



# Percepções de bem-estar e felicidade no trabalho de profissionais LGBTQIAPN+

## Percepciones de bienestar y felicidad en el trabajo de los profesionales LGBTQIAPN+

### Perceptions of well-being and happiness at work among LGBTQIAPN+ professionals

Tiago João Giacomoni<sup>1</sup>   
 Daeana Paula Bourscheid<sup>2</sup> 

Narbal Silva<sup>3</sup>   
 Maiana Farias Oliveira Nunes<sup>4</sup> 

<sup>1,3,4</sup>Universidade Federal de Santa Catarina (Florianópolis). Santa Catarina, Brasil. tgiacomoni@gmail.com, narbal.silva@ufsc.br, maiana.nunes@ufsc.br

<sup>2</sup>Contato para correspondência. Universidade Federal de Santa Catarina (Florianópolis). Santa Catarina, Brasil. daeana.contato@gmail.com

**RESUMO | INTRODUÇÃO:** O processo de inclusão de profissionais LGBTQIAPN+ no mercado formal de trabalho avançou nas últimas décadas; contudo, ainda se observam muitos desafios no que tange à visibilidade e ao respeito a esses profissionais. **OBJETIVO:** Este artigo buscou investigar as percepções de bem-estar e felicidade no trabalho de pessoas LGBTQIAPN+ no Brasil, com o intuito de verificar as dificuldades e potencialidades presentes no cotidiano laboral desses trabalhadores. **MÉTODO:** Realizaram-se entrevistas em profundidade com oito profissionais de diversas áreas e gerações. A análise de conteúdo resultou em quatro categorias: relações interpessoais como fator protetivo; exposição à violência e ao preconceito; ocultação da própria identidade; e demandas por políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I). **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Tais resultados apresentam um panorama complexo, no qual a luta por autenticidade e respeito, bem como a busca por acolhimento e espaços seguros para a expressão da identidade, mostram-se fundamentais para a felicidade e realização profissional desses trabalhadores. **CONCLUSÃO:** Conclui-se que, apesar dos avanços, a efetividade das políticas de diversidade e inclusão ainda é um desafio, o que demanda ações mais abrangentes e sensíveis às particularidades dessa população.

**PALAVRAS-CHAVE:** Bem-estar Psicológico. Felicidade. LGBTQIA. Inclusão Social.

**RESUMEN | INTRODUCCIÓN:** El proceso de inclusión de los profesionales LGBTQIAPN+ en el mercado laboral formal ha avanzado en las últimas décadas, sin embargo, aún se observan muchos retos en lo que respecta a la visibilidad y el respeto hacia estos profesionales. **OBJETIVO:** Este artículo buscó investigar las percepciones de bienestar y felicidad en el trabajo de las personas LGBTQIAPN+ en Brasil, con el fin de verificar las dificultades y potencialidades presentes en el día a día laboral de estos trabajadores. **MÉTODO:** Se realizaron entrevistas en profundidad a ocho profesionales de diferentes áreas y generaciones. El análisis de contenido dio como resultado cuatro categorías: las relaciones interpersonales como factor protector; la exposición a la violencia y los prejuicios; la ocultación de la propia identidad; y las demandas de políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I). **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:** Estos resultados presentan un panorama complejo, en el que la lucha por la autenticidad y el respeto, además de la búsqueda de acogida y espacios seguros para la expresión de la identidad, resultan fundamentales para la felicidad y la realización profesional de estos trabajadores. **CONCLUSIÓN:** Se concluye que, a pesar de los avances, la eficacia de las políticas de diversidad e inclusión sigue siendo un reto, que exige acciones más amplias y sensibles a las particularidades de esta población.

**PALABRAS CLAVE:** Bienestar Psicológico. Felicidad. LGBTQIA. Inclusión Social.



**ABSTRACT | INTRODUCTION:** The inclusion of LGBTQIAPN+ professionals in the formal labor market has advanced in recent decades, however, there are still many challenges regarding the visibility and respect for these professionals. **OBJECTIVE:** This article sought to investigate the perceptions of well-being and happiness at work of LGBTQIAPN+ people in Brazil, with the aim of verifying the difficulties and potentialities present in the daily work life of these workers. **METHOD:** In-depth interviews were conducted with eight professionals from different fields and generations. Content analysis resulted in four categories: interpersonal relationships as a protective factor; exposure to violence and prejudice; identity concealment; and demands for Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) policies. **RESULTS AND DISCUSSION:** These results present a complex picture, in which the struggle for authenticity and respect, as well as the search for acceptance and safe spaces for the expression of identity, become fundamental to the happiness and professional fulfillment of these workers. **CONCLUSION:** It is concluded that, despite advances, the effectiveness of diversity and inclusion policies is still a challenge, requiring more comprehensive actions that are sensitive to the particularities of this population.

**KEYWORDS:** Psychological Well-being. Happiness. LGBTQIA. Social Inclusion.

## Introdução

O trabalho desempenha um papel fundamental na existência humana, assumindo diversas conotações e significados. Ele pode oferecer prazer e a sensação de realização individual, além de gerar sentimentos de propósito e contentamento. Pode também ter uma função prática e material, sendo uma peça-chave na rotina diária da pessoa. No entanto, o trabalho também pode levar ao sofrimento e ao desgaste emocional (Tolfo & Piccinini, 2007). Como um espaço fundamental para a construção de identidade, desenvolvimento pessoal e socialização, a qualidade das experiências vivenciadas nesse âmbito impacta diretamente o bem-estar e a felicidade dos indivíduos, influenciando sua saúde física e mental. Compreender os fatores que contribuem para um ambiente de trabalho saudável e propício ao florescimento humano é, portanto, uma área de crescente interesse e relevância para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (em especial para a Psicologia Positiva), bem como para a área de Gestão de Pessoas (Farsen et al., 2018).

Contudo, a experiência no ambiente profissional não é homogênea para todas as pessoas. Grupos historicamente marginalizados, como a população de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexo, assexuais, pansexuais, não binários e demais identidades de gênero e orientações sexuais (LGBTQIAPN+) frequentemente enfrentam barreiras e desafios únicos (Menezes et al., 2018), os quais podem comprometer seu bem-estar e sua felicidade. A discriminação, o preconceito (explícito e sutil), a invisibilidade, o assédio moral e a falta de políticas de inclusão são realidades que, embora venham sendo mais discutidas, ainda permeiam o cotidiano profissional de pessoas LGBTQIAPN+ (Antunes et al., 2021; Irigaray & Freitas, 2013).

