

Uma visão global dos desafios da comunidade LGBTQI+ no Mercado de Trabalho - Uma Revisão Sistemática

MURILO CAMPOS ROCHA LIMA

INSTITUTO FEDERAL CIÊNCIAS E TECNOLOGIA SERTÃO PERNAMBUCANO- IFSERTÃO PE

MARIA LUIZA MOREIRA DE ALENCAR

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO CAMPUS
OURICURI

MARCELO DA COSTA BORBA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

JOSEFA EDILEIDE SANTOS RAMOS

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA (UFRA)

Uma visão global dos desafios da comunidade LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho – Uma Revisão Sistemática

Resumo

A discriminação no mercado de trabalho contra a comunidade LGBTQIA+ é um desafio global persistente, apesar do reconhecimento gradual de direitos em diversas nações. Este artigo objetivou identificar as barreiras enfrentadas por essa população, analisando suas principais dificuldades no contexto socioeconômico global. Utilizou-se a metodologia de revisão sistemática da literatura (RSL), com busca estruturada na base Scopus e seleção criteriosa de 10 artigos publicados entre 2022 e 2024, abrangendo contextos como Austrália, Canadá, Equador, Hungria, Romênia, Maurício, Reino Unido, EUA e Holanda, com auxílio do software StArt para organização e análise. Os principais achados revelam que as barreiras são multifacetadas e presentes em todo o ciclo profissional: discriminação comprovada em processos seletivos, disparidades salariais, limitações na progressão de carreira ("teto de arco-íris"), ambientes de trabalho hostis com assédio e microagressões, e desafios específicos e severos para pessoas transgênero (documentação, misgendering, baixos salários). Normas sociais de hetero/cisnormatividade sustentam essas barreiras, refletidas em políticas organizacionais inadequadas. O medo leva à ocultação da identidade, gerando custos psicológicos como ansiedade e depressão. Conclui-se que a legislação antidiscriminação é insuficiente. É necessária uma abordagem organizacional proativa, com revisão de políticas, treinamento robusto, canais seguros de denúncia e fomento de uma cultura inclusiva que celebre a diversidade, reconhecendo a interseccionalidade das experiências, para garantir equidade e respeito no ambiente de trabalho.

Palavras chaves: LGBTQIA+, Mercado de Trabalho, Discriminação no Trabalho, Inclusão Laboral.

Abstract

Discrimination in the labor market against the LGBTQIA+ community is a persistent global challenge, despite the gradual recognition of rights in several nations. This article aimed to identify the barriers faced by this population, analyzing their main difficulties in the global socioeconomic context. The systematic literature review (SLR) methodology was used, with a structured search in the Scopus database and a careful selection of 10 articles published between 2022 and 2024, covering contexts such as Australia, Canada, Ecuador, Hungary, Romania, Mauritius, the United Kingdom, the United States, and the Netherlands, with the help of StArt software for organization and analysis. The main findings reveal that the barriers are multifaceted and present throughout the professional cycle: proven discrimination in selection processes, pay disparities, limitations in career progression ("rainbow ceiling"), hostile work environments with harassment and microaggressions, and specific and severe challenges for transgender people (documentation, misgendering, low wages). Social norms of hetero/cisnormativity sustain these barriers, reflected in inadequate organizational policies. Fear leads to the concealment of identity, generating psychological costs such as anxiety and depression. It is concluded that anti-discrimination legislation is insufficient. A proactive organizational approach is needed, with policy review, robust training, safe reporting channels and the fostering of an inclusive culture that celebrates diversity, recognizing the intersectionality of experiences, to ensure equity and respect in the workplace.

Keywords: LGBTQIA+, Labor Market, Discrimination at Work, Labor Inclusion.

1. Introdução

Entre os desafios enfrentados pelos membros da comunidade LGBTQ em todo o mundo, a discriminação no local de trabalho é uma que pode influenciar fortemente como esses indivíduos ajustam seu comportamento em ambientes organizacionais (VOINA, VACARIU, 2022). Embora lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT) ainda enfrentem exclusão e hostilidade na maior parte das organizações e sociedades, seus direitos vêm sendo gradualmente reconhecidos em diversos países ao redor do mundo. Dentro dessa comunidade, as pessoas transgênero são as menos estudadas, resultando em uma lacuna significativa na pesquisa sobre suas experiências (PRIMECZ, PELYHE, 2024).

O estudo de Primecz e Pelyhe (2024) investigou a realidade vivida por indivíduos transgêneros na Hungria, um país onde o contexto social se torna cada vez mais adverso para o público LGBTQUI+. O foco da pesquisa está nos desafios enfrentados no ambiente de trabalho, no mercado de trabalho e em determinados aspectos da vida pessoal. Nossos achados revelam que essas pessoas enfrentam barreiras severas para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, o que gera consequências diretas tanto em seu desempenho profissional quanto em sua qualidade de vida. Diante desse cenário, muitos indivíduos trans acabam optando por ocultar temporariamente sua identidade de gênero, na tentativa de evitar discriminação ou hostilidade. No entanto, essa ocultação geralmente não é sustentável a longo prazo, pois sua identidade acaba sendo descoberta (PRIMECZ, PELYHE, 2024).

A trajetória das pessoas LGBTQUI+ demonstra, de forma concreta, que as normas tradicionais de gênero nem sempre são necessárias e, muitas vezes, podem ser limitadoras. Além disso, esta pesquisa evidencia o impacto significativo do contexto social na vida de indivíduos em situação de vulnerabilidade, mostrando como as legislações podem tanto beneficiar quanto prejudicar essas populações. Na Hungria, por exemplo, nos últimos anos, mudanças legislativas restritivas e o crescimento do discurso político transfóbico intensificaram os desafios enfrentados por pessoas trans. Essas adversidades afetam diretamente suas oportunidades de emprego e diversos aspectos de sua vida pessoal (PRIMECZ, PELYHE, 2024). Por outro lado, no Reino Unido, a legislação atua de forma mais inclusiva. A Lei da Igualdade de 2010 protege a população LGBTQUI+ contra discriminação no ambiente de trabalho e incentiva empresas a adotarem políticas de diversidade. De acordo com a pesquisa de Drydakis (2024), organizações que implementaram essas iniciativas registraram até 30% de seus funcionários pertencentes à comunidade LGBTQUI+.

