O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



# BOLETIM DE CONJUNTURA

## BOCA

Ano VI | Volume 20 | Nº 60 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.14580172

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

# AS VIOLÊNCIAS E A SAÚDE DO TRABALHADOR LGBTQIAPN+: UMA REVISÃO DE ESCOPO

*Mateus Estevam Medeiros-Costa*[1]

*Silmara Aparecida Moraes*[2]

*Nathalia Hanany Silva de Oliveira*[3]

*Eslia Maria Nunes Pinheiro*[4]

**Resumo**

O preconceito enfrentado por pessoas LGBTQIAPN+ no contexto de trabalho contribui para a deterioração de sua saúde. Dar visibilidade a essas questões é essencial para promover a equidade, a inclusão e a diversidade. Diante disso, o objetivo deste estudo foi mapear a produção científica relacionada às violências e/ou à saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+. Trata-se de uma revisão de escopo, seguindo as diretrizes PRISMA-ScR. Assim, delimitou-se o problema a ser estudado, foram selecionadas as fontes de dados e elegeram-se os descritores de busca. Foram analisados 16 estudos, selecionados com base em critérios de inclusão e exclusão. A análise descritiva, com uso de estatísticas simples, foi empregada para descrever os dados quantitativos, enquanto a categorização temática agrupou os resultados qualitativos em temas recorrentes. Os resultados indicaram maior concentração de estudos qualitativos no Sudeste brasileiro, publicados em revistas de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo. As categorias temáticas identificadas incluem discriminação e violência no trabalho, estratégias de sobrevivência, e a saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+. Os estudos sobre violências laborais e a saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+ são incipientes, dispersos e irregulares, apontando possíveis lacunas na continuidade das pesquisas.

**Palavras-chave**: LGBTQIAPN+; Revisão de Escopo; Saúde do Trabalhador; Violência no Trabalho.

**Abstract**

The prejudice faced by LGBTQIAPN+ people in the workplace contributes to the deterioration of their health. Giving visibility to these issues is essential for promoting equity, inclusion and diversity. The aim of this study was to map scientific production related to violence and/or the health of LGBTQIAPN+ workers. This is a scoping review following the PRISMA-ScR guidelines. The study defined the research problem, selected data sources, and chose search descriptors. Sixteen studies were analyzed based on inclusion and exclusion criteria. Descriptive analysis using simple statistics was employed to present quantitative data, while thematic categorization grouped qualitative results into recurring themes. Results showed a higher concentration of qualitative studies in Southeast Brazil, published in journals focusing on Public Administration, Business, Accounting, and Tourism. The thematic categories identified include discrimination and violence at work, coping strategies, and the health of LGBTQIAPN+ workers. Studies on violence at work and the health of LGBTQIAPN+ workers are incipient, scattered and irregular, pointing to possible gaps in the continuity of research.

**Keywords**: LGBTQIAPN+; Scope Review; Worker Health; Workplace Violence.



[1] Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: mateusestevam@gmail.com

[2] Graduanda em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: silmara.cine@gmail.com

[3] Doutoranda em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: nathalia.oliveira@ufrn.br

[4] Doutoranda em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: eslianunes@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A violência dirigida às pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, *Queer*, Intersexo, Assexuais, Pan, Não-binárias e mais (LGBTQIAPN+) no contexto de trabalho permanece uma questão social e de saúde pública ainda pouco explorada no cenário científico brasileiro. No entanto, os impactos dessa violência à saúde dessas pessoas são nefastos, variando desde discriminação aberta até formas mais sutis de opressão, como o silenciamento de identidades e a invisibilidade de demandas específicas. Esses fenômenos resultam em prejuízos tanto à saúde física quanto mental, comprometendo o bem-estar dos trabalhadores LGBTQIAPN+ e perpetuando desigualdades estruturais nos mais diversos setores de trabalho.

Contudo, cabe destacar que as questões de gênero e sexualidade envolvem discussões sobre LGBTQIAPN+, cada qual com características e especificidades únicas. O grupo formado por lésbicas, gays, bissexuais, assexuais e pansexuais (LGBAP) está relacionado às orientações sexuais, enquanto transgêneros, *queer*, intersexo e não-binários (TQIN) pertencem ao campo das identidades de gênero, evidenciando a diversidade interna e a necessidade de abordagens diferenciadas para compreender e atender suas demandas (SANTOS; MACHADO, 2024).



Os estudos que exploram as violências laborais e a saúde do trabalhador LGBTQIAPN+ ainda são incipientes. Este estudo propõe-se a preencher essa lacuna, corroborando as discussões. Para tanto, tomou-se como pergunta motivadora: Qual é o panorama das pesquisas científicas sobre as violências e a saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+?

O objetivo deste estudo é mapear a produção científica relacionada às violências e à saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+, com foco na sistematização dos locais onde as pesquisas foram conduzidas, nos fenômenos investigados, nos métodos utilizados e nos principais resultados obtidos. Ao trazer à tona essas questões, o artigo visa contribuir para o fortalecimento de discussões que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo, seguro e equitativo para todos.

Desta forma, o presente estudo está estruturado a partir desta seção introdutória, que trata da apresentação do problema. A seguir, o Referencial Teórico revisa a literatura relacionada às violências e à saúde do trabalhador LGBTQIAPN+, fornecendo a base conceitual necessária. O Percurso Metodológico descreve em detalhes o método adotado para a revisão de escopo, incluindo as estratégias de busca e os critérios de inclusão e exclusão dos estudos analisados. Na seção de Resultados, são apresentadas as principais tendências e lacunas identificadas na literatura, seguidas pela Discussão, que interpreta esses resultados à luz do referencial teórico, ressaltando suas implicações e desafios. Por fim, as Conclusões sintetizam os achados, propondo direções para a agenda de futuras pesquisas.

## REFERENCIAL TEÓRICO: UM BREVE PASSEIO NA LITERATURA SOBRE AS VIOLÊNCIAS E A SAÚDE DO TRABALHOR LGBTQIAPN+

No sistema capitalista, o trabalho desempenha um papel fundamental na estruturação da sobrevivência, na manutenção da vida e na preservação da saúde. O ambiente de trabalho é um espaço onde se manifestam diversos dilemas contemporâneos, incluindo a luta pela liberdade e a erradicação da discriminação baseada na sexualidade. Embora as instituições modernas busquem romper com estruturas hierárquicas rígidas, promovendo ambientes mais leves e fluidos, a noção de um espaço de trabalho neutro e impessoal ainda prevalece. A suposta neutralidade é uma ilusão, pois o contexto de trabalho é socialmente construído, refletindo todas as formas de relações sociais, como abuso sexual, sexualidade e gênero (IRIGARAY; FREITAS, 2011; GARCIA; SOUZA, 2010).

O contexto de trabalho também pode ser entendido como um microcosmo em que normas culturais dominantes reforçam exclusões, seja por meio da violência simbólica ou da perpetuação de narrativas heteronormativas e de poder. Essas narrativas frequentemente legitimam desigualdades ao invisibilizar populações marginalizadas, como trabalhadores LGBTQIAPN+, que muitas vezes ficam à margem de discursos sobre pertencimento e identidade no local de trabalho (KING, 2021).



Para Moura, Nascimento e Barros (2017), de maneira tácita, as organizações mantêm relações de poder não apenas em questões de gênero, mas também de sexualidade e violência. Abordar gênero e trabalho significa tratar de exploração e controle, vantagem e desvantagem, ação e emoção, significado e identidade, à medida que esses conceitos são moldados pela distinção entre masculino e feminino, macho e fêmea. Nesse cenário, o sexo está incorporado nas estruturas hierárquicas, nas funções e divisões de trabalho, nos processos de contratação e definição de salários, nas imagens de trabalhadores e gestores, nas interações no local de trabalho, nas interconexões entre trabalho e família e nas construções individuais de identidade.

Segundo Foucault (1988), a história da sexualidade deve ser entendida a partir da história dos discursos, que está intrinsecamente ligada às relações de poder e dominação. Essa divisão entre homossexuais e heterossexuais resultou na percepção dos homossexuais como desviantes, relegando-os à marginalidade. Isso levou ao surgimento de grupos e ao desenvolvimento de uma cultura homossexual, caracterizada por comportamentos, estilos de vida e uma maneira única de sofrer, amar, sentir, desejar e viver. Essa cultura vai além da simples diferença dos sexos, abrangendo diversas experiências de vida (SOUZA; PEREIRA, 2013; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018).

Nesse interim, a heterossexualidade cisgênero foi classificada como a natural, uma experiência universal devido a um discurso hegemônico que inferioriza qualquer experiência diferente do que é

considerado “normal”. Enquanto as pessoas LGBTQIAPN+ foram rotuladas como “anormais”. Esse discurso hegemônico condenou as orientações sexuais não heteronormativas, resultando em desigualdade, exclusão e menos direitos sociais (SOUZA; PEREIRA, 2013; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2013).

A crença de que a identidade sexual e de gênero é irrelevante revela-se equivocada em um mundo permeado por LGBTQIAPN+fobia, heterossexismo e heteronormatividade. Esses preconceitos não apenas perpetuam desigualdades, mas também sustentam estruturas sociais e culturais que estigmatizam comportamentos e identidades que fogem ao padrão heteronormativo. Como resultado, a população LGBTQIAPN+ enfrenta barreiras ao longo de suas trajetórias pessoais e profissionais, sendo frequentemente forçada a lidar com ambientes hostis ou excludentes que limitam seu pleno desenvolvimento e bem-estar (DELLA TORRE; PEREIRA, 2024).