Pesquisas sobre bem-estar e felicidade no trabalho já ocorrem há quase duas décadas no campo acadêmico (Fisher, 2010). Todavia, são escassas as evidências sobre esses fenômenos na população LGBTQIAPN+, o que culmina em lacunas acerca dos fatores que podem aumentar ou diminuir o bem-estar e a felicidade desses profissionais em seus contextos de trabalho (Owens et al., 2022; Tomic et al., 2025).

Para compreender esses fenômenos, o presente artigo adota a definição de Bem-Estar no Trabalho (BET) proposta por Paschoal e Tamayo (2008). Segundo os autores, o BET é a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 16). Embora outros modelos consolidados na literatura, como o de Siqueira e Padovam (2008), também abordem o tema, a definição de Paschoal e Tamayo foi escolhida por incluir tanto aspectos afetivos quanto cognitivos.

O estudo científico da Felicidade no Trabalho (FT) evidencia que este fenômeno, ainda que complementar ao bem-estar, possui dimensões distintas. A FT é constituída por um estado psicológico revestido de pensamentos, sentimentos e emoções preponderantemente positivos, que suscitam prazer, desfrute (hedonismo), realização e sentido (eudaimonismo), recorrentes e perenes, que são construídos socialmente (por meio de interações humanas) no tempo e no espaço (Silva et al., 2022). Para o presente estudo, adota-se o modelo teórico de Silva et al. (2022), que detalha a FT em três dimensões principais: Psicossocial, Transcendental e Material e de Existência, as quais serão detalhadas a seguir.

A dimensão Psicossocial é resultante da junção de duas dimensões que anteriormente eram tratadas separadamente (nomeadas como Relacional e Pessoal), mas que foram agrupadas no processo de validação do Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho (IBFT), instrumento desenvolvido pelos mesmos autores (Silva et al., 2022). Esta dimensão abrange aspectos como autoconhecimento, autoestima, forças de caráter e capital psicológico, assim como a qualidade das interações humanas no trabalho, relações de confiança e ajuda, saudáveis e com significado, comunicação não violenta, cooperação, liberdade de expressão, dentre outros aspectos (Silva et al., 2022).

A dimensão Espiritual ou Transcendental compreende questões que transcendem o indivíduo, cultivadas pela relação consigo e com a comunidade. Esta dimensão engloba as virtudes, forças de caráter e qualidades psicológicas positivas, sentido de propósito (vida pessoal e trabalho) e significado, senso de comunidade e possibilidade de desenvolvimento (Silva et al., 2022). Além dessa, a dimensão Material de Existência se refere às condições de trabalho e indicadores de qualidade de vida, engloba aspectos mais objetivos como o ambiente físico (instalações, equipamentos, materiais disponíveis), bem como políticas e práticas de gestão de pessoas (benefícios, plano de carreira, práticas de valorização e reconhecimento) (Silva et al., 2022).

A respeito das aproximações e distinções destes fenômenos, o modelo teórico de BET adotado neste artigo foca em dimensões emocionais e cognitivas, como afeto e realização pessoal. Já o modelo teórico de FT apresenta construtos de outra ordem, pois, além de aspectos afetivos e cognitivos, incorpora fatores sociais e de transcendência. A diferença de origem também é relevante: enquanto o BET tem sua origem nos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, a FT, por ser um fenômeno relativamente recente em pesquisas organizacionais, necessita de mais estudos, especialmente por sua natureza psicossocial consequente, que indica que é aprendida e socialmente construída a partir de percepções, interpretações e sentimentos recorrentes, duradouros e perenes de bem-estar (Farsen et al., 2018).

Ainda que a literatura acadêmica reconheça os desafios de profissionais LGBTQIAPN+, a carência de estudos brasileiros sobre BET e FT envolvendo estes profissionais torna imperativo aprofundar a compreensão das especificidades que atravessam sua trajetória profissional. A literatura demonstra que a vivência dessa população no trabalho apresenta diferenças significativas de acordo com sua orientação sexual, identidade e expressão de gênero, bem como as categorias da interseccionalidade, como raça, classe social e idade (Silva & Viecili, 2022; Ziliotto et al., 2021). É fundamental, portanto, explorar por meio de narrativas, como esses elementos se entrelaçam e impactam o bem-estar e a felicidade destes indivíduos no trabalho.

Dessa forma, pretende-se, com esse artigo, investigar percepções e experiências de pessoas LGBTQIAPN+ quanto ao bem-estar e à felicidade no trabalho. Desse modo, busca-se verificar as dificuldades e potencialidades presentes no cotidiano laboral desses trabalhadores, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e promotores de felicidade para a população LGBTQIAPN+.

## Método

Este é um estudo qualitativo, de caráter exploratório e descritivo (Creswell & Creswell, 2021), que visa aprofundar a compreensão das experiências e percepções de pessoas LGBTQIAPN+ quanto ao seu bem-estar e felicidade no trabalho.

## Participantes

Os participantes da pesquisa foram recrutados após participarem de uma etapa prévia a esse estudo, que consistiu em uma pesquisa de cunho quantitativo. Essa etapa quantitativa foi realizada entre junho e novembro de 2024, por meio de questionário on-line hospedado na plataforma SurveyMonkey. A amostra foi composta por 432 trabalhadores LGBTQIAPN+ que atuavam no mercado formal de trabalho no Brasil, com idade mínima de 18 anos.

A divulgação ocorreu por meio das redes sociais do pesquisador e pela técnica bola de neve (*snowball*), em que os próprios participantes indicam novos voluntários para a pesquisa. Dentre esses participantes, alguns manifestaram interesse em colaborar em uma etapa subsequente, fornecendo seus contatos para agendamento. Em janeiro de 2025, os interessados para a etapa qualitativa foram convidados a participar de entrevistas individuais, através de e-mails. Os critérios de inclusão adotados foram: ser pessoa LGBTQIAPN+, ter 18 anos ou mais de idade e ter respondido ao questionário da primeira etapa do estudo na íntegra. O recrutamento foi realizado de forma intencional pelos pesquisadores, para garantir uma amostra diversa e representativa. A Tabela 1 apresenta a caracterização da amostra.