Estudos mostram que a implementação gradual de proteções legais e medidas afirmativas no ambiente de trabalho pode contribuir para a redução do preconceito e da imposição da heteronormatividade nesses espaços. Isso significa que, à medida que leis inclusivas e políticas empresariais de diversidade são adotadas, o ambiente profissional tende a se tornar mais receptivo e igualitário para pessoas LGBTQUI+. As desigualdades enfrentadas por esse grupo no mercado de trabalho muitas vezes refletem as normas sociais e legislações vigentes. Em sociedades onde não há leis protetivas ou onde prevalece um discurso discriminatório, essas barreiras se tornam ainda mais evidentes, dificultando tanto a inserção quanto a permanência dessas pessoas no emprego (DRYDAKIS, 2024).

Por outro lado, ambientes de trabalho inclusivos e favoráveis à diversidade de gênero podem gerar impactos extremamente positivos. Além de ampliar as oportunidades de emprego para pessoas transgênero, esses espaços podem contribuir para sua valorização profissional e pessoal. Quando as necessidades específicas dessa população são reconhecidas e respeitadas, isso fortalece sua autoestima e senso de pertencimento. Como resultado, há uma melhora significativa em diversos aspectos da vida profissional, incluindo maior satisfação no trabalho, melhores perspectivas de carreira e maior estabilidade no emprego (PRIMECZ, PELYHE; DRYDAKIS, 2024).

Esta pesquisa tem como objetivo identificar as barreiras impostas pelo mercado de trabalho à população LGBTQIA+, analisando as principais dificuldades enfrentadas e o contexto social e econômico no qual esse grupo está inserido. Para atingir esse objetivo, será utilizada a metodologia de revisão sistemática da literatura, um método rigoroso que permite sintetizar e avaliar criticamente estudos acadêmicos sobre o tema. A revisão sistemática segue diversas etapas essenciais para garantir a confiabilidade dos resultados: Definição do Problema e Formulação da Pergunta de Pesquisa; Busca Estruturada da Literatura; Seleção

e Triagem dos Estudos; Extração e Análise dos Dados; e Síntese dos Resultados e Interpretação.

Os achados serão discutidos de maneira crítica, destacando as principais barreiras enfrentadas pela população LGBTQIA+ no ambiente profissional, bem como estratégias e políticas que podem contribuir para um mercado de trabalho mais inclusivo. Para apoiar a condução dessa revisão sistemática, será utilizada a ferramenta StArt (State of the Art through Systematic Review), um software específico para trabalhos desse tipo. Essa ferramenta auxiliará na organização do processo de busca, seleção, categorização e análise dos artigos, garantindo maior precisão e confiabilidade aos resultados obtidos.

2. Desenvolvimento teórico - As Complexidades da Inclusão LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho brasileiro: Entre a Visibilidade e a Exclusão Sistêmica.

A temática da diversidade no ambiente corporativo, particularmente a empregabilidade da população LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais e mais), tem ocupado um espaço cada vez maior nos debates contemporâneos, refletindo uma visibilidade conquistada em grande parte pela incansável luta dos movimentos sociais por direitos civis e pelo simples direito de existir (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024; COELHO et al., 2024). Essa trajetória remonta a séculos de marginalização, onde identidades de gênero e sexualidades periféricas foram sistematicamente excluídas das narrativas dominantes, apesar de existirem compreensões mais fluidas sobre esses espectros em diversas culturas antigas, como na Grécia ou entre povos nativos americanos, antes da imposição de valores heteronormativos e binários (COELHO et al., 2024). O movimento LGBTQIA+ moderno, que começou a se organizar no final do século XIX, intensificou suas ações ao longo do século XX e XXI, ressignificando identidades e utilizando-as como base para a ação política e a busca por igualdade (QUINHALHA, 2022 apud COELHO et al., 2024). No entanto, apesar dessa crescente notoriedade e da implementação de iniciativas por parte de algumas organizações, a inclusão efetiva dessa população no mercado de trabalho formal brasileiro ainda se depara com barreiras significativas, profundamente marcadas por preconceito e discriminação sistêmica (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021; FEIJÓ; RIBEIRO, 2024).

A discriminação contra indivíduos LGBTQIA+ no contexto profissional é um fenômeno pervasivo, iniciando-se frequentemente já no processo de recrutamento e seleção e perpetuando-se no cotidiano do ambiente de trabalho (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021). Durante a seleção, a aparência do candidato pode se tornar um critério implícito ou explícito de exclusão, com entrevistadores desviando o foco das qualificações e competências para julgar gestos, vestimentas e comportamentos que fogem da norma cis-heterossexual (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 1996, 2003-2004). A ausência de um vínculo empregatício formal nesta fase parece conferir a alguns recrutadores uma sensação de impunidade para cometer atos de LGBTfobia, que podem variar desde perguntas invasivas até a recusa direta da contratação baseada em preconceito (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 1996, 2004). Pesquisas corroboram essa realidade, indicando que uma porcentagem relevante de gestores no Brasil admite abertamente que não contrataria pessoas LGBTQIA+, especialmente para posições de liderança, evidenciando a persistência de vieses discriminatórios (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 1998).

Uma vez inseridos no ambiente organizacional, muitos trabalhadores LGBTQIA+ continuam a enfrentar um cenário adverso. A chamada "discriminação indireta", manifestada

por meio de comentários depreciativos, piadas ofensivas, ridicularização e humilhação, configura uma forma de violência psicológica constante (ANTUNES, 2010 apud CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 2003). Essas agressões, frequentemente minimizadas como "brincadeiras" inofensivas, podem ter um impacto devastador na saúde mental, no bem-estar e na produtividade do indivíduo (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 2003). A LGBTfobia no trabalho, conforme relatado por estudos como o da ProudAtWork, atinge uma parcela considerável de trabalhadores não heterossexuais, partindo inclusive de seus líderes diretos (OBSERVATÓRIO SOBRE EMPREGABILIDADE LGBT, 2020 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 7). O medo de retaliação ou da dificuldade de recolocação profissional leva muitas vítimas ao silêncio, perpetuando o ciclo de discriminação (ANTUNES, 2010 apud CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 2003). Além disso, a falta de oportunidades equitativas para progressão na carreira representa outra barreira significativa, limitando o desenvolvimento profissional de pessoas LGBTQIA+ dentro das empresas (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 7).