Em diversos países ocidentais, esforços têm sido direcionados para implementar políticas que promovam a igualdade legal e social de pessoas LGBTQIAPN+, visando melhorar suas condições de vida e ampliar o acesso a direitos fundamentais. Esses avanços, no entanto, não ocorrem de forma uniforme, e as minorias LGBTQIAPN+ continuam a enfrentar desafios. Por exemplo, enquanto a Alemanha apresentou melhorias notáveis com a adoção da Lei Geral de Igualdade de Tratamento em 2006 e a legalização do casamento entre pessoas do mesmo sexo em 2017, muitos trabalhadores LGBTQIAPN+ ainda lidam com formas mais sutis de discriminação no ambiente de trabalho, que frequentemente escapam ao alcance das legislações vigentes (ZINDEL; VRIES, 2024).



Por outro lado, em países como Maurício, um pequeno estado insular africano, as condições para a população LGBTQIAPN+ são ainda mais desafiadoras. Apesar de um quadro legislativo que penaliza formalmente a discriminação direta, a promoção ativa da igualdade de oportunidades é negligenciada. Isso resulta em um ambiente de trabalho onde o assédio e o ostracismo permanecem como práticas comuns, especialmente devido à falta de mecanismos eficazes para incentivar mudanças estruturais. A discriminação, muitas vezes, assume formas sutis e implícitas, cuidadosamente moldadas para evitar conflitos diretos entre os diversos grupos étnicos presentes no país, o que dificulta ainda mais a identificação e o combate a essas práticas (BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023).

Na China, o contexto é igualmente complexo. Apesar da retirada da homossexualidade da lista de doenças mentais em 2001, a comunidade LGBTQIAPN+ continua a enfrentar situações constrangedoras. A forte valorização da família heteronormativa, aliada a um contexto legal ambíguo, cria um ambiente em que muitos indivíduos optam por ocultar suas identidades. Essa escolha, motivada pelo medo de discriminação e marginalização, frequentemente leva à negação de sua autenticidade em interações sociais e profissionais. A pressão para conformar-se às expectativas sociais e culturais coloca

a comunidade LGBTQIAPN+ em uma posição vulnerável, onde a busca pela aceitação e pelo respeito pode significar o sacrifício de sua própria identidade (MA; LI, 2024).

No México, a situação é marcada por uma combinação de avanços e desafios. Embora instâncias não governamentais tenham atuado de forma proativa na defesa dos direitos da diversidade sexual e de gênero, a ausência de respaldo legal robusto para denunciar práticas discriminatórias cria um clima de incerteza para a comunidade LGBTQIAPN+. A falta de sanções efetivas para casos de discriminação limita a credibilidade das denúncias, perpetuando a sensação de impunidade. Em contrapartida, o setor empresarial tem mostrado sinais positivos, com iniciativas como a certificação "*Best Place to Work LGBT*", promovida pela *Human Rights Campaign*. Essas ações buscam incentivar políticas de inclusão e combater práticas discriminatórias, criando espaços mais acolhedores e igualitários no ambiente corporativo (ARCOS, 2023).

Um estudo realizado com 4.578 trabalhadores do serviço federal nos Estados Unidos investigou as percepções de inclusão e respeito no contexto de trabalho, destacando a importância de ambientes inclusivos para a redução de práticas discriminatórias. Os resultados indicaram que locais de trabalho mais inclusivos têm o potencial de reduzir significativamente o assédio sexual entre oficiais LGBTQIAPN+. No entanto, o mesmo estudo apontou que tais iniciativas não tiveram impacto relevante na discriminação baseada em gênero, sugerindo que, embora a inclusão seja um fator protetor contra algumas formas de assédio, ela não elimina todas as disparidades. Isso reforça a necessidade de ações complementares e específicas para abordar as múltiplas dimensões da discriminação (YU; LEE, 2024).



No contexto norte-americano, constatou-se que empregados que se identificam como LGBTQIAPN+ estão em maior risco de tratamento injusto, opressão sistemática e até violência. Constatou-se que 38% relataram ter sido assediados no trabalho e 27% sofreram discriminação no emprego com base em sua orientação sexual. Outros dados evidenciam que, aproximadamente 78% dos empregados transgêneros relataram ter sido assediados ou maltratados no trabalho, e 47% relataram ter sofrido discriminação em termos de contratação, promoção ou retenção no emprego (WEBSTER *et al*., 2018).

Estudos recentes têm destacado que trabalhadores trans enfrentam desafios únicos e muitas vezes mais acentuados no mercado de trabalho, em comparação com outros grupos da comunidade LGBTQIAPN+. Suárez *et al*. (2022) apontam que mulheres trans, em particular, relatam níveis significativamente mais altos de discriminação em relação aos homens trans. Essa disparidade está frequentemente relacionada a preconceitos de gênero profundamente enraizados, que associam maior vulnerabilidade à expressão feminina em contextos sociais e profissionais. Além disso, fatores como raça e classe social atuam como amplificadores das desigualdades, expondo trabalhadores trans a

maiores riscos de assédio, exclusão e exploração. Essa interseccionalidade demonstra a complexidade das barreiras enfrentadas por diferentes subgrupos da comunidade trans, exigindo uma abordagem multidimensional para a formulação de políticas inclusivas.

No Peru, a falta de reconhecimento da identidade de gênero no Documento Nacional de Identidade (DNI) tem sido objeto de análise crítica. Bernal (2024) destaca os impactos negativos dessa ausência de reconhecimento formal para mulheres transexuais, evidenciando como ela se traduz em discriminação e maltrato em diversos âmbitos da vida cotidiana. A negação de sua identidade legal não apenas viola direitos fundamentais, como os de saúde e trabalho, mas também reforça um ciclo de exclusão social e econômica. Sem um documento que reflita sua identidade de gênero, essas mulheres enfrentam dificuldades para acessar serviços básicos, garantir oportunidades de emprego dignas e viver com segurança e dignidade.

Mesmo que o tratamento da comunidade LGBTQIAPN+ no Brasil tenha evoluído, o tema ainda é visto com ressalvas pela sociedade e pelo Estado. A realidade brasileira ainda é marcada por intolerância, piadas maldosas, preconceito, violência física e até a morte (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017). Devido aos valores heterocêntricos enraizados na sociedade, ser identificado como LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho pode comprometer a ascensão profissional de uma pessoa, dificultando até a criação de uma rede de contatos. Além das perdas financeiras, ser estigmatizado acarreta custos psicossociais e sofrimento no ambiente de trabalho.



Nesse sentido, o modelo “estresse de minorias”, conhecido como *minority stress*, descreve o estresse psicológico de grupos marginalizados devido ao preconceito e discriminação. Esse estresse resulta da necessidade de esconder a orientação sexual, levando à LGBTQIAPN+fobia internalizada, estigma percebido e atitudes preconceituosas. Esse estresse pode causar danos psicossomáticos (IRIGARAY; FREITAS, 2011; GARCIA; SOUZA, 2010; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2013).

Pessoas LGBTQIAPN+ frequentemente enfrentam estigmatização em decorrência da cultura heterossexista dominante, que perpetua normas e expectativas excludentes em diversas esferas sociais e profissionais. Essa realidade faz com que muitas dessas pessoas experienciem estresse tanto agudo quanto crônico, resultante de situações de discriminação, vigilância constante e pressões para se conformarem às expectativas heteronormativas. Essa exposição prolongada pode gerar efeitos psicossociais e físicos negativos, comprometendo seriamente a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores LGBTQIAPN+. Em muitos casos, as condições adversas levam a comportamentos de adaptação que buscam atender às normas heteronormativas, como a ocultação de identidades, intensificando ainda mais os impactos negativos sobre sua saúde mental e emocional (DELLA TORRE; PEREIRA, 2024).

A marginalização no ambiente de trabalho é um fator determinante para o aumento dos níveis de esgotamento emocional e a redução da satisfação profissional entre trabalhadores LGBTQIAPN+. Rudman *et al*. (2022) apontam que a incapacidade das organizações de garantir um ambiente seguro e acolhedor não afeta apenas o bem-estar individual, mas também compromete a produtividade organizacional e a retenção de talentos. Quando trabalhadores não se sentem respeitados ou valorizados, a motivação para contribuir plenamente com suas habilidades e competências é prejudicada, gerando impactos negativos tanto para os indivíduos quanto para as empresas.

Nesse contexto, Grisdale e Geldenhuys (2021) destacam três condições essenciais para promover o engajamento no trabalho e melhorar a saúde mental de trabalhadores LGBTQIAPN+: o significado psicológico, a disponibilidade psicológica e a segurança psicológica. Esses fatores atuam como mediadores importantes entre um clima organizacional inclusivo e o bem-estar dos empregados. A criação de ambientes que valorizem a diversidade e proporcionem suporte efetivo pode reduzir significativamente a ansiedade e outros efeitos adversos relacionados à discriminação. Além disso, essas condições evidenciam o papel crucial de lideranças engajadas e de culturas corporativas que priorizem a inclusão e o respeito como pilares de suas práticas.



Pesquisas recentes também revelam que muitas organizações carecem de práticas efetivas de gestão da diversidade, frequentemente adotando abordagens fragmentadas ou mecanicistas. A implementação de estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) exige uma mudança paradigmática, que vá além do cumprimento superficial de cotas ou da realização de iniciativas isoladas. Segundo Cichoves *et al*. (2024), a verdadeira inclusão é definida pela experiência vivida no ambiente de trabalho, onde cada trabalhador se sinta valorizado, respeitado e capaz de prosperar. A aplicação superficial de políticas de DE&I pode gerar conflitos e até mesmo reforçar desigualdades, caso não seja acompanhada de um compromisso genuíno com o aprendizado organizacional e a transformação cultural.