**Tabela 1**  
Caracterização dos participantes da pesquisa

| Participante        | Gênero / orientação sexual | Idade | Atuação profissional           | Tipo de vínculo | UF |
|---------------------|----------------------------|-------|--------------------------------|-----------------|----|
| Entrevistado 1 (E1) | Homem / gay                | 51    | Guia de turismo de negócios    | Autônomo        | AL |
| Entrevistada 2 (E2) | Mulher / lésbica           | 59    | Antropóloga, servidora pública | Concursada      | RS |
| Entrevistado 3 (E3) | Homem / gay                | 31    | UX designer                    | CLT             | SC |
| Entrevistado 4 (E4) | Homem / gay                | 57    | Servidor público               | Concursado      | SP |
| Entrevistada 5 (E5) | Mulher / lésbica           | 21    | Analista de marketing          | CLT             | PR |
| Entrevistada 6 (E6) | Mulher trans / lésbica     | 38    | Engenheira de software         | CLT             | SC |
| Entrevistado 7 (E7) | Homem / gay                | 42    | Servidor público               | Concursado      | MG |
| Entrevistada 8 (E8) | Mulher / lésbica           | 37    | Professora                     | Concursada      | PA |

Desse modo, foram selecionadas oito pessoas entre 21 e 59 anos, de diferentes regiões do país: quatro participantes residem na região Sul do Brasil, dois residem na região Sudeste, um na região Norte e um na região Nordeste. Quanto ao regime de trabalho, quatro pessoas são concursadas, três estão sob Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e uma pessoa é autônoma, estando todos em diferentes áreas de atuação. Quanto à identidade de gênero, quatro são homens cis, três são mulheres cis e uma é mulher trans, e quanto à orientação sexual, os oito participantes são homossexuais. A coleta de dados foi considerada finalizada ao se atingir o critério de saturação teórica, momento em que novas entrevistas não apresentavam informações substantivamente novas em relação aos temas emergentes (Bardin, 2011).

## Instrumento e coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de entrevistas em profundidade, com o uso de um roteiro semiestruturado dividido em seis blocos: experiências no ambiente de trabalho, políticas organizacionais, bem-estar no trabalho, felicidade no trabalho, relações interpessoais e perspectivas futuras. As entrevistas foram realizadas virtualmente e gravadas em vídeo através da plataforma Google Meet, entre os meses de dezembro de 2024 e fevereiro de 2025, com duração média de uma hora. Posteriormente, as entrevistas foram integralmente transcritas em arquivos de texto com apoio da plataforma requalify.ai (Versão 0.1) (<https://requalify.ai/>) e encaminhadas aos respectivos participantes para validação, assegurando a fidelidade de suas falas.

## Procedimentos éticos

A participação dos profissionais esteve condicionada aos preceitos éticos da Resolução nº 510 (2016), e do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina, cadastrada sob o CAAE: 77875024.4.0000.0121. Desse modo, os participantes foram apresentados e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual garante confidencialidade dos dados, sigilo, compensação no caso de adversidades, desimpedimento para deixar a pesquisa, dentre outros elementos.

## Análise de dados

A análise do material foi realizada através da plataforma requalify.ai (Versão 0.1) (<https://requalify.ai/>), que disponibiliza Inteligência Artificial para análise de dados qualitativos. Em conjunto com o uso da plataforma utilizaram-se os preceitos da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), que consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações com o objetivo de obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. O processo de análise foi estruturado em três etapas: pré-análise, exposição do material e tratamento dos resultados.

Após a transcrição dos áudios em uma ferramenta da requalify.ai, passou-se à etapa de pré-análise, que consistiu na leitura integral das transcrições das entrevistas para obter uma compreensão geral do conteúdo e identificar temas recorrentes, bem como as ideias centrais expressas pelos participantes. Nesta fase, frases, palavras-chave e trechos que continham informações relevantes para os objetivos da pesquisa foram destacados como “unidades de registro”. O estabelecimento das unidades de registro iniciais, na plataforma, ocorreu de maneira automatizada e manual. Essas unidades foram destacadas e codificadas, atribuindo-lhes termos que representassem suas ideias centrais.

À medida que os códigos se acumulavam, foram agrupados em temas mais amplos, formando as subcategorias. A partir da codificação, classificação e categorização sistemática das falas dos participantes, emergiram temas e subtemas que refletem suas percepções e experiências sobre bem-estar, felicidade e os desafios no ambiente de trabalho. As subcategorias (*tags*) foram então agrupadas em categorias principais, mais abrangentes, que representam os eixos temáticos centrais da pesquisa.

A análise levou ao estabelecimento de quatro categorias para compreender as percepções de felicidade e bem-estar no trabalho desses profissionais, são elas: relações interpessoais como fator protetivo; exposição à violência e ao preconceito; ocultação da própria identidade; demandas por políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).

## Resultados e discussão

As categorias que estruturam a presente discussão revelam as complexas dinâmicas que moldam as percepções de bem-estar e felicidade no trabalho de profissionais LGBTQIAPN+. Estas categorias vêm ao encontro dos elementos recorrentes na literatura quanto às experiências de profissionais LGBTQIAPN+ no trabalho. Em conjunto, elas oferecem um panorama sobre a interação entre as vivências individuais e os contextos organizacionais.

### Relações interpessoais como fator protetivo

As pessoas entrevistadas destacaram o papel central das relações interpessoais e da colaboração como ali-cerces para o bem-estar e a felicidade no trabalho, muitas vezes atuando como um contraponto aos desafios e frustrações inerentes a contextos profissionais e sociais. O Entrevistado 3 expressa que “felicidade no trabalho envolve muito a relação com outras pessoas”, sugerindo que a interação social e o apoio mútuo entre colegas criam um ambiente de trabalho positivo. O Entrevistado 1 também expressa que o papel das relações é muito grande para seu bem-estar, ele descreve que “o papel [das relações interpessoais no bem-estar no trabalho] é me sentir acolhido. [...] Significa que eu vou ter trabalhos a fazer e eu sou respeitado na pessoa que eu sou, que eu quero ser” (E1). O participante explica que a sensação de acolhimento e respeito pelos demais colegas é de suma importância. Ele diferencia suas interações profissionais, sinalizando que trabalhar com colegas e clientes em que há abertura para uma relação mais próxima contribui com a ocorrência de momentos sociais que tornam a convivência melhor e mais genuína.

Essa percepção é ecoada pela Entrevistada 5, que se sente feliz em seu trabalho atual, em grande medida pelo convívio harmonioso com seus colegas, ela afirma: “eu sou bem feliz trabalhando aqui justamente por esse aspecto de ser um ambiente bem diversificado por ter essa iniciativa das pessoas de conviver super bem, são pessoas animadas, são pessoas que estão sempre aqui” (E5). Congruente com esses relatos, Witte et al. (2020) demonstraram que a percepção de um ambiente de trabalho como acolhedor tinha uma relação mais forte e consistente com resultados positivos do que a existência de políticas formais ou a divulgação de identidade, o que reforça

a necessidade pela construção de culturas de acolhimento. Além disso, as relações positivas transcendem as responsabilidades diretas do trabalho, atuando como um pilar de apoio emocional. O Entrevistado 4 e a Entrevistada 8 mencionam a importância de contar com uma rede de colegas e aliados, que servem como um “escudo de proteção”. A participante informa: “a gente tem um mini escudo ali com alguns colegas bacanas que acabam sendo aliados [...] muito aliados, inclusive, bem legais” (E8).