Dentro da comunidade LGBTQIA+, a população transgênero e travesti enfrenta obstáculos ainda mais severos no acesso ao emprego formal. Dados estatísticos apontam para uma representatividade alarmantemente baixa desses indivíduos no mercado de trabalho, com taxas de desemprego e informalidade extremamente elevadas (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 7). O Dossiê da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) destaca que a falta de oportunidades laborativas, somada à exclusão familiar e à violência sistêmica, contribui para um cenário de extrema vulnerabilidade, incluindo um aumento nos índices de suicídio (BENEVIDES, 2023 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 15). A própria concepção das vagas e dos processos seletivos, frequentemente idealizada sob uma perspectiva cisheteronormativa, acaba por excluir sistematicamente sujeitos cujas identidades e expressões de gênero desafiam esse padrão (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 1, 16). É crucial reconhecer também a interseccionalidade, pois fatores como raça, etnia e classe social se entrelaçam com a identidade de gênero e a orientação sexual, intensificando as desvantagens enfrentadas por indivíduos LGBTQIA+ pertencentes a múltiplos grupos marginalizados (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 16).

Paralelamente a essa realidade discriminatória, observa-se um movimento crescente de empresas que buscam implementar iniciativas de diversidade e inclusão. As motivações para tal são diversas e complexas. Por um lado, insere-se em uma racionalidade neoliberal que enxerga a diversidade como um ativo estratégico; estudos como o do Credit Suisse sugerem que empresas mais inclusivas podem apresentar melhor desempenho financeiro, associando a pluralidade de experiências e perspectivas à inovação e à competitividade (BEZERRA, 2019 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 6; DANTAS; GOMES FILHO, 2019 apud CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021, p. 2004). Nessa lógica da "inclusão produtiva", o sujeito é incentivado a investir em seu próprio "capital humano" para se tornar apto e desejável para o mercado (LOCKMANN, 2013, 2019 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 9-10). Por outro lado, há empresas que se movem por um senso de responsabilidade social corporativa, buscando alinhar suas práticas a normas internacionais como a ISO 26000 (que trata da responsabilidade pelos impactos sociais e ambientais das decisões empresariais) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 3-5). Os ODS 8 e 9, por exemplo, clamam por trabalho decente, inclusão e proteção dos direitos trabalhistas para todos (ONU BRASIL, 2021 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 4-5). A própria ONU estabeleceu padrões de conduta específicos para que as empresas combatam ativamente a discriminação contra a população LGBTQIA+ (ONU, 2017 apud FEIJÓ;

RIBEIRO, 2024, p. 5). Essas motivações se materializam em programas corporativos de diversidade, muitas vezes estruturados em pilares (gênero, LGBTQIA+, etnia, PCDs), com o objetivo declarado de promover diálogo, empatia e acolhimento (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 11-12).

Contudo, é fundamental adotar uma perspectiva crítica sobre essas iniciativas, utilizando o conceito de in/exclusão para analisar suas reais implicações (LOCKMANN; KLEIN, 2022 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 9). Este conceito alerta para o fato de que os próprios mecanismos designados para incluir podem, paradoxalmente, produzir novas formas de exclusão ou mascarar a manutenção do status quo. A simples contratação de alguns indivíduos LGBTQIA+ não garante um ambiente verdadeiramente inclusivo se as estruturas e a cultura organizacional permanecem profundamente enraizadas na cisheteronormatividade (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 1, 16). Essa normatividade implícita molda desde a descrição das vagas até as expectativas de comportamento e progressão na carreira, privilegiando aqueles que melhor se adaptam ao padrão dominante e marginalizando, especialmente, pessoas trans, não-binárias e outras identidades que desafiam a binaridade de gênero (JUNQUEIRA, 2013; LIMA, 2021 apud FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 17-18). A separação conceitual, observada em alguns programas, entre "Gênero" (muitas vezes limitado a mulheres cisgênero) e "LGBT+" pode reforçar essa dinâmica excludente (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 15). Corre-se o risco de cair no tokenismo, onde a presença de alguns indivíduos LGBTQIA+ serve mais para construir uma imagem pública positiva da empresa do que para promover uma transformação estrutural genuína (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024, p. 19-21). A narrativa de valorização da diversidade pode coexistir com a ausência de ações concretas para a contratação e retenção de pessoas trans ou para garantir a segurança psicológica de todos os funcionários (FEIJÓ; RIBEIRO, 2024).

3. Metodologia

Para o estudo presente foi utilizado o método da revisão sistemática da literatura – RSL. Os teóricos Galvão e Pereira (Pereira; Galvão, 2014) consideram as RSL's como estudos secundários, que têm nos estudos primários suas fontes de dados. Entende-se por estudos primários os artigos científicos que relatam os resultados de pesquisa em primeira mão. Quando se verifica que os estudos primários incluídos em revisão sistemática seguem procedimentos homogêneos, os seus resultados são combinados, utilizando-se técnicas de metanálise. Os métodos para elaboração de revisões sistemáticas preveem: elaboração da pergunta de pesquisa; busca na literatura; seleção dos artigos; extração dos dados; avaliação da qualidade metodológica; síntese dos dados; avaliação da qualidade das evidências e; redação e publicação dos resultados.