Segundo Pereira, Silva e Beatriz (2022), a discriminação contra minorias sexuais e de gênero nos locais de trabalho tem sido um foco importante de estudo. Contudo, há uma escassez de informações sobre como essa discriminação afeta indivíduos da língua lusófona. Souza Júnior, Cerquinho, Nogueira e Melo (2013) corroboram tal colocação ao destacar que a questão da LGBTQIAPN+ continua sendo um tabu em publicações e eventos científicos no Brasil. Ou seja, a diversidade de orientações sexuais e de gênero têm sido invisibilizada pelas organizações de trabalho e pela academia. No entanto, é crucial reconhecer que a sexualidade/gênero impacta o comportamento de homens e mulheres, molda expectativas, determina posições, influencia o acesso a cargos e privilégios, e, portanto, merece atenção adequada.

A temática ainda é envolta em considerável silenciamento na sociedade. As sexualidades fazem parte de um debate político que influencia a estruturação das hierarquias sociais (SOUZA; PEREIRA, 2013; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018). É essencial dar voz a esses grupos, destacando as particularidades e diferenças de suas experiências de violências e saúde no contexto de trabalho (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). É fundamental reconhecer e abordar essas questões para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e seguro, que respeite e valorize a diversidade de identidades e experiências.

## PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo é uma revisão de escopo da literatura, visando sistematizar as pesquisas anteriores sobre o tema proposto. Tal método permite identificar lacunas no conhecimento existente e proporcionar uma compreensão aprofundada do tema abordado. A revisão segue as diretrizes do *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews* (PRISMA-ScR) (BRANDÃO *et al*., 2024; PETERS *et al*., 2021; TRICCO *et al*., 2018) e as recomendações metodológicas do *Joanna Briggs Institute* (JBI), garantindo a inclusão de estudos relevantes e a condução rigorosa do processo (PETERS *et al*., 2024).



Este estudo já está registrado no Open Science Framework (OSF), garantindo transparência e replicabilidade. Todos os dados, protocolos e resultados estão disponibilizados publicamente por meio do registro DOI: https://doi.org/10.17605/OSF.IO/TRW9G.

### Estratégia de busca e seleção de estudos

A construção desta revisão foi guiada pela estratégia População, Conceito, Contexto (PCC) (DINIZ; ASSIS FREIRE, 2024). A estratégia PCC foi utilizada da seguinte forma:

- População (P): Trabalhadores que se identificam como LGBTQIAPN+;
- Conceito (C): Saúde do trabalhador; Violência no trabalho;
- Contexto (C): Diferentes ambientes de trabalho, independentemente do setor ou localização geográfica.

O *string* de busca utilizado foi: Em português (“LGBT”[All Fields] OR “LGBTQIAPN+”[All Fields] OR “gay”[All Fields] OR “lésbicas”[All Fields] OR “homossexuais”[All Fields] OR “homossexualidade”[All Fields] OR “bissexuais”[All Fields] OR “transexuais”[All Fields] OR

"travestis"[All Fields]) AND ("saúde do trabalhador"[All Fields] OR "violência no trabalho"[All Fields]); e, em inglês ("LGBT"[All Fields] OR "LGBTQIAPN+"[All Fields] OR "gay"[All Fields] OR "lesbians"[All Fields] OR "homosexuals"[All Fields] OR "homosexuality"[All Fields] OR "bisexuals"[All Fields] OR "transsexuals"[All Fields] OR "transvestites"[All Fields]) AND ("occupational health"[All Fields] OR "workplace violence"[All Fields]). Utilizaram-se operadores booleanos para combinar os descritores e refinar a busca, empregando os conectores "AND" e "OR" para identificar artigos que abordassem a intersecção entre esses termos.

**Processo de revisão**

O processo de revisão foi estruturado em três etapas. A primeira etapa envolveu a condução de buscas em bases de dados e bibliotecas virtuais de revistas científicas relevantes. Foram consultadas: Biblioteca Virtual em Saúde (BVS); Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC); *Scientific Electronic Library Online* (SciELO); *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell); Periódicos CAPES, acessado por meio da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe). Tal plataforma confiável é composta por instituições brasileiras de ensino e pesquisa, viabilizando o acesso remoto a conteúdos assinados e serviços acadêmicos. Além disso, o Google Acadêmico foi utilizado para busca de literatura cinzenta, limitado às primeiras 10 páginas.



A segunda etapa consistiu no estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão. A fim de abranger uma ampla gama de estudos, não foi estabelecido um intervalo específico para a data de publicação. No entanto, os manuscritos escolhidos para análise precisavam atender aos seguintes critérios: serem artigos bibliográficos, empíricos e/ou de intervenção; estarem redigidos em português, inglês ou espanhol; estarem disponíveis na íntegra; Abordar como tema principal a violência e/ou a saúde do trabalhador, com foco principal na população LGBTQIAPN+. Estudos que não preenchiam tais critérios foram excluídos, além de: artigos de opinião; notas; declarações; comentários; entrevistas; e, cartas editoriais.

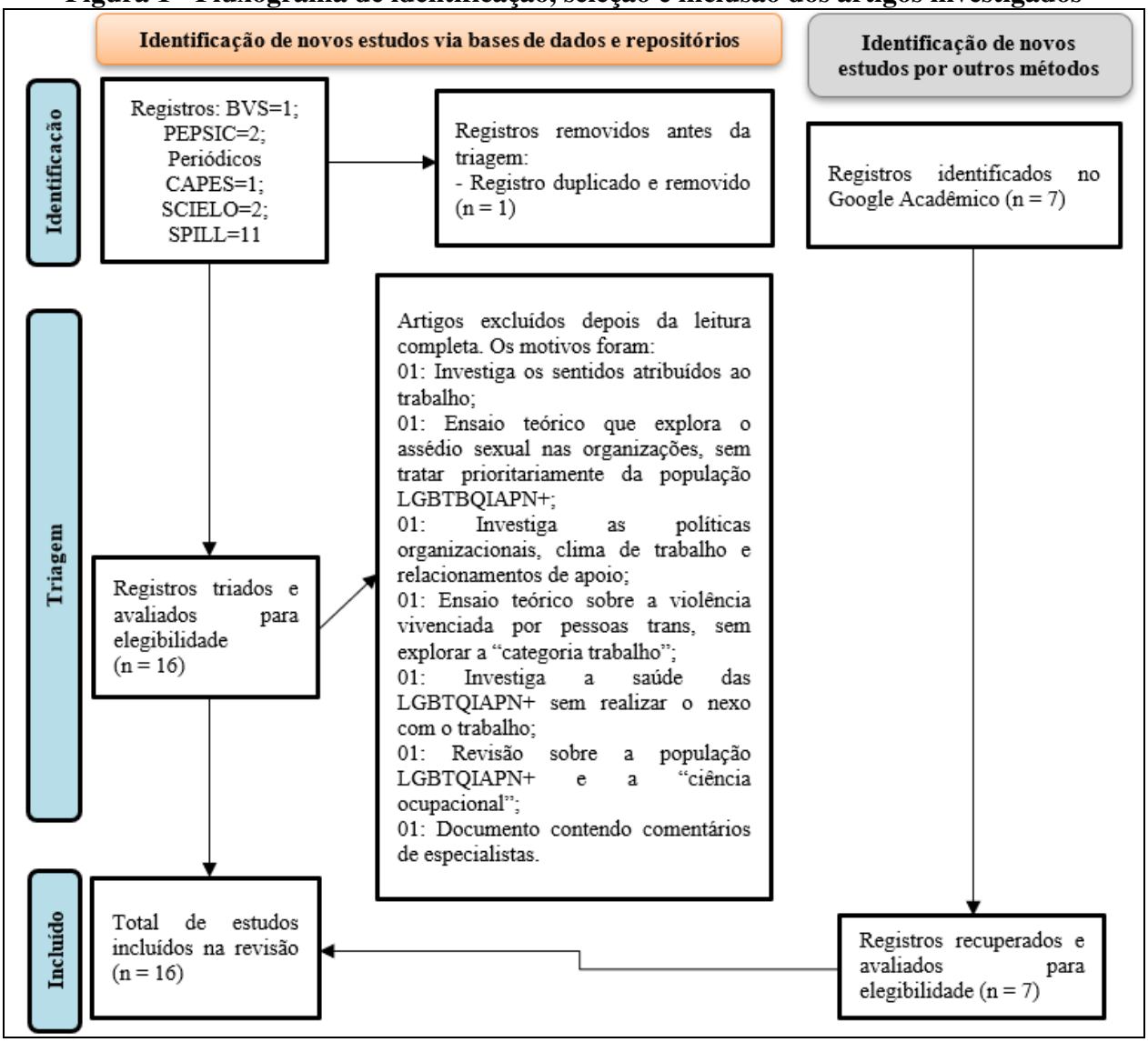
A terceira etapa desta revisão foi à coleta e análise das informações, em que os artigos selecionados foram analisados criteriosamente para extrair informações relevantes sobre o tema.

**Processo de exclusão/inclusão dos registros encontrados**

Após a etapa de leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, foram selecionados 24 registros. Esses registros foram organizados em uma única pasta, onde se constatou a duplicação de um registro,

ue foi removido, resultando em 23 artigos elegíveis. Após a leitura completa dos artigos, 16 foram considerados adequados para a revisão (Figura 1).

**Figura 1 - Fluxograma de identificação, seleção e inclusão dos artigos investigados**




Fonte: Elaboração própria.

## ANÁLISE DE DADOS

A integração de abordagens quantitativas e qualitativas foi realizada para permitir uma análise abrangente. O material coletado foi adequado tanto para análises quantitativas quanto qualitativas, permitindo uma síntese que integra resultados de estudos qualitativos, quantitativos e mistos (CARDOSO *et al*., 2019). Um protocolo de leitura foi desenvolvido para detalhar as informações de cada artigo.