Com as pessoas aliadas, torna-se possível criar uma relação de confiança, sustentada por uma comunicação franca e assertiva. Essa rede faz com que as pessoas LGBTQIAPN+ encontrem estratégias de enfrentamento e evitem desgaste emocional no contexto de trabalho. Conforme Müller (2023), o papel da pessoa aliada nesse processo de busca por inclusão e equidade no trabalho faz com que a luta por direitos não seja relegada somente a pessoas que compõem grupos minoritários, mas sim por todas as pessoas que desejam se somar a esse propósito e servir de apoio ao movimento coletivo, servindo, desse modo, como suporte psicossocial a esses trabalhadores.

Ao mesmo tempo, os participantes evidenciam que um ambiente colaborativo não apenas melhora a dinâmica de trabalho, mas também contribui para a satisfação geral dos colaboradores. A Entrevistada 6 menciona que sua equipe consegue executar bem seu trabalho “justamente porque essas relações interpessoais são boas” (E6), sinalizando que essa boa convivência da equipe torna o ambiente de trabalho mais acolhedor e produtivo. Essa afirmação também sugere que a construção de relações interpessoais positivas não apenas melhora a experiência individual, mas também potencializa a eficácia coletiva da equipe. O Entrevistado 4, por exemplo, menciona que ter bons colegas implica que a qualidade das relações interpessoais pode ser um fator motivador para o engajamento e a produtividade no trabalho. Nesse sentido, observa-se que a dimensão Psicossocial, componente da felicidade no trabalho (Silva et al., 2022), revela que a qualidade das relações de trabalho e o suporte social são cruciais para a felicidade de cada indivíduo. Assim, tanto o ambiente colaborativo quanto a percepção de respeito estão intimamente ligados e são essenciais para a felicidade no trabalho dos profissionais entrevistados.

A estrutura relacional entre colegas é, portanto, um aspecto que não pode ser negligenciado e que favorece a construção de um espaço de trabalho mais inclusivo e respeitoso, influenciando diretamente a percepção de bem-estar no trabalho. A colaboração e o trabalho em equipe, especialmente em ambientes abertos ao diálogo, emergem como fontes diretas de satisfação e felicidade e que tais relações positivas são sinônimo de segurança psicológica e produtividade. A vivência de um clima de acolhimento e respeito é um dos pontos mais valorizados pelos participantes, sendo citada como um fator crucial para a felicidade no trabalho.

## Exposição à violência e ao preconceito

Embora as entrevistas revelem um movimento progressivo em direção a ambientes de trabalho mais acolhedores, a análise também evidencia a persistência de experiências negativas, que se manifestam em diversas formas, desde o preconceito explícito até o desgaste psicológico decorrente de falhas institucionais e relações interpessoais complexas. Tais experiências afetam diretamente o bem-estar e a felicidade dos profissionais LGBTQIAPN+. O preconceito, embora menos comum de forma direta, ainda se faz presente. O Entrevistado 1 relata ter ouvido comentários que considerou absurdos de colegas que, sem saber de sua sexualidade, sugeriam atos de violência contra pessoas LGBTQIAPN+, ele informa:

*Eu ouvi comentários assim, absurdos. Do tipo, colocar todo esse pessoal [pessoas LGBTQIAPN+] no caminho, tocar fogo e jogar no monte, são coisas assim, aberrantes. O outro, [um colega de trabalho que], não sabe nada de mim [disse], ‘não aquele fulano de tal, eu não gosto de trabalhar com ele, ele tem a boquinha mole, ele olha pra você com a boca redonda’, coisas desse tipo. (E1)*

Similarmente, a Entrevistada 2 presenciou um flagrante de professoras de outra escola falando mal de pessoas LGBTQIAPN+, um claro exemplo de como o preconceito persiste em ambientes sociais e profissionais. Segundo Maji et al. (2023), a discriminação interpessoal no local de trabalho contra pessoas LGBTQIAPN+ se manifesta de forma sutil e aberta. Essa discriminação pode ser entendida como comportamentos não verbais e verbais que ocorrem em interações sociais. A discriminação sutil é mais comum do que a discriminação aberta no local de

trabalho, mesmo com leis contra a discriminação. Segundo os autores, a discriminação interpessoal pode se manifestar como microinsultos, microagressões e microinvalidações (Maji et al., 2023).

Para os participantes dessa pesquisa, insultos e falas preconceituosas foram as manifestações mais frequentes. A Entrevistada 8 descreve um ambiente com comentários pejorativos e homofóbicos por parte dos colegas, os quais a deixam em constante “modo de alerta” e autocensura.

*[A relação com os superiores] é muito cheia de pisar em ovos, assim, essa coisa meio, eu tenho que cuidar o que eu digo [...], a equipe diretiva já toma um pouco mais de cuidado para não falar algumas coisas que possam ofender [...], mas com colegas de trabalho, eles 100% nem aí, eles falam o que vem na cabeça e ainda falam com bastante orgulho [...] rolam os comentários bem desgraçados. (E8)*

O preconceito velado se torna uma fonte de desgaste emocional, como vivenciado pela Entrevistada 5, que se sentia machucada por falas agressivas sobre gênero e transfobia que não eram direcionadas a ela, mas que a faziam sentir que “o silêncio também é violência”. A discriminação sutil, que se manifesta por meio de microagressões, ocorre principalmente através de microinsultos: comentários ou comportamentos rudes ou insensíveis. Mas também podem tomar a forma de microagressões, trocas explícitas e conscientes, como xingamentos e piadas homofóbicas, ou de microinvalidações, que anulam ou desvalorizam a realidade de uma pessoa (Maji et al., 2023).

No caso do Entrevistado 4, a invalidação quase chegou ao nível de agressão. Ele menciona ter sido “quase até agredido fisicamente no ambiente do trabalho” (E4) em uma situação que percebeu como motivada por homofobia, sendo profundamente marcado pela situação. Em suma, as experiências negativas não se limitam a episódios de violência explícita, mas se espalham pelo cotidiano profissional através de mecanismos sutis e estruturais que minam a dignidade, o senso de valor e o bem-estar dos indivíduos.

