b>Semelhança</b>	<b>Agrupamento</b>
TCC completo (1).pdf	1360	<b>Moderada</b>	Baixo
X <a href="https://books.scielo.org/id/c5nm2/pdf/giovanella-9788575413494.pdf">books.scielo.org/id/c5nm2/pdf/giovanella-9788575413494.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	1054	Baixa	Baixo
X <a href="https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22198/2/AdrianaGalvãoMouraAbílio.pdf">tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22198/2/AdrianaGalvãoMouraAbílio.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	929	Baixa	Baixo
X <a href="https://cfess.org.br/uploads/revista/3956/i-PuVvgvstGwbi3uhkk5WFQM5NqbNpLX.pdf">cfess.org.br/uploads/revista/3956/i-PuVvgvstGwbi3uhkk5WFQM5NqbNpLX.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	712	Baixa	Baixo
X <a href="https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/seguranca_alimentar/DHAA_SAN.pdf">www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/seguranca_alimentar/DHAA_SAN.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	689	Baixa	Baixo
X <a href="https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cuidado_condicoes_atencao_primaria_saude.pdf">bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cuidado_condicoes_atencao_primaria_saude.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	622	Baixa	Baixo
X <a href="https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_sexual_saude_reprodutiva.pdf">bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_sexual_saude_reprodutiva.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	608	Baixa	Baixo
X <a href="https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf">www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	512	Baixa	Baixo
X <a href="https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2023/06/RT_LGBT_crepop_Web.pdf">site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2023/06/RT_LGBT_crepop_Web.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	464	Baixa	Baixo
X <a href="https://www.mds.gov.br/webarquivos/assistencia_social/caderno_PSB_idoso_pcd_1.pdf">www.mds.gov.br/webarquivos/assistencia_social/caderno_PSB_idoso_pcd_1.pdf</a>			
TCC completo (1).pdf	459	Baixa	Baixo
X <a href="https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governança_Gestão_de_Riscos_e_Integridade.pdf">repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governança_Gestão_de_Riscos_e_Integridade.pdf</a>			

#### **Arquivos com problema de conversão**

<https://www.terapiamed.com/blog/voce-sabe-o-que-e-desamparo-emocional> - Não foi possível converter o arquivo. É recomendável converter o arquivo para texto manualmente e realizar a análise em conluio