A análise do material ocorreu em duas etapas distintas, primeiramente, na análise descritiva, foram empregadas estatísticas simples, como frequências e porcentagens, com o auxílio de scripts em *Python* no *Google Colab* para gerar os gráficos e a nuvem de palavras (BISONG, 2019). Em seguida, na categorização temática, os resultados foram agrupados por temas recorrentes, buscando identificar conclusões a partir de estudos heterogêneos (SANDELOWSKI; VOILS; BARROSO, 2006).

## RESULTADOS

O Quadro 1 reúne os textos selecionados para a revisão, detalhando autoria, título, ano de publicação e número de citações. A ordenação segue critérios bibliométricos em ordem decrescente, priorizando estudos de maior impacto acadêmico com base no número de citações, obtidas por meio do Google Acadêmico (*Google Scholar*). Essa escolha se justifica por ser uma ferramenta gratuita, de fácil acesso, e abrangente em disciplinas e fontes, permitindo uma análise representativa da relevância acadêmica das publicações.



**Quadro 1 - Análise da produção científica selecionada, organizada por autoria, título, ano de publicação e número de citações, em ordem decrescente de impacto bibliométrico**

| Autoria | Título | Ano | Número de Citações |
|---|---|---|---|
| CARRIERI; SOUZA; AGUIAR | Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais | 2014 | 152 |
| IRIGARAY; FREITAS | Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho | 2013 | 121 |
| GARCIA; SOUZA | Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário | 2010 | 120 |
| SOUZA; PEREIRA | (Re)Produção do Heterossexismo e Heteronormatividade nas Relações de Trabalho: a Discriminação de Homossexuais por Homossexuais | 2013 | 110 |
| JUSTER, R. P. *et al.* | Sex differences and gender diversity in stress responses and allostatic load among workers and LGBT people | 2019 | 82 |
| MOURA; NASCIMENTO; BARROS | O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações | 2017 | 44 |
| PANIZA | Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração | 2020 | 31 |
| GOMES; FELIX | O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho | 2019 | 24 |
| IRIGARAY | Orientação sexual e trabalho | 2011 | 22 |
| VAN DE CAUTER *et al.* | Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health | 2021 | 18 |
| CAPRONI NETO; SARAIVA | Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais | 2018 | 17 |
| FISHER *et al.* | Through a different lens: Occupational health of sex-working young trans women | 2023 | 13 |
| SOUZA JÚNIOR *et al.* | Aspectos da dominação masculina no assédio moral ao profissional homossexual no polo industrial de Manaus | 2013 | 12 |
| CAPRONI NETO; SARAIVA | Violência simbólica nas trajetórias profissionais de homens gays de Juiz de Fora | 2013 | 12 |
| PEREIRA; SILVA; BEATRIZ | The impact of psychological distress on the occupational well-being of sexual and gender minorities | 2022 | 4 |
| BENDER *et al.* | Saúde do trabalhador trans: uma revisão sistemática | 2024 | 0 |

Fonte: Elaboração própria.

A revisão inclui um total de 49 autores, sendo os mais recorrentes: Eloisio Moulin de Souza (3 publicações), Hélio Arthur Irigaray (2 publicações), Maria Ester Freitas (2 publicações), Henrique Luiz

Caproni Neto (2 publicações) e Luiz Alex Silva Saraiva (2 publicações). O estudo mais referenciado é o de Carrieri *et al*. (2014), com 152 citações, consolidando-se como uma importante referência na literatura. Observa-se, no entanto, que os estudos mais citados concentram-se majoritariamente em estudar a população gay (IRIGARAY; FREITAS, 2013; GARCIA; SOUZA, 2010; SOUZA; PEREIRA, 2013; MOURA *et al*., 2017). Por outro lado, a revisão sistemática conduzida por Bender *et al*. (2024) não possui citações, o que é justificável, dado que se trata de um estudo recente (Quadro 1).

Os resultados desta revisão foram organizados em duas subseções. A primeira apresenta uma análise descritiva das publicações examinadas, enquanto a segunda agrupa os resultados por temas comuns, permitindo a categorização temática e a extração de conclusões a partir de estudos heterogêneos.

## ANÁLISE DESCRITIVA

Para facilitar a compreensão dos dados desta revisão, as ilustrações (gráficos e figura – nuvem de palavras) foram organizadas em dois quadros. O Gráfico 1 apresenta a análise da produção científica, destacando informações como os anos de publicação, locais de realização, periódicos, área mãe, Qualis CAPES e os fenômenos estudados.



No Gráfico A, observa-se que, desde 2010, os estudos incluídos nesta revisão foram publicados de forma dispersa, com a maioria dos anos apresentando apenas um artigo. Esse padrão sugere uma produção científica constante, mas esparsa ao longo do período analisado. O ano de 2013, entretanto, destacou-se como um marco de maior produtividade, representando 25% das publicações analisadas (Gráfico 1).

Os manuscritos foram distribuídos em periódicos de seis áreas distintas, com predominância do campo da Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, que representou 60% do total de publicações. Outras áreas também contribuíram, como Psicologia e Saúde Coletiva, cada uma com 13,3% das publicações. Entre os periódicos mais representativos, destacaram-se a Revista de Psicologia Política e os Cadernos EBAPE.BR, ambos com frequência de publicação de dois artigos (*f*=2) (Gráfico 1B).

Quanto à avaliação dos periódicos no sistema Qualis CAPES (Classificações de Periódicos - Quadriênio 2017-2020), constatou-se que os estudos foram publicados majoritariamente em revistas de impacto, com classificações variando entre B1 e A1. No entanto, a maior concentração de publicações foi em periódicos com Qualis A2, que representaram 50% do total, conforme ilustrado no Gráfico 1B.

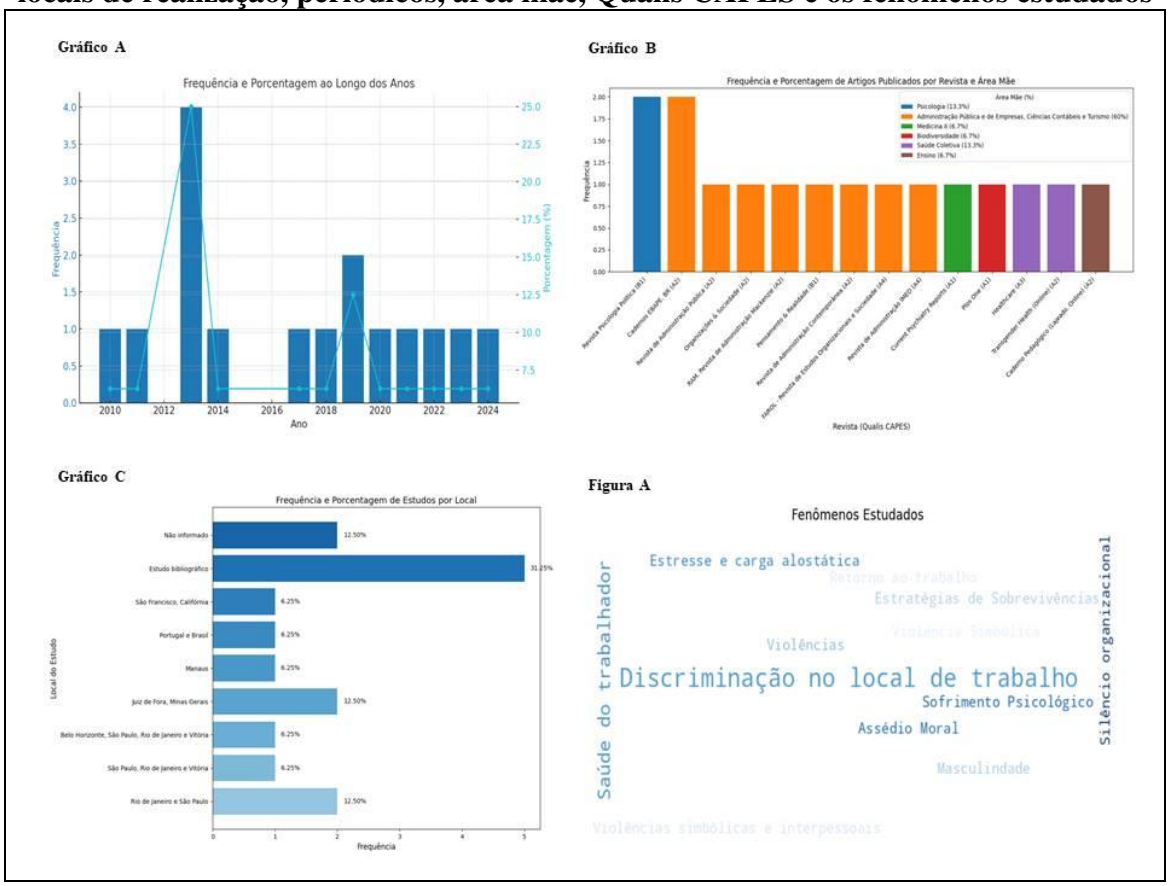
A maior parte das pesquisas analisadas foi conduzida na região Sudeste do Brasil, representando 37,6% do total, com destaque para os estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais. Uma parcela significativa da amostra correspondeu a estudos de natureza bibliográfica, que somaram 31,26%. Além disso, 12,50% dos artigos não informaram o local de realização, o que limita uma análise geográfica mais precisa (Gráfico 1C).

No que diz respeito às demais regiões brasileiras, destaca-se a baixa representatividade: apenas um estudo foi realizado na região Norte, especificamente em Manaus, enquanto nenhuma pesquisa foi identificada no Nordeste do país (Gráfico 1C).