A Entrevistada 6 apresenta uma faceta diferente ao expor sobre a vivência de uma mulher trans no ambiente de trabalho remoto em uma empresa de tecnologia. Sua experiência é marcada por uma mistura de uma “paz de espírito” em seu trabalho e com a aceitação de sua identidade, em contraste com a

ansiedade de se expor em ambientes externos ao trabalho: “é uma ansiedade que quando eu vou em um lugar novo [...] eu sempre pesquiso antes de ir em qualquer lugar, porque eu sei que provavelmente posso me incomodar” (E6). Então, ainda que a participante se sinta aceita e respeitada no contexto em que trabalha, o que lhe dá sentimentos positivos, enfrentar contextos em que ela não é aceita lhe causam ansiedade e tensão, os quais acarretam um custo mental e emocional, tal qual foi identificado na pesquisa de Witte et al. (2020).

O Entrevistado 7 menciona: “a gente sabe que em ambientes onde a gente sofre preconceito e discriminação, isso impacta o nosso bem-estar” (E7). Nesse sentido, a fala dos participantes demonstra que as microagressões no trabalho e fora dele têm grande impacto no bem-estar desses profissionais. Esse fato implica que a relação entre orientação sexual, identidade de gênero e saúde mental é também um ponto de atenção, pois reflete a importância do estabelecimento de contextos e relações de trabalho que promovam a inclusão e a equidade.

O fato de a saúde mental ser impactada por essas experiências vai ao encontro do estudo recente de Flegre e Valentova (2025), que trata sobre as associações entre orientação sexual, identidade de gênero e seus vínculos com a saúde e a cognição. O estudo revela que indivíduos bissexuais enfrentam níveis mais altos de estigma e relatam pior saúde mental e física do que seus pares heterossexuais e homossexuais. Além disso, a pesquisa aponta que indivíduos transgêneros enfrentam desafios significativos de saúde mental, incluindo altas taxas de depressão, ansiedade e ideação suicida (Flegre & Valentova, 2025). Esses achados reforçam o modelo de estresse de minoria, que sugere que o preconceito e a discriminação geram um estresse crônico que afeta negativamente a saúde psicológica e social (Meyer, 2003).

### Ocultação da própria identidade

Observa-se nos participantes que, em decorrência das múltiplas violências e microagressões sofridas no trabalho, muitos optam por ocultar a própria identidade. O Entrevistado 3 relata ter ouvido “coisas homofóbicas ou piadas no paralelo” em empregos anteriores, o que o levava a se conter, “deixar de ser quem eu sou” para não ser alvo dessas agressões. Ao mesmo tempo, o Entrevistado 1 tem uma postura que remete a uma tentativa ativa de neutralidade de

sua identidade no local de trabalho: “eu não levo tanto para o meu ambiente de trabalho, porque, aliás, assim, já houve perguntas, tudo bem, eu respondo na tranquilidade. Porém, o grande foco é realmente o que interessa para eles, né?” (E1). Desse modo, percebe-se que, enquanto o Entrevistado 3 busca se conter pelo medo, o Entrevistado 1 informa que evita falar de sua orientação sexual por considerar que essa característica não deve ser o foco do seu trabalho, o que revela as estratégias adotadas para autopreservação em diferentes gerações.

Mesmo se considerando “bem resolvido”, o Entrevistado 1 ativamente escolhe não expor sua vida pessoal em demasia no ambiente de trabalho. Isso levanta a questão do quanto a “tranquilidade” em não falar sobre a própria identidade é uma paz real ou uma adaptação para evitar conflitos, e como isso é uma tática para ambientes que ele intui não serem totalmente receptivos. Meyer (2003) explora em detalhes a estratégia de ocultação da identidade como uma forma de as pessoas LGBTQIAPN+ lidarem com o estigma. Paradoxalmente, essa estratégia, que busca evitar consequências negativas do preconceito, pode se tornar uma fonte significativa de estresse por si só. O custo de esconder o estigma é descrito em termos do fardo cognitivo envolvido na constante preocupação em manter o segredo.

Outro elemento é levantado pela Entrevistada 8, no qual ela enfatiza a imposição da ocultação da própria identidade no contexto de trabalho e o impacto disso na própria imagem e na identificação com outras pessoas LGBTQIAPN+.

*O que eu percebo às vezes, assim ó, a gente até tem uma certa liberdade, mas ela é bem, assim, certa liberdade para falar sobre a sexualidade dos alunos.*

*Mas é impressionante quando se fala do professor ser LGBT, o negócio parece que descamba. [...] É uma coisa meio super contraditória, sabe? [...] É como se o professor não pudesse ser LGBT, entendeu? (E8)*

A fala da Entrevistada 8 é um ponto crucial sobre a hipocrisia e o preconceito velado em ambientes de trabalho. A permissividade da descoberta para alunos contrasta violentamente com a invisibilidade esperada do professor LGBTQIAPN+, revelando uma norma social arcaica de assexualização ou heteronormatividade compulsória do educador.

Essa dinâmica é corroborada por pesquisas que indicam que, apesar de o magistério ser majoritariamente feminino, a escola é um espaço onde professoras lésbicas têm suas identidades negadas e forçadas (Andrade & Souza, 2023). A invisibilidade se manifesta como uma forma de violência, na qual a comunidade escolar, incluindo pais e colegas, desvaloriza o trabalho da professora por sua orientação sexual, questionando até mesmo sua competência acadêmica e profissional. Esse preconceito velado, conforme ilustrado no estudo de Andrade e Souza (2023, p. 7), demonstra que a “lesbofobia é perversa ao tentar invisibilizar a sua existência”, levando a um comportamento de rejeição quando a identidade da professora se torna pública. Complementarmente, a Entrevistada 2 evidencia a potência que é ser lésbica e ser vista como uma pessoa de referência para pessoas que estão se compreendendo enquanto parte da comunidade LGBTQIAPN+.