Os trabalhos selecionados partiram de uma pesquisa geral sobre o tema “*Discriminação no Mercado de Trabalho da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho*” na plataforma de base “Scopus”. E de acordo com o objetivo desta pesquisa, aplicou-se os *strings* de buscas (abaixo citados), originando 114 artigos para a primeira fase, onde os autores leram os títulos e os *abstracts*. Em seguida foram selecionados aqueles artigos que têm a ver com o objetivo proposto na pesquisa, observando os critérios de inclusão (i) e de exclusão (e), elencados da seguinte forma: (i) responde à pergunta de pesquisa; (i) é artigo científico; (i) artigo completo disponível; (e) não responde à pergunta de pesquisa; (e) documento que não seja artigo científico; (e) artigo repetido (e) artigo pago. A tabela abaixo apresenta os *strings* aplicado na plataforma de base:

Tabela 01 - Protocolo da pesquisa

Protocolo de pesquisa	Contexto: comportamento do consumidor de Vinhos
Condutas de revisão	Descrições
Banco de Dados	Trabalhos indexados em bases de alta visibilidade: Scopus
Tipo de publicação	Somente artigos revisados por pares em estágio final de publicação em acesso aberto.
Tipo de documento	Artigo
Língua	Inglês, Português e Espanhol.
Intervalo de dados	Explorando todos os artigos no intervalo de tempo de 2019 a abril de 2025.
Termos de pesquisa	Scopus: (TITLE-ABS-KEY ("LGBTQ+" OR "LGBTQIA+" OR "LGBT" OR "gay" OR "lesbian" OR "transgender" OR "non-binary" OR "queer") AND TITLE-ABS-KEY ("discrimination" OR "barriers" OR "challenges" OR "obstacles" OR "exclusion" OR "prejudice") AND TITLE-ABS-KEY ("employment" OR "workplace" OR "hiring" OR "career")) AND PUBYEAR > 2021 AND PUBYEAR < 2026 AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI")) AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "final")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "LGBT") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Sexual Orientation") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Sexual And Gender Minority") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Sexual And Gender Minorities") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Discrimination") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "LGBTQIA+ People") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "LGBTQ")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar"))
Critérios de Inclusão	
Relevância semântica para o tema da pesquisa	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trabalhos indexados em bases de alta visibilidade: Scopus. Base de dado que cobre os periódicos de gestão e abrangência do estudo. 2) Somente artigos científicos em estágio final de publicação com restrição para os períodos incluídos e publicados em inglês e português. 3) Artigo completo disponível. 4) Trabalhos com foco temático nas áreas de Negócios e Gestão. Esses trabalhos podem ser relevantes para o tema de pesquisa, dependendo do conteúdo de estudos.
Relevância para o problema de pesquisa	<ol style="list-style-type: none"> 5) Responde à pergunta de pesquisa -Documentos com foco primário que cubra o tema de pesquisa nos tópicos relevantes.
Critérios de Exclusão	
Relevância semântica para o tema da pesquisa	<ol style="list-style-type: none"> 1) Documentos duplicados do banco de dados; 2) Documentos em estágio de publicação article in press 3) Artigo pago 4) Trabalhos que não tenha foco temático nas áreas de Negócios, Gestão e Administração.
Relevância para o problema de pesquisa	<ol style="list-style-type: none"> 5) Não responde à pergunta de pesquisa -Documento com foco secundário que não cubra o tema de pesquisa nos tópicos relevantes

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

O suporte das extrações dos dados foi utilizado o software Start (*Systematic Review Automatic Tool*), que segundo Montebelo (Montebelo *et al.*, 2007) é uma ferramenta de apoio a Revisões Sistemáticas. Seu objetivo é dar suporte ao planejamento, execução e análise final de uma Revisão Sistemática, independentemente do assunto ou área de pesquisa, tornando-a mais ágil, precisa e replicável. A ferramenta estrutura os protocolos, inclui os critérios de exclusão e escolha dos artigos, questões de qualidade, constroem as nuvens de palavras chaves, principais autores, anos da publicação e fornece planilhas finais como a de extração das quotas.

Na fase 01, no levantamento dos artigos e da aplicação dos *strings* resultou 114 artigos para a fase da leitura, entre os pares, do título e do *abstract* dos documentos, nesta

fase foram aprovados 15 artigos para próxima fase. Na fase 02, os autores fizeram uma leitura das introduções e conclusões dos 15 artigos com o objetivo de selecionar aqueles que respondem o problema dessa pesquisa. Dos 15 artigos, foram selecionados os 10 trabalhos, pois estes responderam ao referido problema, passando assim para a fase seguinte que é fase 03, onde culmina o processo de extração dos dados. Avançando nos estudos, a fase 03 foi marcada pela leitura completa dos 10 artigos selecionados, procurando responder a pergunta norteadora R1 que também era um critério de inclusão e exclusão: R1- “Quais dificuldades encontradas pela população LGBTQIA+ para se inserir no mercado de trabalho?”.

A tabela 02 apresenta os artigos selecionados para a extração dos dados. A tabela contém os códigos dos artigos numerados de 1 a 10, os títulos, autores, anos de publicação, revistas em que foram publicados.

Tabela 02 - Detalhamento dos trabalhos selecionados

Título	Autores	Ano	ISSN/ISBN
Workplace discrimination against LGBT employees in Mauritius: A sociological perspective	Bhankaraully, S. ; Goyer, M. ; Aroles, J.	2023	0143831X (ISSN)
LGBT CEOs and stock returns: Diagnosing rainbow ceilings and cliffs	Shanaev, S. ; Skorochodova, A. ; Vasenin, M.	2023	02755319 (ISSN)
Discrimination against lesbian and gay job seekers: An artefactual field experiment in urban Ecuador	Zanoni, W. ; Hernández, H. ; Zambrano, O. ; Quiroz, G.	2024	09275371 (ISSN)
Institutional protection of minority employees and entrepreneurship: Evidence from the LGBT Employment Non-Discrimination Acts	Conti, R. ; Kacperczyk, O. ; Valentini, G.	2022	01432095 (ISSN)
How does openness about sexual and gender identities influence self-perceptions of teacher leader authenticity?	Lee, C.	2022	17411432 (ISSN)
Development of a composite job quality index for LGBTQ+ workers in Quebec (Canada)	Baiocco, M. ; Blais, M. ; Samoilenko, M. ; Chamberland, L. ; Isabel, C. ; T. ; %.	2023	00207780 (ISSN)
It's all about identity: The identity constructions of LGBT entrepreneurs from an intersectionality perspective	Essers, C. ; van der Heijden, B. ; Fletcher, L. ; Pijpers, R.	2023	02662426 (ISSN)
Identity-Based Workplace Discrimination in Romania: Experiences of LGBTQ Community Members	Voinea, A. ; Pavelea, A. ; Vacariu, C.	2022	15837327 (ISSN)
Capturing the missing voices: A 'fair go' for sexual and gender minority employees in Australian workplaces	Dahanayake, P. ; Selvarajah, C. ; Rajendran, D.	2023	03128962 (ISSN)
Hungary as a precarious context for the lesbian, gay, bisexual, and transgender community. Interviews with transgender people	Primecz, H. ; Pelyhe, V.	2024	09686673 (ISSN)