Conforme evidenciado pela Nuvem de Palavras, a discriminação no ambiente de trabalho emerge como o fenômeno mais frequentemente abordado nos estudos analisados nesta revisão. Em seguida, destacam-se as temáticas relacionadas à saúde do trabalhador e à violência simbólica, que são representadas de forma detalhada na Figura A do Gráfico 1, reforçando a relevância dessas questões no campo investigado.

**Gráfico 1 – Análise da produção científica, destacando os anos de publicação, locais de realização, periódicos, área mãe, Qualis CAPES e os fenômenos estudados**






Fonte: Elaboração própria.

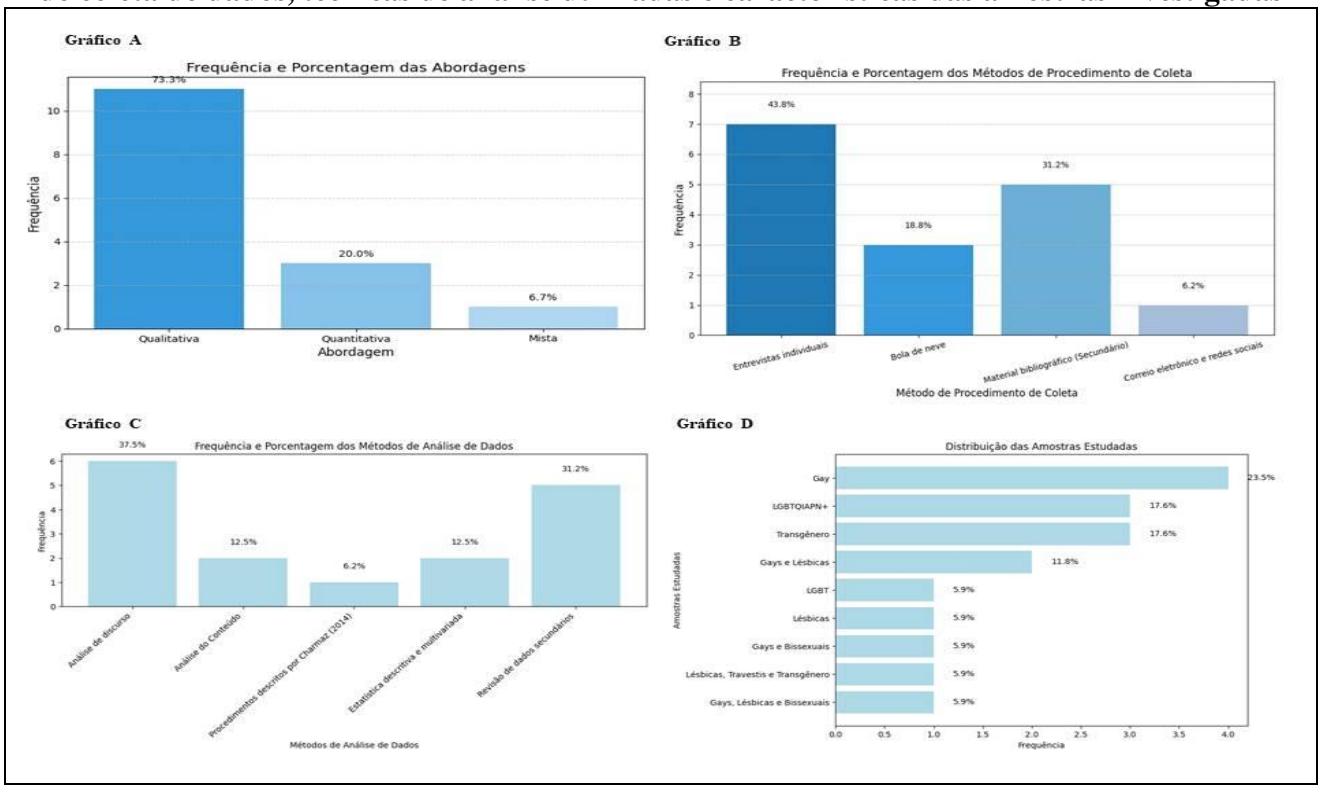
O Gráfico 2 apresenta um panorama dos aspectos metodológicos empregados na produção científica analisada, abrangendo as abordagens adotadas, os procedimentos de coleta de dados, as técnicas de análise utilizadas e as características das amostras investigadas.

O arsenal metodológico demonstrou-se diverso, com estudos que investigaram uma amostra média de 71,18±102,66 participantes, variando entre seis e 306 indivíduos. Conforme ilustrado no Gráfico 2A, a maioria das pesquisas analisadas adota uma abordagem qualitativa, representando 73,3% do total. Estudos com metodologias quantitativas correspondem a 20%, enquanto os que utilizam uma abordagem mista somam 6,7%, evidenciando a predominância de análises aprofundadas e interpretativas.

No que se refere aos procedimentos de coleta de dados, a entrevista individual destacou-se como o método mais empregado, sendo utilizada em 43,8% dos estudos. Em seguida, os estudos bibliográficos, que se baseiam em dados secundários, representam 31,2% da amostra. Além disso, algumas pesquisas recorreram a estratégias específicas, como a técnica bola-de-neve, amplamente utilizada para acessar populações difíceis de localizar, e abordagens inovadoras, como o uso de correio eletrônico e redes sociais para coleta de informações, demonstrando a versatilidade metodológica dos trabalhos analisados (Gráfico 2B).



**Gráfico 2 - Panorama dos aspectos metodológicos dos aspectos metodológicos empregados na produção científica analisada, incluindo abordagens adotadas, procedimentos de coleta de dados, técnicas de análise utilizadas e características das amostras investigadas**




Fonte: Elaboração própria.

A análise de discurso emergiu como a técnica de análise mais empregada nos estudos analisados, sendo utilizada em 37,6% das pesquisas. Em seguida, destacam-se as abordagens baseadas na revisão de dados secundários, que representam 31,2% da amostra. Técnicas como a análise de conteúdo e a estatística descritiva e multivariada foram aplicadas em 12,5% dos estudos cada uma, enquanto os procedimentos descritos por Charmaz, com base na teoria fundamentada nos dados (*grounded theory*), apareceram de forma mais pontual (Gráfico 2C).

Adicionalmente, o Gráfico 2D revela os grupos mais investigados dentro da comunidade LGBTQIAPN+. Os homens gays foram o foco principal, representando 23,5% dos estudos analisados. Seguem-se os trabalhos que abordaram de forma ampla todas as pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ e os que se concentraram especificamente em pessoas transgênero, ambos com 17,6% cada. Já os estudos que enfocaram simultaneamente gays e lésbicas corresponderam a 11,8% da amostra, evidenciando uma tendência de maior concentração em determinados subgrupos da comunidade LGBTQIAPN+.

## CATEGORIZAÇÃO TEMÁTICA



O material analisado foi agrupado em três categorias, sendo elas: Entre a discriminação, assédio e LGBTQIAPN+fobia: incidentes de violência no trabalho; Identidades e estratégias de sobrevivência: entre enfrentar estigmas como “bichas afeminadas” ou permanecer no armário; e, Da violência à deterioração da saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+.

### Entre a discriminação, assédio e lgbtqiapn+fobia: incidentes de violência no trabalho

A maior parte da produção científica analisada explora os aspectos que circunscrevem a violência nas relações de trabalho vivenciadas por pessoas LGBTQIAPN+ (IRIGARAY; FREITAS, 2011; GARCIA; SOUZA, 2010; SOUZA *et al*., 2013; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2013; SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). A discriminação no ambiente de trabalho assume formas tanto diretas quanto indiretas. Apesar de proibidas pelos códigos de ética, as discriminações indiretas são frequentes e se manifestam de diversas maneiras, como através de piadas que caricaturam e denigrem pessoas LGBTQIAPN+ (GARCIA; SOUZA, 2010).

A violência simbólica no ambiente de trabalho entre pessoas LGBTQIAPN+ é destacada como uma forma de reprodução de normas heteronormativas. Isso inclui desde a exclusão em eventos sociais

até a desqualificação profissional baseada em estereótipos de fragilidade e incompetência associados às identidades não heterossexuais. A adoção de estratégias de "super-homem" e "homem invisível" é comum, principalmente, entre os homens gays, visando evitar violências simbólicas ao custo da internalização da heteronormatividade e da estigmatização de suas sexualidades (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2013).

Já a violência simbólica e interpessoal enfrentada por lésbicas, transgêneros e travestis no trabalho está intimamente ligada à matriz heterossexual binária, que estabelece a heterossexualidade como norma e categoriza os gêneros de forma excludente. Essas formas de violência variam entre as diferentes identidades sexuais estudadas, resultando em experiências específicas de discriminação simbólica. No ambiente profissional, lésbicas têm mais acesso a empregos formais em comparação com travestis, que frequentemente enfrentam exclusão total. A falta de respeito ao nome social também perpetua a discriminação para pessoas transgênero (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Segundo dados já divulgados, cerca de 90% das mulheres trans no Brasil estão envolvidas em atividades relacionadas à prostituição, colocando-as em alto risco de enfrentar agressões físicas e crimes violentos. Entre 2008 e 2017, foram registrados 2.609 assassinatos de pessoas trans globalmente, sendo 1.071 no Brasil, destacando o país como o líder mundial em homicídios dessa natureza. Essa violência é profundamente enraizada na falta de compreensão e nos preconceitos contra identidades de gênero diversas, existindo, inclusive, uma relação tênue entre os altos índices de busca por conteúdo pornográfico relacionado a pessoas transgênero, o desejo recalcado, a negação e a violência. Tais estatísticas sublinham a necessidade urgente de conscientização e de ações efetivas para combater a discriminação sistemática enfrentada por essa comunidade (BENDER *et al*., 2024).