*[...] nas escolas, com adolescentes, é muito legal, ver aqueles que se identificam, estão novinhos, e, muitas vezes, com conflitos de assumir, frente a colegas, ou frente a família. [...] estão começando a descobrir o que que querem, o que que não querem, o que que gostam, o que que não gostam, e é muito legal ver quando eles se sentem acolhidos, e que podem, inclusive, ter exemplo ali, sabe, tu estás mostrando, tu estás incentivando, trazendo para um campo, inclusive, de mostrar que isso aqui é do campo da normalidade [...]. De certa forma, também reverbera na nossa história, né? [...] acaba que, muitas vezes, a gente é a ponte que nos faltou. (E2)*

A possibilidade de expressar a própria identidade, para além de ser um fator de bem-estar, que reflete segurança psicológica no contexto de trabalho, também permite com que estabeleçam identificações, nesse caso entre estudantes e professoras, mas também de identificação e suporte entre professores e colegas de trabalho. Meyer (2003) destaca que a afiliação com outras pessoas com estigmas semelhantes tem um impacto positivo na autoestima. Em virtude do contexto particular de trabalho da participante, ao não se mostrar como uma referência, a Entrevistada 8, não intencionalmente, acaba privando os alunos de uma importante fonte de apoio e validação de suas identidades, o que representa um sofrimento duplo: tanto por não poder expressar sua própria identidade, quanto por vislumbrar a possibilidade de ajudar e não poder fazer isso.

A Entrevistada 8 ainda ilustra que: “se fosse mais explícito, talvez a gente conseguisse até bater de frente. São aquelas pequenas coisinhas... ‘Ai, que tal a gente não falar sobre isso?’ Ou ‘que tal a gente falar isso aqui de uma maneira mais amena?’” (E8). Desse modo, transparece o medo de que a identidade enfraqueça a relação de trabalho e a coloque em uma situação de vulnerabilidade ou isolamento no trabalho, fazendo com que use estratégias de ocultação da identidade LGBTQIAPN+ e renuncie à necessidade de integridade do próprio ser. Concomitantemente, o Entrevistado 3 demonstra que não precisar ter cautela ou ter que esconder a própria identidade são fatores que lhe trazem segurança e felicidade, ele especifica que:

*Em outros lugares que eu já trabalhei, que eram superconservadores, e eu ouvia até coisas homofóbicas ou piadas no paralelo, eu meio que pisava em ovos. Ficava preocupado, constantemente, ou muitas vezes deixava de ser quem eu sou. Mas agora, não. Sinto que eu não preciso.* (E3)

Para o Entrevistado 3, a liberdade de ser autêntico na empresa de tecnologia em que trabalha entra em contraste com experiências anteriores onde “pisava em ovos”, sentimentos essenciais para que se sinta feliz com seu atual contexto de trabalho. Em especial, o mercado de software é entendido como bastante aberto a pessoas LGBTQIAPN+, mas para além disso, a presença de comportamentos discriminatórios, de invisibilização, baixa diversidade e assédio são fatores que impactam negativamente as experiências de profissionais LGBTQIAPN+ e precisam ser acompanhados (Wassouf-Jr et al., 2025).

De maneira acentuada, o Entrevistado 4 pontua: “a gente que saiu do armário não volta mais”, enfatizando que, após a consolidação do processo de autoaceitação e “saída do armário” não há retorno à invisibilidade, mesmo que o cenário externo seja desafiador. Esse relato mostra a força e a determinação da comunidade LGBTQIAPN+ em manter suas identidades visíveis e lutar por seus espaços, independentemente das pressões sociais ou políticas. A frase encapsula a irreversibilidade da autoaceitação e a persistência na busca por autenticidade como parte de um processo de busca pela própria felicidade. Essa irrefreabilidade da autoaceitação se alinha com estudos que definem o processo de *outing* como uma afirmação da identidade e um rompimento

com as barreiras impostas por um cenário socialmente hostil (Santana & Silva, 2022). É uma etapa crucial de autoconhecimento e autoaceitação, que, uma vez consolidada, representa uma jornada sem volta na busca por uma existência autêntica.

### **Demandas por políticas organizacionais**

A análise das entrevistas revela que a existência de políticas e práticas formais de DE&I é percebida, entre os entrevistados, como um meio para promover o bem-estar e a segurança de profissionais LGBTQIAPN+, especialmente em ambientes tradicionalmente conservadores. Essas políticas não são vistas apenas como diretrizes, mas como mecanismos de proteção e construção de um ambiente mais justo.

Por trabalhar em uma instituição pública, o Entrevistado 4 destaca que as diretrizes estabelecidas em sua organização funcionam como um “poder acima” da chefia, que determina a promoção da diversidade e faz com que as pessoas pensem duas vezes antes de manifestar preconceitos por medo de sanções legais. Para ele, a regra muda a cultura, criando um ambiente de cautela e respeito. Do mesmo modo, o Entrevistado 3 descreve que a empresa possui um código de ética definido, o qual é abordado em treinamentos de ética que incluem discussões sobre respeito e assédio. Além disso, ele afirma que a organização possui canais de suporte para os funcionários e que, caso ocorram situações inadequadas, é possível recorrer a diferentes instâncias da organização (recursos humanos, liderança, mentores). Essa estrutura demonstra um esforço institucional para fornecer proteção, que, embora não garanta a ausência de problemas, oferece vias para a sua resolução.

Ainda assim, o Entrevistado 4 aponta a fragilidade das políticas em instituições públicas, pois a efetividade delas pode retroceder a depender da mudança de gestão e da mentalidade da liderança. Similarmente, o Entrevistado 7 ilustra a dificuldade de traduzir um decreto federal, portanto um direito já existente, em uma política institucional. Ele menciona a tentativa de regulamentar o uso do nome social em seu local de trabalho, a qual foi interrompida pelo medo de associar a regulamentação do nome social a debates mais amplos e polêmicos, como o de “banheiros unissex”.

A pauta, portanto, não foi avaliada pela sua seriedade e intenção de tornar a instituição mais inclusiva, mas sim atravessada pelo moralismo e pelo seu potencial de gerar polêmicas na mídia. Mesmo com a intenção e o trabalho técnico de colaboradores dedicados, a ausência de um compromisso institucional forte e a prevalência de agendas políticas sobre os direitos humanos impedem que as práticas de diversidade avancem. A conclusão do Entrevistado 7 é que, em ambientes como o dele, iniciativas explícitas sobre diversidade são frequentemente deixadas de lado, resultando em invisibilidade e sensação de injustiça e impotência muito grandes, para ele e para a comunidade LGBTQIAPN+.

Ao trabalhar em empresa de tecnologia, a Entrevistada 6 descreve como as “guildas” de diversidade desapareceram após demissões em massa que atingiram a comunidade LGBTQIAPN+ de forma desproporcional. Ela aponta a falta de suporte em questões específicas da comunidade trans, como a cobertura do plano de saúde para a transição, como uma “mensagem que eu não estou nem aí” por parte da empresa. Igualmente, a Entrevistada 8 afirma que, no ambiente escolar, a falta de suporte da secretaria de educação a deixa desamparada, tornando as iniciativas de combate ao preconceito meramente isoladas e dependentes da vontade de poucos professores. Essa ausência de suporte material e emocional transforma a luta por direitos em um fardo individual, relegando a essas participantes um local de maior vulnerabilidade e sofrimento no local de trabalho.