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

As barreiras para a população LGBTQI+ começam, frequentemente, na porta de entrada do mercado de trabalho. Estudos experimentais de campo, como o conduzido por Zanon et al. (2024) no Equador, e por Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2013) na Suécia, e Drydakis (2015) no Reino Unido, evidenciam que currículos idênticos, exceto pela indicação (explícita ou implícita) de pertencimento à comunidade LGBTQI+, recebem significativamente menos convites para entrevistas ou ofertas de emprego (TILCSIK, 2011; PATACCHINI; RAGUSA; ZENOU, 2015). O estudo equatoriano (ZANONI et al., 2024) destaca uma complexa interação com o gênero: enquanto mulheres LG chegaram a experienciar uma forma de discriminação positiva (maior probabilidade de seleção), homens LG enfrentaram clara discriminação negativa, sendo preteridos em relação a candidatos heterossexuais equivalentes. Essa discriminação pode originar-se tanto do preconceito ("discriminação por gosto", conforme Becker, 1957) quanto de estereótipos sobre a produtividade ou adequação de grupos minoritários ("discriminação estatística", conforme Arrow, 1973; Phelps, 1972) por parte dos recrutadores (ZANONI et al., 2024).

A discriminação não se limita à contratação. Disparidades salariais são documentadas em diversos contextos, com homens gays e bissexuais, e pessoas transgênero, frequentemente ganhando menos que seus pares heterossexuais e cisgêneros (BAIOCCO et al., 2023; SHANAEV; SKOROCHODOVA; VASENIN, 2023; KLAWITTER, 2015). A progressão na carreira também é afetada, com evidências de um "teto de arco-íris" (ou "pink ceiling") que dificulta o acesso a cargos de alta gerência e liderança (SHANAEV; SKOROCHODOVA; VASENIN, 2023; LEE, 2022; ZANONI et al., 2024; AKSOY et al., 2019), resultando em sub-representação severa em posições de CEO, como apontado por Shanaev, Skorochoдова e Vasenin (2023). Além disso, há indícios de um "penhasco de arco-íris", análogo ao "penhasco de vidro" para mulheres, onde indivíduos LGBTQI+ são desproporcionalmente nomeados para posições de liderança em momentos de crise ou em empresas com desempenho historicamente ruim, tornando sua permanência mais precária (SHANAEV; SKOROCHODOVA; VASENIN, 2023). O risco de demissão também é uma preocupação real, como observado na Hungria (PRIMECZ; PELYHE, 2024).

Para pessoas transgênero, desafios adicionais surgem com a necessidade de alinhar documentos legais (nome e marcador de gênero) com sua identidade, um processo que pode ser burocrático, suspenso ou até legalmente impossibilitado em alguns contextos, como na Hungria (PRIMECZ; PELYHE, 2024), criando barreiras intransponíveis para a formalização do emprego ou resultando em humilhações constantes (PRIMECZ; PELYHE, 2024; KÁDÁR, 2021).

A entrada no mercado de trabalho não garante um ambiente seguro ou acolhedor. O assédio moral e psicológico é uma realidade documentada em vários países (BAIOCCO et al., 2023; PRIMECZ; PELYHE, 2024; BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). Isso inclui desde piadas ofensivas e comentários depreciativos (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022) até formas mais diretas de intimidação e humilhação (BOWLING; BEEHR, 2006 apud BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). O estudo em Mauritis (BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023) detalha o uso de apelidos pejorativos como "fag" ou "slut", muitas vezes disfarçados de "brincadeira", mas com claro intuito de inferiorizar e intimidar. A violência física, embora menos comum, também é um risco (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023).

As microagressões, definidas como insultos e descasos breves e comuns, verbais, comportamentais ou ambientais, que comunicam hostilidade, desprezo ou negatividade em

relação a grupos marginalizados (SUE et al., 2007 apud VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022), são particularmente insidiosas. Exemplos incluem o uso incorreto intencional de pronomes (deadnaming/misgendering) (PRIMECZ; PELYHE, 2024), perguntas invasivas sobre a vida íntima ou corpo (PRIMECZ; PELYHE, 2024; VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022), fazer a pessoa sentir que sua identidade é errada ou que deveria escondê-la (PRIMECZ; PELYHE, 2024; BAIocco et al., 2023), ou olhares de estranhamento e desconforto (VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022). Embora sutis, essas ações corroem o bem-estar e a sensação de segurança (BAIOCCO et al., 2023; GALUPO; RESNICK, 2016 apud VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022).

O ostracismo – a exclusão deliberada de interações sociais e profissionais – é outra forma potente de discriminação (BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023; ROBINSON et al., 2013 apud BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). Colegas podem ignorar cumprimentos, evitar conversas, reter informações cruciais para o trabalho ou excluir indivíduos LGBTQI+ de reuniões e eventos sociais (BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). Esta exclusão, como relatado em Mauritius, pode ser uma tática para minar a participação plena do indivíduo na vida organizacional (BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023).

Muitas das dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQI+ são sustentadas por normas sociais e culturais profundamente enraizadas que privilegiam a heterossexualidade e a cisgeneridade – a hetero e a cisnormatividade (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; BAIocco et al., 2023; PRIMECZ; PELYHE, 2024; ESSERS et al., 2023). Esses sistemas tratam identidades e expressões não-conformes como desviantes ou inferiores (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; RIACH; RUMENS; TYLER, 2014 apud PRIMECZ; PELYHE, 2024). No ambiente de trabalho, isso se reflete na falta de políticas de RH verdadeiramente inclusivas, que vão além da mera conformidade legal e abordam questões como linguagem neutra, uso de pronomes, apoio durante a transição de gênero, e acesso a banheiros seguros (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; PRIMECZ; PELYHE, 2024; SAWYER; THOROUGHGOOD, 2017 apud PRIMECZ; PELYHE, 2024). A ausência de treinamento adequado para gestores e funcionários sobre diversidade sexual e de gênero perpetua a ignorância e o preconceito (PRIMECZ; PELYHE, 2024; OZTURK; TATLI, 2016 apud PRIMECZ; PELYHE, 2024; BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). Estereótipos de gênero associados à orientação sexual (por exemplo, homens gays como "afeminados" e "fracos", lésbicas como "masculinizadas") colidem com o arquétipo do líder ou profissional "ideal", frequentemente visto como masculino e heterossexual (ESSERS et al., 2023; ZANONI et al., 2024), criando barreiras adicionais, especialmente em setores e profissões tradicionalmente masculinizados (AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013; SHANAIEV; SKOROCHODOVA; VASENIN, 2023).