A conscientização e o combate à discriminação são essenciais, inclusive dentro da comunidade LGBTQIAPN+. Em estudos, é evidente que alguns homossexuais demonstram discriminação e repulsa em relação a indivíduos que são mais afeminados. Isso reflete um paradoxo: reafirma-se a afeminação como uma característica universal dos homossexuais, associando-a a uma posição inferior na hierarquia social e reforçando a identidade homossexual. Simultaneamente, há uma tentativa de distanciamento dessa característica, como se evitar ser percebido como afeminado fosse garantia de ser visto como "normal" (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017).

O fato de indivíduos compartilharem da mesma orientação sexual não os iguala, nem promove um senso de identidade única, uma vez que o comportamento sexual é apenas uma das características que compõem a dimensão humana e a personalidade de um sujeito. Assim, como acontece com os gays, há lésbicas que também discriminam outros indivíduos homossexuais com base na orientação sexual, bem como etnia, classe social, aparência e cargo (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

A discriminação dentro da comunidade homossexual define padrões de comportamento baseados em normas masculinas, rejeitando aqueles considerados afeminados. Isso reflete a naturalização da heteronormatividade, em que a violência está ligada à masculinidade e à sexualidade. O ideal de masculinidade tradicional é exaltado, desconsiderando outras expressões válidas de masculinidade. A culpa pela discriminação é atribuída aos próprios homossexuais que não se conformam, sugerindo que poderiam evitar violências se fossem menos visivelmente gays (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018). Esses comportamentos revelam complexidades dentro da própria comunidade LGBTQIAPN+, destacando a necessidade de um diálogo contínuo e a promoção de maior inclusão e respeito mútuo (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017).

**Identidades e estratégias de sobrevivência: entre enfrentar estigmas como bichas afeminadas ou permanecer no armário**

A diversidade dentro da comunidade LGBTQIAPN+ vai muito além das sete cores do arco-íris. É necessário romper com a concepção binária e estática que impõe fronteiras rígidas em um campo intrinsecamente heterogêneo e diverso. A classificação tradicional das pessoas como heterossexuais, homossexuais, masculinas ou femininas reforça essa visão binária e fixa da sexualidade. A própria ideia de "gênero" nos contextos sociais tende a ser definida apenas em termos masculinos e femininos, perpetuando a concepção binária da sexualidade, que também se reflete na dicotomia entre homossexualidade e heterossexualidade. Consequentemente, qualquer tentativa de categorização se torna complexa e limitada (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017).



Tendo em vista a complexidade e a multiplicidade de identidades cujos pontos em comum são o gênero e a orientação sexual (IRIGARAY; FREITAS, 2011), um conjunto de estudos se reúne para explorar questões relacionadas aos estigmas e estratégias de sobrevivência (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; SOUZA *et al*., 2013; BENDER *et al*., 2024; SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

A literatura indica que os estudos de gênero nas organizações frequentemente se concentram nas questões relacionadas à mulher cisgênero, deixando de abordar a diversidade de sujeitos, como as pessoas transgênero, lésbicas, gays afeminados e lésbicas masculinizadas. A rejeição ao feminino é usada como um mecanismo para manter o homem heterossexual e macho dominante em uma posição privilegiada na sociedade. Nessa perspectiva, a rejeição ao feminino nos homens faz sentido, pois gays afeminados e crianças afeminadas representam uma ameaça à heteronormatividade, desafiando e questionando o status do homem heterossexual (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017).

Existem vários mecanismos através dos quais a ideologia de dominação masculina opera, incluindo unificação, dissimulação, legitimação, fragmentação e reificação. Observou-se a predominância da estratégia típica de construção simbólica de efeminação. No entanto, os trabalhadores LGBTQIAPN+ continuam invisíveis aos olhos de muitos, criando para si um mundo paralelo tanto dentro das organizações quanto, às vezes, na sociedade em geral. Isso é feito com o intuito de evitar o assédio moral que já enfrentaram no ambiente familiar e entre amigos. A dominação simbólica que atinge as pessoas LGBTQIAPN+ é particular, marcada por um estigma que, ao contrário da cor da pele ou da feminilidade, pode ser ocultado ou exibido, adotando aspectos do masculino dominante, permanecendo, por vezes, "em armários" (SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013).

Contudo, reformular o conceito universal de trabalhador LGBTQIAPN+ é uma maneira de romper com ontologias restritivas e com um único modelo de referência, promovendo a ampliação das possibilidades e da "capacidade de agir" (BENDER *et al*., 2024). Reconhecer essas nuances é essencial, pois dentro da própria comunidade LGBTQIAPN+ existem particularidades que demandam uma abordagem de pesquisa sensível e atenta a essas diferenças (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Ademais, para promover a conscientização e o empoderamento desses grupos, podem ser implementadas ações educacionais, programas de sensibilização e estudos-intervenções. Essas iniciativas ajudam a desconstruir os estereótipos socialmente perpetuados em torno de grupos historicamente marginalizados, tanto na sociedade quanto nas organizações (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2013).



**Da violência à deterioração da saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+**

Pessoas LGBTQIAPN+ são vulneráveis a desfechos de saúde relacionados aos danos psicossociais. No entanto, há um número limitado de artigos que abordam a saúde do trabalhador LGBTQIAPN+ (PEREIRA; SILVA; BEATRIZ, 2019; CARRIERI *et al*., 2014; BENDER *et al*., 2024; SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013; SANTOS, 2017).

Estudos indicam que essas pessoas podem apresentar maior desregulação do cortisol diurno devido ao estigma social. O estigma internalizado está associado à hipersecreção de cortisol, especialmente entre aqueles que são submetidos à ameaça. No entanto, indivíduos LGBTQIAPN+ que são totalmente “fora do armário” tendem a demonstrar menor sintomatologia psiquiátrica e níveis mais baixos de cortisol (SANTOS, 2017).

Em outra investigação, foram analisados o sofrimento psicológico (incluindo burnout, depressão e ansiedade) e indicadores de bem-estar ocupacional (como qualidade de vida no trabalho, envolvimento

no trabalho e autoeficácia ocupacional) com base na orientação sexual dos participantes. Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas nos sintomas de depressão e ansiedade, indicando que os participantes assexuais e bissexuais apresentaram maiores índices de sofrimento psicológico em comparação com os participantes gays/lésbicas e pansexuais. Os participantes assexuais e bissexuais também relataram escores mais baixos em todos os indicadores de bem-estar ocupacional (BENDER *et al*., 2024).

Por sua vez, as mulheres trans que se envolvem na prostituição enfrentam uma série de riscos substanciais em comparação a outros tipos de trabalho sexual. Elas são frequentemente criminalizadas, o que as expõe a um maior risco de instabilidade habitacional, crimes de ódio, encarceramento e infecções por HIV. Dados revelam que mais da metade delas relatam sintomas de depressão e ansiedade, destacando a necessidade urgente de serviços de saúde mental específicos e afirmativos para esse grupo vulnerável de trabalhadoras do sexo transgênero (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

A heteronormatividade afeta negativamente a autoestima e impõe custos emocionais e cognitivos devido a atitudes LGBTQIAPN+fóbicas. Aqueles que escolhem ser "invisíveis" enfrentam dificuldades de integração e podem experimentar sentimentos de melancolia (SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013).



A ocultação da orientação sexual é uma resposta às ameaças percebidas no ambiente organizacional, afetando interações diárias. Este silêncio pode causar estresse e outros prejuízos à saúde. As organizações precisam se inteirar a respeito dos fenômenos que se manifestam e os fatores que o influenciam (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). A introdução de um modelo teórico alternativo para compreender o silêncio, a invisibilidade e a ocultação de pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho vai além da lógica instrumental e calculativa.

## DISCUSSÃO

Esta revisão de escopo busca fornecer uma análise irrestrita do "estado da arte" sobre as violências laborais e/ou a saúde dos trabalhadores LGBTQIAPN+, revelando que os estudos nessa área ainda são incipientes. A produção científica se mostra dispersa e irregular, indicando possíveis lacunas na continuidade das pesquisas ou desafios em manter o tema como uma prioridade constante no meio acadêmico. Apesar desses obstáculos, os poucos pesquisadores dedicados a essa temática estão empenhados em explorar suas nuances. Destaca-se, em particular, a contribuição dos pesquisadores da área de ciências administrativas para a compreensão das dinâmicas de violência no ambiente de trabalho (PEREIRA *et al*., 2020; CARRIERI *et al*., 2014; SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013; GARCIA; SOUZA, 2018; SIQUEIRA *et al*., 2019; SIQUEIRA, 2018).

Conforme Bhankaraully, Goyer e Aroles (2023) a proeminência da pesquisa sobre discriminação contra funcionários LGBTQIAPN+ no contexto de trabalho aumentou na última década. Inspirados pela estrutura da teoria do estigma, os pesquisadores que investigam a discriminação de orientação sexual/identidade se concentraram na ocorrência de diferentes tipos de discriminação no local de trabalho e no papel da legislação antidiscriminação na proteção de funcionários LGBTQIAPN+.

Por sua vez, os temas identificados por Paniza (2019) na literatura nacional sobre os grupos LGBTQIAPN+, abrangem questões como discriminação, assédio moral, violência no trabalho, estigmatização, hábitos de consumo, masculinidades, identidade sexual e políticas de diversidade, os quais são corroborados também nesta revisão. No entanto, os aspectos relacionados à saúde ocupacional das pessoas LGBTQIAPN+ são escassos no Brasil, em contraste com a produção internacional sobre essas questões (PEREIRA *et al*., 2020; CARRIERI *et al*., 2014; SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013; VAN DE CAUTER *et al*., 2024; SANTOS, 2017).