Pode-se cogitar então, que ainda que as políticas institucionais tenham papel importante no estabelecimento de normas e punição de comportamentos violentos, o fato dessas normas serem provenientes da cultura organizacional faz com que haja uma via de mão dupla entre esses âmbitos da organização. Na pesquisa de [Witte et al. \(2020\)](#) a existência de um maior número de políticas LGBTQIAPN+ e de recursos foi menos associada a efeitos psicológicos positivos do que a cultura informal do ambiente, o que implica a necessidade de atenção para esses dois níveis dos contextos de trabalho.

Diferentemente dos demais participantes, a Entrevistada 5 afirmou não sentir a falta de políticas em sua pequena equipe, pois o ambiente já é de

acolhimento e respeito mútuo, onde sua sexualidade “não é uma questão”. Esse relato reitera que a experiência de trabalho negativa de minorias sexuais só pode ser amenizada por meio de um clima de trabalho seguro, proporcionado por programas eficazes de gestão da diversidade ([Maji et al., 2023](#)). No entanto, a maioria das empresas parece mais preocupada com a redução da discriminação explícita/aberta, mesmo quando, na realidade, a ocorrência de discriminação sutil é maior. Isso demonstra que as empresas têm adotado uma técnica de redução de sintomas, buscando apenas metas instrumentais, que se concentram em leis e políticas. É necessário um maior foco em metas expressivas. Poucos estudos recomendaram técnicas eficazes para tornar o local de trabalho seguro para minorias. Isso indica que, para além da formalidade das políticas, o engajamento real da liderança e a presença de uma cultura que valorize o diálogo e a inclusão são essenciais para garantir que a pauta DE&I seja, de fato, efetiva.

Compreende-se ainda que o caminho para o bem-estar e a felicidade no trabalho para pessoas LGBTQIAPN+ é construído em um terreno complexo. A Entrevistada 8 sugere que “todos os trabalhos que a gente faz em relação à diversidade devem ser integrados em uma estratégia mais ampla que vise não apenas a inclusão, mas também a equidade”, evidenciando que as organizações devem ir além da retórica e implementar ações concretas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Desse modo, a efetividade das políticas de diversidade e inclusão é crucial, mas a cultura organizacional e a liderança desempenham um papel decisivo na criação de ambientes verdadeiramente acolhedores, que permitam a plena expressão e realização profissional, para além da mera tolerância. Nesse sentido, as políticas existentes, a educação para a diversidade, a cultura organizacional inclusiva e o compromisso institucional são elementos interconectados que devem ser considerados para criar um ambiente de trabalho que respeite e valorize a diversidade. A falta de tais políticas não apenas perpetua a discriminação, mas também compromete a saúde emocional e a satisfação dos trabalhadores, evidenciando a urgência de ações efetivas nesse campo.

O Entrevistado 1 ainda faz o seguinte apontamento: “a felicidade no meu trabalho é todo um conjunto de coisas” (E1), e é complementado pela fala do

Entrevistado 3 sobre o que é felicidade para ele: “a gente quer estar bem com outras pessoas, ter vínculos bons, e, ao mesmo tempo, também, o trabalho em si, acho que resultados [...]. O salário também é importante. Salário e benefícios” (E3). Esses relatos ampliam a perspectiva sobre o que implica a felicidade no trabalho, e, em concordância com os estudos de FT, sinaliza que esta remete à uma série de fatores complexos que estão imbricados: vínculos, salário, benefícios, políticas institucionais, cultura e respeito organizacional. Do mesmo modo, os estudos de felicidade contemplam dimensões materiais de existência, psicossocial e espiritual/transcendental, as quais abarcam o fenômeno de felicidade no âmbito do trabalho (Silva et al., 2022). Assim, é a partir de todos esses elementos que se constrói um contexto em que os profissionais podem se desenvolver de modo pleno e estabelecer sentimentos positivos de pertencimento e satisfação com seu trabalho.

## Conclusões

A análise das experiências de trabalhadores LGBTQIAPN+ revela um cenário em que a luta pela autenticidade, a busca por espaços seguros e a vivência de preconceito e discriminação se entrelaçam, impactando diretamente o bem-estar e a felicidade no trabalho. A promoção de ambientes laborais inclusivos e respeitosos é, portanto, uma necessidade premente, que pode contribuir significativamente para a saúde mental e a realização profissional desses seres humanos. A partir das entrevistas coletadas, é possível afirmar que a construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor e equitativo é essencial para garantir que todos os trabalhadores, independentemente de sua identidade sexual, possam prosperar e se sentir valorizados em suas funções.

Os relatos dos participantes, com diversas formações, idades e setores de atuação, validam as hipóteses de que as experiências no ambiente profissional não são homogêneas, além de iluminar os fatores que as moldam. A sensação de segurança psicológica, a liberdade para ser autêntico e a valorização das relações interpessoais emergem como elementos mais decisivos do que as condições materiais, embora estas também sejam cruciais. Em ambientes que promovem uma cultura de respeito, os entrevistados

relatam uma “paz de espírito” e um senso de propósito que transcende as tarefas diárias, permitindo a realização pessoal e profissional.

Apesar das valiosas contribuições deste estudo, é crucial reconhecer suas limitações para aprofundar o debate e guiar futuras pesquisas. A principal delas reside no número restrito de participantes, composto por oito profissionais. Embora a saturação teórica tenha sido alcançada, o que garante a profundidade da análise das vivências, a pequena amostra impede a generalização dos resultados para a totalidade da população LGBTQIAPN+ no Brasil. Além disso, a amostra foi recrutada de forma intencional, focando em grupos com maior representatividade no mercado formal, o que pode não refletir a diversidade de experiências de todos os subgrupos da comunidade. Por fim, as entrevistas foram conduzidas virtualmente, o que, embora tenha facilitado o acesso a participantes de diferentes localidades e com diferentes agendas, pode ter limitado a percepção de certas nuances e sutilezas da comunicação não verbal. Dessa forma, sugere-se que pesquisas futuras busquem amostras mais amplas e diversificadas, explorando as experiências de profissionais LGBTQIAPN+ em setores menos tradicionais ou em contextos geográficos distintos, a fim de construir um panorama mais abrangente sobre suas percepções de bem-estar e felicidade no trabalho.