O medo generalizado da discriminação e suas consequências leva muitos indivíduos LGBTQI+ a gerenciar ativamente sua identidade no trabalho, optando pelo ocultamento (o "armário") como estratégia de sobrevivência (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; LEE, 2022; PRIMECZ; PELYHE, 2024; ESSERS et al., 2023; BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). A decisão de não revelar a orientação sexual ou identidade de gênero, embora possa oferecer uma proteção temporária contra o preconceito explícito, impõe um pesado custo psicológico (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; LEE, 2022). A necessidade constante de vigilância, a autocensura em conversas cotidianas, a edição da própria história de vida e o medo da descoberta acidental geram ansiedade, estresse crônico e sentimentos de inautenticidade

(LEE, 2022; KING et al., 2008 apud LEE, 2022; RIGGLE et al., 2017 apud ESSERS et al., 2023). Essa dissonância cognitiva e o esforço de manter uma "fachada" podem levar à exaustão emocional, burnout e problemas de saúde mental, incluindo depressão (LEE, 2022; PRIMECZ; PELYHE, 2024; VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022; BADGETT et al., 2021). Em situações extremas de rejeição e discriminação contínuas, como documentado na Hungria, isso pode culminar em ideação suicida (PRIMECZ; PELYHE, 2024; DISPENZA et al., 2012 apud PRIMECZ; PELYHE, 2024).

Além do impacto individual, o silêncio reforça a invisibilidade da comunidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho e contribui para a "espiral do silêncio", onde a falta de vozes abertas desencoraja outros a se manifestarem, perpetuando a hegemonia heteronormativa (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; NOELLE-NEUMANN, 1974 apud DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023). A incapacidade de compartilhar aspectos da vida pessoal dificulta a construção de confiança e relacionamentos genuínos com colegas e superiores (LEE, 2022), limitando o acesso a redes de apoio informais e oportunidades de mentoria, cruciais para o desenvolvimento profissional (STENGNER; ROULET, 2018 apud BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). Alguns professores LGBTQI+ no Reino Unido relataram até evitar promoções para não aumentar sua visibilidade e o risco associado (LEE, 2022; FAHIE, 2016 apud LEE, 2022).

É crucial reconhecer que a experiência LGBTQI+ no mercado de trabalho não é monolítica. A teoria da interseccionalidade (CRENSHAW, 1989; COLLINS, 1998 apud ESSERS et al., 2023) nos ajuda a entender como diferentes eixos de identidade e opressão (orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, classe social, status de deficiência, nacionalidade, etc.) se cruzam e interagem, criando experiências únicas de discriminação e privilégio (ESSERS et al., 2023; HOLVINO, 2010 apud ESSERS et al., 2023; NADAL et al., 2015 apud BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). O estudo de Quebec (BAIOCCO et al., 2023) demonstrou empiricamente como a qualidade do emprego variava significativamente entre subgrupos: mulheres LBQ+ cisgênero tinham piores índices que homens GBQ+ cisgênero, e pessoas trans/não-binárias, membros de minorias visíveis e pessoas com deficiência enfrentavam desvantagens marcantes em comparação com o grupo controle (branco, cisgênero, não-LGBTQ+). Portanto, estratégias de inclusão eficazes devem considerar essas múltiplas camadas de identidade e as barreiras compostas que elas podem gerar (ESSERS et al., 2023).

A análise aprofundada da literatura científica e dos estudos de caso apresentados revela que a população LGBTQI+ enfrenta um campo minado de desafios no mercado de trabalho global. A discriminação se manifesta desde o processo seletivo, passando por disparidades salariais e de progressão, até a exposição a ambientes de trabalho tóxicos, marcados por assédio, microagressões e ostracismo. Essas experiências são agravadas por barreiras sistêmicas, notadamente a hetero e a cisnormatividade, que permeiam políticas, práticas e culturas organizacionais, muitas vezes de forma implícita. O fardo psicológico do gerenciamento da identidade e do medo constante leva ao silêncio, à ocultação e a graves consequências para a saúde mental e o bem-estar, além de limitar o potencial profissional.

A legislação antidiscriminação, embora indispensável, mostra-se insuficiente para erradicar o preconceito e garantir a inclusão genuína (BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023; PICHILER; RUGGS, 2018 apud BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023). A persistência do "teto de arco-íris" e a existência do "penhasco de arco-íris" (SHANAEV; SKOROCHODOVA; VASENIN, 2023) indicam que as barreiras informais e

os vieses inconscientes continuam a operar, mesmo em contextos com proteção legal. Para além da conformidade legal, é imperativo que as organizações adotem uma abordagem proativa e multifacetada. Isso envolve a revisão crítica de políticas e práticas para garantir que sejam verdadeiramente inclusivas; o investimento em treinamento robusto e contínuo sobre diversidade sexual e de gênero para todos os colaboradores, especialmente para lideranças; a criação de canais seguros e eficazes para denúncias de discriminação e assédio; e, fundamentalmente, o fomento de uma cultura organizacional que valorize a diversidade não apenas como um imperativo ético, mas como um ativo estratégico (CONTI; KACPERCZYK; VALENTINI, 2022), permitindo que cada indivíduo contribua plenamente, com autenticidade e segurança. A superação dessas barreiras exige um esforço coletivo e contínuo para desafiar normas excludentes e construir ambientes de trabalho onde a diversidade LGBTQI+ seja não apenas tolerada, mas celebrada.

5. Considerações finais

Este estudo, por meio de uma revisão sistemática da literatura, buscou analisar os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho em uma perspectiva global. Os resultados consolidados a partir de pesquisas realizadas em diversos contextos, como Hungria, Reino Unido, Equador, Canadá, Austrália, Romênia, Maurício, entre outros, evidenciam que, apesar dos avanços graduais no reconhecimento de direitos em algumas nações (VOINA; VACARIU, 2022), a discriminação e a exclusão permanecem como barreiras significativas e multifacetadas para esses indivíduos.

A análise revelou que as dificuldades se manifestam em todas as etapas da trajetória profissional. Desde o processo de seleção, onde estudos experimentais comprovam a existência de vieses contra candidatos LGBTQIA+, influenciados por preconceitos e estereótipos dos recrutadores (ZANONI et al., 2024; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013), até a progressão na carreira, marcada por disparidades salariais e pelo fenômeno do "teto de arco-íris" (ou "pink ceiling") e do "penhasco de arco-íris", que limitam o acesso a posições de liderança ou relegam indivíduos LGBTQIA+ a cargos mais precários (BAIOCCO et al., 2023; SHANAIEV; SKOROCHODOVA; VASENIN, 2023; LEE, 2022).

O ambiente de trabalho cotidiano também se mostra frequentemente hostil, permeado por assédio moral e psicológico, que inclui desde piadas e comentários depreciativos até microagressões – como o uso incorreto de pronomes ou perguntas invasivas – e ostracismo (BAIOCCO et al., 2023; PRIMECZ; PELYHE, 2024; BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023; VOINA; PAVELEA; VACARIU, 2022). A população transgênero, em particular, enfrenta desafios adicionais e severos, como dificuldades na retificação de documentos, falta de acesso a instalações apropriadas e maior exposição a demissões e baixos salários, especialmente em contextos sociais e legais adversos como o da Hungria (PRIMECZ; PELYHE, 2024).

Constatou-se que as normas sociais e culturais de hetero e cisnormatividade são fatores sistêmicos que sustentam muitas dessas barreiras, refletindo-se na ausência de políticas organizacionais verdadeiramente inclusivas e na perpetuação de estereótipos (DAHANAYAKE; SELVARAJAH; RAJENDRAN, 2023; PRIMECZ; PELYHE, 2024; ESSERS et al., 2023). O medo constante de retaliação ou discriminação leva muitos indivíduos a ocultarem sua identidade ("armário"), gerando um pesado custo psicológico,

incluindo ansiedade, estresse, depressão e sensação de inautenticidade, o que impacta negativamente o bem-estar e o desempenho profissional (LEE, 2022; PRIMECZ; PELYHE, 2024; ESSERS et al., 2023). A interseccionalidade também emergiu como um fator crucial, demonstrando que as experiências de discriminação são agravadas pela interação com outras identidades marginalizadas, como raça, etnia ou status de deficiência (BAIOCCO et al., 2023; ESSERS et al., 2023).

Embora a implementação de leis antidiscriminação, como a Lei da Igualdade de 2010 no Reino Unido (DRYDAKIS, 2024), seja um passo fundamental e possa influenciar positivamente as decisões de carreira (CONTI; KACPERCZYK; VALENTINI, 2022), a revisão demonstra que a legislação, por si só, é insuficiente para erradicar o preconceito e garantir a inclusão genuína (ZANONI et al., 2024; BHANKARAULLY; GOYER; AROLES, 2023).

Portanto, conclui-se que a superação dos desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho exige uma abordagem proativa e multifacetada por parte das organizações. É imperativo ir além da conformidade legal e fomentar uma transformação cultural profunda. Isso inclui a revisão crítica e a adaptação de políticas e práticas de RH para que sejam efetivamente inclusivas, o investimento contínuo em treinamentos de sensibilização e conscientização para todos os níveis hierárquicos, a criação de canais seguros para denúncias e a promoção ativa de uma cultura que não apenas tolere, mas celebre a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero. A construção de ambientes laborais verdadeiramente equitativos, onde todos os indivíduos possam se sentir seguros, respeitados e capazes de contribuir com autenticidade, é um imperativo ético e um passo essencial para sociedades mais justas e para o pleno aproveitamento do potencial humano nas organizações.

Referências

- AHMED, A.; ANDERSSON, L.; HAMMARSTEDT, M. Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, v. 79, n. 3, p. 565-585, 2013. DOI: 10.4284/0038-4038-2011.317.
- AKSOY, C. G. et al. Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, v. 159, p. 167-180, Mar. 2019. DOI: 10.1016/j.jebo.2019.01.013.
- ARROW, K. The theory of discrimination. In: ASHENFELTER, O.; REES, A. (Eds.). *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, 1973. p. 3-33.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 26000: Diretrizes de Responsabilidade Social. Rio de Janeiro: ABNT, 2012.
- BAIOCCO, M. et al. Development of a composite job quality index for LGBTQ+ workers in Quebec (Canada). *International Labour Review*, Geneva, v. 162, n. 2, p. 327-353, 2023. DOI: 10.1111/ilr.12400.
- BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BENEVIDES, Bruna G. Dossiê Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023. Brasília: ANTRA; Distrito Drag, 2024.
- BEZERRA, Sabrina. Mulheres ocupam 20% das cadeiras de conselhos de administração no mundo. *Época Negócios*, out. 2019.

BHANKARAULLY, S.; GOYER, M.; AROLES, J. Workplace discrimination against LGBT employees in Mauritius: A sociological perspective. *Economic and Industrial Democracy*, v. 44, n. 4, p. 1105-1126, Nov. 2023. DOI: 10.1177/0143831X221111822. (Publicado online em 2022)

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 369, 6 jan. 1989.

BUTUCESCU, A. et al. Interventions for the prevention of perceived unfairness in assessment contexts. *Psihologia Resurselor Umane*, v. 20, n. 1, p. 19-32, 2022. DOI: 10.24837/pru.v20i1.505.

CÍRICO JUNIOR, Ademir; GALVÃO, Carlos Rafael. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 1996-2008, jan. 2021.

COELHO, Iêgo Rodrigues et al. Diversidade sem fronteiras: inclusão social, sexualidade igualdade de gênero em escala global. *Revista Aracê*, São José dos Pinhais, v. 6, n. 4, p. 14999-15012, 2024 [Data de publicação indicada no artigo].

CONTI, R.; KACPERCZYK, O.; VALENTINI, G. Institutional protection of minority employees and entrepreneurship: Evidence from the LGBT Employment Non-Discrimination Acts. *Strategic Management Journal*, v. 43, n. 4, p. 758-791, Apr. 2022. DOI: 10.1002/smj.3340. (Publicado online em 2021)

DAHANAYAKE, P.; SELVARAJAH, C.; RAJENDRAN, D. Capturing the missing voices: A 'fair go' for sexual and gender minority employees in Australian workplaces. *Australian Journal of Management*, v. 48, n. 4, p. 711-731, Nov. 2023. DOI: 10.1177/03128962231176332.

DANTAS, João Victor Diógenes; GOMES FILHO, Antoniel dos Santos. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho. *ID on line Revista de Psicologia*, v. 13, n. 48, p. 26-39, 2019.

DRYDAKIS, N. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, v. 68, n. 11, p. 1769-1796, Nov. 2015. DOI: 10.1177/0018726715569855.

DRYDAKIS, Nick. Employment discrimination against transgender women in England. *International Journal of Manpower*, 2024.

ESSERS, C. et al. It's all about identity: The identity constructions of LGBT entrepreneurs from an intersectionality perspective. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, v. 41, n. 7, p. 774-795, Oct. 2023. DOI: 10.1177/02662426221128464. (Publicado online em 2022)

FEIJÓ, Ana Paula Speck; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Empregabilidade LGBTQIA+: problematizações sobre iniciativas de in/exclusão no mercado de Trabalho. *REBEH - Revista Brasileira de Estudos da Homocultura*, v. 7, e18392, 2024.

KÁDÁR, A. Country Report Non-Discrimination - Transposition and Implementation at National Level of Council Directives 2000/43 and 2000/78. Hungary. Brussels: European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, 2021. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/065465>. Acesso em: 10 abr. 2025.

KIKUCHI, Fernando Henrique Nascimento. A percepção da População LGBTQIA+ Sobre a Violência e Discriminação: Repressões Urbanas que Alteram a Construção do Senso de

Lugar. 2022. 318 f. Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo) – Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo, Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2022.

KLAWITTER, M. Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 54, n. 1, p. 4-32, Jan. 2015. DOI: 10.1111/irel.12075.

LEE, C. How does openness about sexual and gender identities influence self-perceptions of teacher leader authenticity? *Educational Management Administration & Leadership*, v. 50, n. 1, p. 140-162, Jan. 2022. DOI: 10.1177/1741143220929036. (Publicado online em 2020)

LOCKMANN, Kamila. A proliferação das Políticas de Assistência Social na Educação Escolarizada: estratégias da governamentalidade neoliberal. 2013. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

LOCKMANN, Kamila. Assistência social, educação e governamentalidade neoliberal. 1. ed. Curitiba: Appris, 2019.

LOCKMANN, Kamila; KLEIN, Rejane R. Processos de in/exclusão de alunos com deficiência em tempos de síndrome covídica. *Ciência & Educação*, Bauru, v. 28, e220048, 2022.

OKROS, N.; VÍRGĂ, D. The role of psychological needs satisfaction in the relationship between stressors and ill-being. *Psihologia Resurselor Umane*, v. 20, n. 1, p. 6-18, 2022. DOI: 10.24837/pru.v20i1.502.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Padrões de Conduta para Empresas: Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo. [Genebra]: ONU Direitos Humanos, set. 2017.

PATACCHINI, E.; RAGUSA, G.; ZENOU, Y. Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. *Journal of Population Economics*, v. 28, n. 4, p. 1045-1073, Oct. 2015. DOI: 10.1007/s00148-014-0533-9.

PHELPS, E. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, v. 62, n. 4, p. 659–661, Sep. 1972. Disponível em: [URL inválido removido]. Acesso em: 10 abr. 2025.

PRAZERES, Paulo Joviniano Álvares dos. Os Princípios Yogyakarta na igualdade de gênero das pessoas LGBTQIAP+ e seu impacto no Brasil. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, 2023.

PRIMECZ, H.; PELYHE, V. Hungary as a precarious context for the lesbian, gay, bisexual, and transgender community. Interviews with transgender people. *Gender, Work & Organization*, v. 31, n. 5, p. 1812-1827, Sept. 2024. DOI: 10.1111/gwao.13038. (Publicado online em 2023)

PRIMECZ, Henriett; PELYHE, Valéria. Hungary as a precarious context for the lesbian, gay, bisexual, and transgender community. Interviews with transgender people. *Gender, Work & Organization*, v. 31, n. 5, p. 1812-1827, 2024.

QUINHALHA, Renan. Movimento LGBTI+: uma breve história do século XIX aos nossos dias. Belo Horizonte: Autêntica, 2022.

SHANAEV, S.; SKOROCHODOVA, A.; VASENIN, M. LGBT CEOs and stock returns: Diagnosing rainbow ceilings and cliffs. *Research in International Business and Finance*, v. 66, p. 102063, Dec. 2023. DOI: 10.1016/j.ribaf.2023.102063.

TILCSIK, A. Pride and Prejudice: Employment Discrimination Against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*, Chicago, v. 117, n. 2, p. 586–626, Sep. 2011. DOI: 10.1086/661653.

Voina, A., Pavelea, A., & Vacariu, C. (2022). Identity-Based Workplace Discrimination in Romania. Experiences of LGBTQ Community Members. *Psihologia Resurselor Umane*, 20(1). <https://doi.org/10.24837/pru.v20i1.501>

VOINA, A.; PAVELEA, A.; VACARIU, C. Identity-Based Workplace Discrimination in Romania: Experiences of LGBTQ Community Members. *Psihologia Resurselor Umane*, v. 20, n. 1, p. 44-60, 2022. DOI: 10.24837/pru.v20i1.510.

ZANONI, W. et al. Discrimination against lesbian and gay job seekers: An artefactual field experiment in urban Ecuador. *Labour Economics*, v. 88, p. 102531, May 2024. DOI: 10.1016/j.labeco.2024.102531.