As pesquisas tendem a focar na inserção das pessoas LGBTQIAPN+ no "mercado de trabalho", negligenciando suas experiências no "mundo do trabalho" (SOUZA JÚNIOR *et al*., 2013; SIQUEIRA; FELLOWS, 2006). Como destacado por Garcia e Souza (2018), os estudos sobre a interseção entre LGBTQIAPN+ e trabalho no Brasil são "marginalizados". Alguns autores pioneiros nesta temática são Eccel e Flores-Pereira (2019), Siqueira e Fellows (2006), Irigaray (2017, 2019) e Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2020) entre outros.



A falta de incentivo em pesquisas, discussões e no combate de tais práticas de violência tem impactado a percepção de discriminação dos funcionários devido à sua orientação sexual, conforme destacado por Garcia e Souza (2018). Embora a legislação contra a discriminação sexual no trabalho seja crucial para reduzi-la, o elemento balizar para diminuir a discriminação no contexto de trabalho é a presença de uma cultura acolhedora, diversa e emancipadora.

Ghio, Malsch e McGuigan (2024) averiguaram como contadores LGBTQIAPN+ engajam-se em processos internos de trabalho identitário, resistindo a pressões estigmatizantes e criando um "eu desviante-adaptado". Este conceito ajuda a compreender como trabalhadores LGBTQIAPN+ equilibram a adaptação profissional com a afirmação de suas identidades, revelando estratégias de enfrentamento que podem ser aplicáveis em outros contextos profissionais.

Nesse interim, onde a gestão do trabalho frequentemente perpetua a opressão, muitas pessoas LGBTQIAPN+ optam por não revelar sua orientação sexual para evitar discriminação. Essa escolha implica em ocultar sua identidade sexual, uma estratégia para evitar estereótipos e o estigma associado, mas que pode resultar em níveis reduzidos de bem-estar e satisfação, aumentando os riscos à deterioração da saúde. Já as trabalhadoras assumidamente lésbicas ou gays enfrentam o desafio da

revelação no ambiente de trabalho. Tais situações demandam um grande esforço emocional, permeado pelo receio de enfrentar represálias e ser rejeitado (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2020).

Frente a isso, os bissexuais e assexuais mostraram maiores níveis de sofrimento psicológico, especialmente em depressão e ansiedade, e, junto com pansexuais, no estudo conduzido por Van de Cauter *et al*. (2024), apresentaram menores pontuações para o bem-estar, como envolvimento no trabalho e autoeficácia. Isso se deve à discriminação e estereótipos negativos de ambos os lados (heterossexuais e homossexuais), causando conflitos internos e estigmatização. A discriminação enfrentada por bissexuais, pansexuais e assexuais impacta negativamente sua saúde mental.

Vries e Steinmetz (2023) investigaram como a orientação sexual influencia a probabilidade de lésbicas, gays e bissexuais ocuparem posições de gestão no local de trabalho. Os resultados destacam que, enquanto homens gays e bissexuais enfrentam barreiras para alcançar altos cargos, mulheres lésbicas e bissexuais têm maior probabilidade de exercer autoridade em ocupações dominadas por mulheres.

Por sua vez, enquanto as pesquisas frequentemente abordam a hostilidade enfrentada por gays e lésbicas na sociedade, as populações travestis e transexuais são ainda mais negligenciadas nas investigações (PANIZA, 2019). Jesus (2019) relata que ao longo da história, indivíduos transgêneros têm enfrentado estigmatização e marginalização por não se conformarem às normas tradicionais de identidade de gênero. Como resultado, são frequentemente alvos de violência física, psicológica e simbólica, além de enfrentarem exclusão social. Essa realidade dificulta o acesso a serviços essenciais e, frequentemente, resulta na negação do reconhecimento legítimo de suas identidades.



Irigaray (2019) descreve um cenário social que limita severamente as oportunidades de travestis no acesso ao mercado de trabalho e na construção de carreiras corporativas, apesar de sua qualificação. A pesquisa sobre trabalho formal para travestis é praticamente inexistente, devido à falta de aceitação e tolerância nos ambientes de trabalho, restando-lhes, frequentemente, a prostituição como uma das poucas alternativas profissionais (SIQUEIRA; FELLOWS, 2006).

Estudos recentes têm explorado as variações nas proteções legais e organizacionais para funcionários LGBTQIAPN+ em diferentes estados e organizações, destacando a influência dos apoios contextuais no local de trabalho nas experiências e decisões desses funcionários. Diversos modelos teóricos foram propostos para entender melhor essas experiências, focando principalmente na gestão das identidades LGBTQIAPN+ no trabalho e em outros aspectos da vida. Tais abordagens elencam três tipos de apoio no local de trabalho, os quais são cruciais para aliviar os efeitos das experiências negativas vivenciadas por trabalhadores com identidades estigmatizadas: políticas e práticas formais de

apoio LGBTQIAPN+; um ambiente de trabalho inclusivo; e relacionamentos de suporte entre colegas (BENDER *et al*., 2024).

Nas últimas décadas, um avanço foi à implementação da Política Nacional de Saúde Integral LGBT em 2011 e do programa Processo Transexualizador no SUS, iniciado em 2008 e expandido em 2013 (BRASIL, 2011; 2013). Essas iniciativas visam assegurar o acesso a serviços de saúde que respeitem a identidade de gênero e promovam o bem-estar da população LGBTQIAPN+, combatendo discriminação e desigualdades.

No Brasil, houve uma evolução quanto aos direitos das minorias sexuais, como a criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação, em 2001, e a Lei n° 7.716, que esclarece as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero. Apesar de ser um estado laico, existem inúmeras barreiras que dificultam o progresso social, criadas por conservadores sociais e lideranças políticas, algumas das quais são abertamente hostis às minorias sexuais, bem como algumas lideranças religiosas que propagam discursos sobre a patologização das identidades LGBTQIAPN+. Devido a esse clima hostil, os brasileiros LGBTQIAPN+ se encontrem majoritariamente em cargos básicos e de nível de entrada (54%), enquanto apenas 13% ocuparão cargos de gestão. Além disso, o Brasil continua sendo o país com mais registros de assassinatos contra pessoas LGBTQIA+ no mundo (DELLA TORRE; PEREIRA, 2024).



Políticas que protegem os direitos LGBTQIAPN+ têm sido associadas a melhorias significativas na saúde mental e física, além de proporcionar maiores oportunidades de emprego e salários, experiências de trabalho mais positivas, ambientes escolares mais inclusivos, redução do estigma e discriminação social, e menor incidência de discriminação habitacional. Além disso, essas proteções têm sido vinculadas a melhorias no desempenho empresarial, sucesso de startups e crescimento econômico nacional. Diante disso, é crucial concentrar maior atenção e ação para evitar retrocessos nos direitos civis fundamentais das pessoas LGBTQIAPN+. Esses esforços devem considerar diferenças entre políticas estaduais e nacionais, práticas organizacionais e culturais, e dinâmicas sociais e de trabalho (SIQUEIRA *et al*., 2019). Isto é, as organizações deveriam colaborar para oferecer suporte psicológico, jurídico e social, além de pressionar por mudanças estruturais que promovam equidade e inclusão (HLAING *et al*., 2024).

Willis (2009) destaca que práticas simbólicas e materiais de violência frequentemente delimitam as fronteiras da normatividade sexual no contexto de trabalho. Por outro lado, mesmo em contextos desafiadores, as “micro-práticas” cotidianas de inclusão podem desempenhar um papel central na criação de espaços mais acolhedores, muitas vezes superando a eficácia de políticas institucionais amplas.

Identidades estigmatizadas podem não apenas ser resistidas, mas também abraçadas como formas de fortalecimento da ética profissional. Isso demonstra que experiências de discriminação podem ser transformadas em valores e atitudes que enriquecem a prática profissional (GHIO; MALSCH; MCGUIGAN, 2024). Rudman *et al*. (2022) sugerem que treinamentos sobre diversidade, equidade e inclusão sejam incorporados nas organizações visando a conscientização e sensibilidade, a fim de melhorar a coesão e o respeito no local de trabalho.

É essencial que pesquisadores, gestores públicos, legisladores e líderes organizacionais se unam de forma colaborativa e comprometida para proteger e promover ativamente os direitos civis fundamentais à classe trabalhadora de LGBTQIAPN+. Ao fazê-lo, podem garantir um futuro mais equitativo e saudável para toda a sociedade, promovendo a inclusão, a justiça e o respeito à diversidade.

## CONCLUSÕES

Abordar as questões de violência e/ou de saúde do trabalhador LGBTQIAPN+ é um desafio, além de ser complexo. Com base nos fatos apresentados, acredita-se que a erradicação da discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+ requer mudanças profundas nos valores culturais que moldam a concepção de mundo e, por extensão, a compreensão da sexualidade humana.



Embora os achados dos artigos forneçam informações sobre a violência e a saúde do trabalhador LGBTQIAPN+, o número de publicações sobre esses temas ainda é limitado. Há uma tendência a focar em certos grupos dentro da população LGBTQIAPN+ em detrimento de outros, resultando em uma sub-representação de pessoas *queer,* intersexo, travestis e não binárias. Além disso, poucas pesquisas adotam uma abordagem interseccional, considerando outros fatores que podem se sobrepor e gerar estruturas opressivas complexas que levam à discriminação e exclusão de pessoas LGBTQIAPN+.

No entanto, como em qualquer pesquisa científica, este estudo apresenta limitações. Dada sua natureza de revisão, é importante analisar os dados apresentados com cautela, uma vez que a seleção das bases de dados pode ter influenciado a escolha dos artigos revisados. Apesar da estratégia de busca rigorosa, é possível que estudos relevantes tenham sido inadvertidamente excluídos.