Evidencia-se na pesquisa que a luta por um ambiente verdadeiramente inclusivo ainda é uma realidade. O preconceito, embora menos explícito em muitos contextos, persiste de forma sutil, por meio de piadas, olhares e comentários maldosos (como os comentários citados pelo Entrevistado 1) que exigem dos participantes uma constante postura de autovigilância e “jogo de cintura”. Em conclusão, a vivência profissional LGBTQIAPN+ é uma jornada de resiliência e adaptação. As estratégias de enfrentamento, que vão desde o desenvolvimento da autoconfiança (autoeficácia) e do posicionamento firme (a postura de luta ativa contra o preconceito) até a busca por terapia como forma de suporte, mostram a agência desses indivíduos na construção de suas carreiras. Os resultados sugerem ainda que, embora haja progresso social e institucional, o caminho para a inclusão plena é contínuo e exige um compromisso organizacional que vá além da mera formalidade, investindo em conscientização e em uma cultura de respeito genuíno e em políticas

que atendam às necessidades específicas da diversidade. A felicidade no trabalho, para essa população, é uma construção de equilíbrio em um mundo que ainda apresenta desafios, mas que também oferece espaços de acolhimento e realização.

### Contribuições dos autores

Os autores declararam ter feito contribuições substanciais ao trabalho em termos da concepção ou desenho da pesquisa; da aquisição, análise ou interpretação de dados para o trabalho; e da redação ou revisão crítica de conteúdo intelectual relevante. Todos os autores aprovaram a versão final a ser publicada e concordaram em assumir a responsabilidade pública por todos os aspectos do estudo.

### Conflitos de interesses

Nenhum conflito financeiro, legal ou político envolvendo terceiros (governo, empresas e fundações privadas, etc.) foi declarado para nenhum aspecto do trabalho submetido (incluindo, mas não se limitando a subvenções e financiamentos, participação em conselho consultivo, desenho de estudo, preparação de manuscrito, análise estatística, etc.).

### Indexadores

A *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde* é indexada no [DOAJ](#), [EBSCO](#), [Latindex - Catálogo 2.0](#) e [LILACS](#).



### Referências

- Andrade, G. M., & Souza, E. C. (2023). Narrativas de professoras lésbicas: relações de gênero e sexualidade no ambiente escolar. *Cadernos da Pedagogia*, 17(37), 347-359. <https://www.cadernosdapedagogia.ufscar.br/index.php/cp/article/view/1950>
- Antunes, C. V., Versiani, F., Santos, C. M., & Carvalho Neto, A. (2021). "Eu tento não me esconder, nunca": estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os estigmas sexuais nos espaços de trabalho. *Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)*, (37). <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2021.37.e21205a>

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (5a ed.). Penso Editora.
- Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. D. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1). <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work [Felicidade no trabalho]. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Flegr, J., & Valentova, J. V. (2025). Sexual orientation, preferences, and gender identity: health, cognition, and life history strategies [Orientação sexual, preferências e identidade de gênero: saúde, cognição e estratégias de história de vida]. *The Journal of Sexual Medicine*, 22(5), 978-979. <https://doi.org/10.1093/jsxmed/qdaf076>
- Irigaray, H. A., & Freitas, M. E. (2013). Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Revista Psicologia Política*, 13(26), 75-92. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2013000100006](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006)
- Maji, S., Yadav, N., & Gupta, P. (2023). LGBTQ+ in workplace: A systematic review and reconsideration [LGBTQ+ no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática e reavaliação]. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2), 313-360. <https://doi.org/10.1108/edi-02-2022-0049>
- Menezes, M. S., Oliveira, A. C., & Nascimento, A. P. L. (2018). LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. In A. F. Dias, E. F. Santos, M. H. S. Cruz, & J. M. Oliveira (Orgs.), *ConQueer: I conferência internacional de estudos queer* (pp. 419-430). Realize Editora. <https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/40228>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence [Preconceito, estresse social e saúde mental em populações lésbicas, gays e bissexuais: questões conceituais e evidências de pesquisa]. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Müller, G. F. (2023). O papel da pessoa aliada. In L. Amato (Ed.) *Diversidade e inclusão e suas dimensões: volume II* (pp.127-135). Labrador.

- Owens, B., Mills, S., Lewis, N., & Guta, A. (2022). Work-related stressors and mental health among LGBTQ workers: Results from a cross-sectional survey [Fatores de estresse relacionados ao trabalho e saúde mental entre trabalhadores LGBTQ: resultados de um estudo transversal]. *PLOS ONE*, 17(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275771>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000100004](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004)
- Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. (2016). Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view>
- Santana, J. M. S., & Silva, F. A. (2022). Outing e autoaceitação: vivências e experiências sobre a “saída do armário” de pessoas LGBT. *Revista Científica UMC*, 7(2). <https://revista.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/1775>
- Silva, B. H., & Viecili, J. (2022). Características do comportamento de microagressão contra pessoas trans em ambientes de trabalho. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, 13(1), 271–288. <https://doi.org/10.18761/VEEM.0078.out21>
- Silva, N., Pires, J. G., De Carli, V., Darosci, A., & Budde, C. (2022). Inventário de felicidade no trabalho: evidências preliminares de validade em adultos brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(4), 2244–2252. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/24191>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38–46. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000400007>
- Tomic, D., O'Dwyer, M., Keegel, T., & Walker-Bone, K. (2025). Mental health of LGBTQ+ workers: a systematic review [Saúde mental de trabalhadores LGBTQ+: uma revisão sistemática]. *BMC Psychiatry*, 25, 114. <https://doi.org/10.1186/s12888-025-06556-2>
- Wassouf-Jr, E., Fukuda, P., & Fontão, A. (2025). Investigating the developer experience of LGBTQIAPN+ people in agile teams [Investigando a experiência de desenvolvedores LGBTQIAPN+ em equipes ágeis]. In *2025 IEEE/ACM 47th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS)* (pp. 43–54). IEEE. <https://arxiv.org/abs/2501.13257>
- Witte, T. K., Kramper, S., Carmichael, K. P., Chaddock, M., & Gorczyca, K. (2020). A survey of negative mental health outcomes, workplace and school climate, and identity disclosure for lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, questioning, and asexual veterinary professionals and students in the United States and United Kingdom [Levantamento sobre desfechos negativos em saúde mental, clima no trabalho e na escola e revelação de identidade entre profissionais e estudantes de medicina veterinária lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, questionadores e assexuais nos Estados Unidos e no Reino Unido]. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 257(4), 417–431. <https://doi.org/10.2460/javma.257.4.417>
- Ziliotto, D. M., Davies, S. M., & Itaquí, C. (2021). A diferença em outros contextos: profissionais transexuais com ensino superior inseridos no mundo do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(1), 1–15. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i1p1-15>