A análise dos resultados deve considerar essas limitações, reconhecendo que a exclusão não intencional de artigos pode impactar a abrangência das conclusões. Portanto, futuras pesquisas devem ampliar a busca em diferentes bases de dados e incluir uma variedade mais ampla de estudos para obter uma visão mais completa das questões de violência e saúde do trabalhador LGBTQIAPN+.

Assim sendo, para entender como pessoas LGBTQIAPN+ se percebem, se assumem e se posicionam nas interações diárias dentro e fora das organizações, torna-se indispensável investigar as

dinâmicas entre identidade de gênero, orientação sexual e contexto de trabalho. Embora esse debate ainda careça da visibilidade necessária na academia, espera-se que esta revisão incentive futuras pesquisas, promovendo uma compreensão mais abrangente e inclusiva das experiências e desafios enfrentados por trabalhadores LGBTQIAPN+.

## REFERÊNCIAS

ARCOS, G. L. V. "Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género". **Tramas y Redes**, n. 4, 2023.

BENDER, M. S. *et al*. "Saúde do trabalhador trans: uma revisão sistemática". **Cadernos Pedagógicos**, vol. 21, n. 1, 2024.

BERNAL, V. R. J. R. "El maltrato y discriminación contra la mujer transexual en el Perú y su derecho fundamental a la salud y el trabajo". **Ius Vocatio**, vol. 7, n. 9, 2024.

BHANKARAULLY, S.; GOYER, M.; AROLES, J. "Workplace discrimination against LGBT employees in Mauritius: A sociological perspective". **Economic and Industrial Democracy**, vol. 44, n. 4, 2023.

BISONG, E. "Google Colaboratory". *In*: AMEISEN, E. **Building Machine Learning and Deep Learning Models on Google Cloud Platform**. Berkeley: Apress, 2019.

BRANDÃO, L. M. S. *et al*. "Síndrome de *Burnout* em professores brasileiros: uma revisão de escopo". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 18, n. 54, 2024.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. "Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **Teoria e Prática em Administração**, vol. 4, n. 2, 2014.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. "Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais". **Revista de Administração IMED**, vol. 8, n. 1, 2018.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. "Violência simbólica nas trajetórias profissionais de homens gays de Juiz de Fora". **Revista Psicologia Política**, vol. 13, n. 26, 2013.

CARDOSO, V. *et al*. "Revisão sistemática de métodos mistos: método de pesquisa para a incorporação de evidências na enfermagem". **Texto e Contexto - Enfermagem**, vol. 28, 2019.

CARRIERI, A. D.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. "Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais". **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 18, n. 1, 2014.

CICHOVES, C. O. *et al*. "A visão sistêmica como impulsionadora das políticas de diversidade e inclusão nas organizações". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 19, n. 55, 2024.

COOPER, R. *et al*. **Just another day in retail**: understanding and addressing workplace sexual harassment in the Australian retail industry. Sydney: Australia's National Research Organisation for Women's Safety Limited, 2024.

DELLA TORRE, R., PEREIRA, H. "Lived experiences of sexual minorities in their achievement of leadership and psychosocial well-being in organizational settings". **Humanities and Social Sciences Communication**, vol. 11, n. 1091, 2024.

DINIZ, A. L. A.; ASSIS FREIRE, S. E. "O divórcio em tempos da pandemia da COVID-19: uma revisão de escopo". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 19, n. 55, 2024.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. "A inserção da "diversidade" homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico". **Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FISHER, M. R. *et al*. "Through a different lens: Occupational health of sex-working young trans women". **Transgender Health**, vol. 8, n. 2, 2023.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Editora Graal, 1988.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. "Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário". **Revista de Administração Pública**, vol. 44, 2010.

GHIO, A.; MALSCH, B.; MCGUIGAN, N. "LGBTQI+ professional accountants and the consequences of stigmatization: An identity work perspective". **Contemporary Accounting Research** [2024]. Disponível em: <www.semanticscholar>. Acesso em: 23/12/2024.

GOMES, R.; FELIX, B. "O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho". **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 17, n. 2, 2019.

GRISDALE, K. L.; GELDENHUYS, M. "Towards Understanding Workplace Antecedents that affect Mental Health of LGBTQIA". **Australian Community Psychologist**, vol. 33, n. 1, 2024.

IRIGARAY, H. A. "Gays no mundo corporativo: rompendo o pacto do silêncio". **O Social em Questão**, vol. 20, n. 92, 2009.

IRIGARAY, H. A. "Orientação sexual e trabalho". **GV-Executivo**, vol. 10, n. 2, 2011.

IRIGARAY, H. A. "Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho". *In*: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage, 2011.

IRIGARAY, H. A.; FREITAS, M. E. "Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho". **Revista Psicologia Política**, vol. 13, n. 26, 2013.

IRIGARAY, H. A.; FREITAS, M. E. "Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho". **Organizações e Sociedade**, vol. 18, n. 59, 2011.

JESUS, J. G. **Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Brasília: Editora da Autora, 2012.

JUSTER, R. P. *et al*. "Sex differences and gender diversity in stress responses and allostatic load among workers and LGBT people". **Current Psychiatry Reports**, vol. 21, n. 100, 2019.

KING, G. "Society: cultural barriers: Regarde les hommes tomber, Un prophète and Un héros très discret". *In*: AUDIARD, J. **Society**: cultural barriers. Manchester: Manchester University Press, 2021.

MA, C.; LI, J. “Perceived Stress and Outness: Examining the Coping Mediation Framework Among Chinese LGBTQ+ Community”. **Behavioral Sciences**, vol. 14, n. 11,

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. “O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações”. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, vol. 4, n. 11, 2017.

NOVO, A. L. “‘Em clínico geral já me estressei, imagina no ginecologista’: perspectivas etnográficas sobre saúde sexual e saúde reprodutiva de homens trans”. **Vivência: Revista de Antropologia**, vol. 1, n. 61, 2023.

PANIZA, M. R. “Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração”. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 18, n. 1, 2020.

PEREIRA, H.; SILVA, P.; BEATRIZ, C. “The impact of psychological distress on the occupational well-being of sexual and gender minorities”. **Healthcare**, vol. 10, n. 4, 2022.

PETERS, M. D. J. *et al*. “Scoping reviews: reinforcing and advancing the methodology and application”. **Systematic Reviews**, vol. 10, 2021.

PETERS, M. D. J. *et al*. “Revisões de escopo”. *In*: AROMATARIS, E. *et al*. (eds.). **Manual JBI para síntese de evidências**. São Paulo: JBI, 2024.

RUDMAN, J. S. *et al*. “Diversity, equity, and inclusion in the United States emergency medical services workforce: a scoping review”. **Prehospital Emergency Care**, vol. 27, n. 4, 2023.

SANDELOWSKI, M.; VOILS, C. I.; BARROSO, J. “Defining and designing mixed research synthesis studies”. **Research in the Schools**, vol. 13, n. 1, 2006.

SANTOS, L. G. B.; MACHADO, F. C. A. “Práticas de Gestão da Diversidade: Identidade de Gênero em Organizações de Saúde”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 19, n. 57, 2024.

SILVA, A. *et al*. “Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa”. **Conjecturas**, vol. 21, n. 4, 2021.

SIQUEIRA, M. V.; FELLOWS, A. Z. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Gestão e Organização**, vol. 4, n. 3, 2006.

SIQUEIRA, M. V.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. “Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa”. **Anais do XXX Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Salvador: ANPAD, 2006.

SOUZA JÚNIOR, A. A. *et al*. “Aspectos da dominação masculina no assédio moral ao profissional homossexual no polo industrial de Manaus”. **Pensamento e Realidade**, vol. 28, n. 1, 2013.

SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. “(Re)Produção do Heterossexismo e Heteronormatividade nas Relações de Trabalho: a Discriminação de Homossexuais por Homossexuais”. **Revista de Administração Mackenzie**, vol. 14, n. 4, 2013.

SOUZA, L. H. “Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT”. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, vol. 3, n. 10, 2020.

SUÁREZ, M. I. *et al*. "Cis-normativity at work: Exploring discrimination against US trans workers". **Gender in Management: An International Journal**, vol. 37, n. 6, 2022.

TRICCO, A. C. *et al*. "PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation". **Annals of Internal Medicine**, vol. 169, n. 7, 2018.

VAN DE CAUTER, J. *et al*. "Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health". **PLoS One**, vol. 16, n. 11, 2021.

VRIES, L.; STEINMETZ, S. "Sexual orientation, workplace authority and occupational segregation: Evidence from Germany". **Work, Employment and Society**, vol. 38, n. 3, 2024.

WEBSTER, J. R. *et al*. "Workplace contextual supports for LGBTQIAPN+ employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research". **Human Resource Management**, vol. 57, n. 1, 2018.

WILLIS, P. "From exclusion to inclusion: Young queer workers' negotiations of sexually exclusive and inclusive spaces in Australian workplaces". **Journal of Youth Studies**, vol. 12, n. 6, 2009.

YU, H. H.; LEE, D. "LGBTQ+ officers in US federal service: an examination of workplace inclusion and experiencing sex-based discrimination". **Policing and Society**, vol. 34, n. 4, 2024.

ZINDEL, Z.; VRIES, L. "Career sacrifice for an LGBTQ*-friendly work environment? a choice experiment to investigate the job preferences of LGBTQ* people". **PloS One**, vol. 19, n. 6, 2024.




# BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 20 | Nº 60 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca



**Editor chefe**:

Elói Martins Senhoras

**Conselho Editorial**

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

**Conselho Científico**

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima