



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

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

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

Tiago João Giacomoni¹ 
 Daeana Paula Bourscheid² 

Narbal Silva³ 
 Maiana Farias Oliveira Nunes⁴ 

^{1,3,4}Universidade Federal de Santa Catarina (Florianópolis). Santa Catarina, Brasil. tgiacomoni@gmail.com, narbal.silva@ufsc.br, maiana.nunes@ufsc.br

²Contacto para correspondencia. Universidade Federal de Santa Catarina (Florianópolis). Santa Catarina, Brasil. daeana.contato@gmail.com

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.

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.

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.

Introducción

El trabajo es un pilar fundamental en la existencia humana, con diversas connotaciones y significados asociados. Puede ser gratificante y hacer que el individuo se sienta realizado, así como aportar sentido a la vida y generar satisfacción. También puede tener una función práctica y material, siendo una pieza clave en la rutina diaria de la persona. Sin embargo, el trabajo también puede acarrear sufrimiento y agotamiento emocional (Tolfo & Piccinini, 2007). Como espacio fundamental para la construcción de identidad, el desarrollo personal y la socialización, la calidad de las experiencias vividas en este ámbito impacta directamente en el bienestar y la felicidad de los individuos e influye en su salud física y mental. Comprender los factores que contribuyen a un ambiente de trabajo saludable y propicio para el desarrollo humano es, por tanto, un área de creciente interés y relevancia para la Psicología Organizacional y del Trabajo (en especial para la Psicología Positiva), así como para el área de Gestión de Personas (Farsen et al., 2018).

Sin embargo, las vivencias en el ambiente laboral no son homogéneas para todas las personas. Grupos históricamente marginados, como los colectivos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, intersex, asexuales, pansexuales, no binarios y demás identidades de género y orientación sexual (LGBTQIAPN+), frecuentemente se enfrentan a barreras y dificultades únicas (Menezes et al., 2018), que pueden comprometer su bienestar y su felicidad. La discriminación, el prejuicio (explícito y sutil), la invisibilidad, el acoso moral y la falta de políticas de inclusión son realidades que, pese a que se debatan más, aún permean el día a día profesional de personas LGBTQIAPN+ (Antunes et al., 2021; Irigaray & Freitas, 2013).

Las investigaciones sobre bienestar y felicidad en el trabajo llevan casi dos décadas desarrollándose en el campo académico (Fisher, 2010). Sin embargo, son escasas las evidencias sobre estos temas en una perspectiva sobre la población LGBTQIAPN+, lo que genera lagunas respecto a los factores que pueden aumentar o disminuir el bienestar y la felicidad de estos profesionales en sus contextos de trabajo (Owens et al., 2022; Tomic et al., 2025).

Para comprender esta realidad, el presente artículo adopta la definición de Bienestar en el Trabajo (BET) propuesta por Paschoa y Tamayo (2008). Según los autores, el BET es la "prevalencia de emociones positivas en el trabajo y la percepción del individuo de que, en su trabajo, expresa y desarrolla sus potenciales/habilidades y avanza en el logro de sus metas en la vida" (Paschoa & Tamayo, 2008, p. 16). Aunque otros modelos consolidados en la literatura, como el de Siqueira y Padovam (2008), también abordan el tema, la definición de Paschoa y Tamayo fue elegida por incluir tanto aspectos afectivos como cognitivos.

El estudio científico de la Felicidad en el Trabajo (FT) evidencia que este fenómeno, aunque complementario al bienestar, posee dimensiones distintas. La FT está constituida por un estado psicológico revestido de pensamientos, sentimientos y emociones predominantemente positivos que suscitan placer, disfrute (hedonismo), realización y sentido (eudemonismo), recurrentes y perdurables y se construyen socialmente (por medio de interacciones humanas) en el tiempo y en el espacio (Silva et al., 2022). Para el presente estudio, se adopta el modelo teórico de Silva et al. (2022), que describe la FT en tres dimensiones principales: Psicosocial, Trascendental y Material y de Existencia, las cuales se detallarán a continuación.

La dimensión Psicosocial es el resultado de la unión de dos dimensiones que anteriormente eran tratadas de manera separada (denominadas Relacional y Personal), pero que fueron agrupadas en el proceso de validación del Inventario Brasileño de la Felicidad en el Trabajo (Inventário Brasileiro de Felicidade no Trabalho - IBFT), instrumento desarrollado por los mismos autores (Silva et al., 2022). Esta dimensión abarca aspectos como el autoconocimiento, la autoestima, las fortalezas de carácter y el capital psicológico, así como la calidad de las interacciones humanas en el trabajo, relaciones de confianza y ayuda, saludables y con significado, comunicación no violenta, cooperación y libertad de expresión, entre otros aspectos (Silva et al., 2022).

La dimensión Espiritual o Trascendental comprende cuestiones que trascienden al individuo, cultivadas por la relación consigo mismo y con la comunidad. Esta dimensión engloba las virtudes, fortalezas de carácter y cualidades psicológicas positivas, sentido de propósito (vida personal y trabajo) y significado, sentido de comunidad y posibilidad de desarrollo (Silva et al., 2022). Además de esta, la dimensión Material de Existencia se refiere a las condiciones de trabajo e indicadores de calidad de vida, e incluye aspectos más objetivos como el ambiente físico (instalaciones, equipos, materiales disponibles), así como políticas y prácticas de gestión de personas (beneficios, plan de carrera, prácticas de valorización y reconocimiento) (Silva et al., 2022).

Con respecto a las aproximaciones y distinciones de estos fenómenos, el modelo teórico de BET adoptado en este artículo se centra en dimensiones emocionales y cognitivas, como el afecto y la realización personal. Por su parte, el modelo teórico de FT presenta constructos de otro orden, ya que, además de aspectos afectivos y cognitivos, incorpora factores sociales y de trascendencia. La diferencia de origen también es relevante: mientras que el BET tiene su origen en los estudios sobre Calidad de Vida en el Trabajo, la FT, por ser un concepto relativamente reciente en investigaciones organizacionales, requiere de más estudios, especialmente por su naturaleza psicosocial consecuente, que indica que es aprendida y construida socialmente a partir de percepciones, interpretaciones y sentimientos recurrentes, duraderos y perdurables de bienestar (Farsen et al., 2018).

Aunque la literatura-académica reconoce los desafíos de los profesionales LGBTQIAPN+, la escasez de estudios brasileños sobre BET y FT que involucren a estos colectivos hace imperativo profundizar en la comprensión de las particularidades de su trayectoria profesional. La literatura demuestra que la vivencia de esta población en el trabajo presenta diferencias significativas según su orientación sexual, identidad y expresión de género, así como con las categorías de la interseccionalidad, como raza, clase social y edad (Silva & Viecili, 2022; Ziliotto et al., 2021). Es fundamental, por lo tanto, indagar a través de narrativas cómo estos elementos se entrelazan e impactan en el bienestar y la felicidad de estos individuos en el trabajo.

Por tanto, la finalidad de este artículo es analizar las percepciones y experiencias de personas LGBTQIAPN+ en cuanto a bienestar y felicidad en el trabajo. Así, se busca identificar las dificultades y potencialidades presentes en el día a día laboral de estos colectivos, y aportar elementos para el desarrollo de ambientes de trabajo verdaderamente inclusivos que aboguen por la felicidad de la población LGBTQIAPN+.

Método

Este es un estudio cualitativo, de carácter analítico y descriptivo (Creswell & Creswell, 2021), que busca profundizar en la comprensión de las experiencias y percepciones de personas LGBTQIAPN+ en relación con su bienestar y felicidad en el trabajo.

Participantes

Los participantes de la investigación fueron seleccionados tras haber colaborado en una etapa previa a este estudio, que consistió en una investigación de carácter cuantitativo. Esta fase cuantitativa se llevó a cabo entre junio y noviembre de 2024, mediante un cuestionario en línea alojado en la plataforma SurveyMonkey. La muestra estuvo compuesta por 432 trabajadores LGBTQIAPN+ que se desempeñaban en el mercado formal de trabajo en Brasil, con una edad mínima de 18 años. La difusión se realizó a través de las redes sociales de

los investigadores y mediante la técnica de bola de nieve (*snowball*), en la que los propios participantes sugieren nuevos voluntarios para la investigación. Entre estos participantes, algunos manifestaron interés en colaborar en una fase posterior, proporcionando sus datos de contacto para agendar una cita. En enero de 2025, los interesados en la fase cualitativa fueron invitados a participar en entrevistas individuales a través de correos electrónicos. Los criterios de inclusión adoptados fueron: ser persona LGBTQIAPN+, tener 18 años o más de edad y haber respondido al cuestionario de la primera fase del estudio en su totalidad. El reclutamiento fue realizado de forma intencional por los investigadores, con el fin de garantizar una muestra diversa y representativa. La Tabla 1 presenta la caracterización de la muestra.

Tabla 1

Caracterización de los participantes de la investigación

Participante	Género / orientación sexual	Edad	Desempeño profesional	Tipo de vínculo	Estado
Entrevistado 1 (E1)	Hombre / gay	51	Guía de turismo de negocios	Autónomo	Alagoas
Entrevistada 2 (E2)	Mujer / lesbiana	59	Antropóloga, servidora pública	Funcionaria	Rio Grande do Sul
Entrevistado 3 (E3)	Hombre / gay	31	UX designer	CLT	Santa Catarina
Entrevistado 4 (E4)	Hombre / gay	57	Servidor público	Funcionario	São Paulo
Entrevistada 5 (E5)	Mujer / lesbiana	21	Analista de marketing	CLT	Paraná
Entrevistada 6 (E6)	Mujer trans / lesbiana	38	Ingeniera de software	CLT	Santa Catarina
Entrevistado 7 (E7)	Hombre / gay	42	Servidor público	Funcionario	Minas Gerais
Entrevistada 8 (E8)	Mujer / lesbiana	37	Profesora	Funcionaria	Pará

De este modo, fueron seleccionadas ocho personas de entre 21 y 59 años, provenientes de diferentes regiones del país: cuatro participantes residen en la región Sur de Brasil, dos en la región Sudeste, uno en la región Norte y uno en la región Nordeste. En cuanto al régimen de trabajo, cuatro personas son funcionarias de carrera, tres están bajo la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y una persona es autónoma. En cuanto a la identidad de género, cuatro son hombres cis, tres son mujeres cis y una es mujer trans. Y en cuanto a la orientación sexual, los ocho participantes son homosexuales. La recopilación de datos se consideró finalizada al alcanzar el criterio de saturación teórica, momento en el que las nuevas entrevistas no aportaban información sustancialmente nueva en relación con los temas emergentes (Bardin, 2011).

Instrumento y recopilación de datos

Los datos fueron recopilados mediante entrevistas en profundidad, con el uso de una guía semiestructurada dividida en seis bloques: experiencias en el ambiente de trabajo, políticas organizacionales, bienestar en el trabajo, felicidad en el trabajo, relaciones interpersonales y perspectivas futuras. Las entrevistas fueron realizadas de forma virtual y grabadas en video a través de la plataforma Google Meet entre los meses de diciembre de 2024 y febrero de 2025, con una duración promedio de una hora. Posteriormente, las entrevistas fueron transcritas en su totalidad en archivos de texto con el apoyo de la plataforma requalify.ai (Versión 0.1) (<https://requalify.ai/>) y enviadas a los respectivos participantes para su validación, asegurando la fidelidad de sus declaraciones.

Procedimientos éticos

La participación de los profesionales estuvo condicionada a los preceptos éticos de la Resolución nº 510 (2016) y del Comité de Ética en Investigación con Seres Humanos de la Universidad Federal de Santa Catarina, registrado bajo el CAAE: 77875024.4.0000.0121. De este modo, los participantes fueron informados y firmaron el Término de Consentimiento Libre e Informado (TCLI), que garantiza la confidencialidad de los datos, la discreción, la compensación en caso de adversidades y la libertad para abandonar la investigación, entre otros elementos.

Análisis de datos

El material final se analizó a través de la plataforma requalify.ai (Versión 0.1) (<https://requalify.ai/>), que ofrece Inteligencia Artificial para el análisis de datos cualitativos. Además de la plataforma, se emplearon los preceptos del Análisis de Contenido propuesto por Bardin (2011), que consiste en un conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones con el objetivo de obtener, mediante procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, indicadores que permitan la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción de dichos mensajes. El proceso de análisis fue estructurado en tres etapas: preanálisis, exposición del material y tratamiento de los resultados.

Tras la transcripción de los audios en la herramienta de requalify.ai, se procedió a la etapa de preanálisis, que consistió en la lectura integral de las transcripciones de las entrevistas para obtener una comprensión general del contenido e identificar temas recurrentes, así como las ideas centrales expresadas por los participantes. En esta fase, frases, palabras clave y fragmentos que contenían información relevante para los objetivos de la investigación fueron destacados como “unidades de registro”. Las unidades de registro iniciales en la plataforma se establecieron de manera automatizada y manual. Estas unidades fueron destacadas y codificadas, asignándoles términos que representaran sus ideas centrales.

A medida que los términos se acumulaban, fueron agrupados en temas más amplios, conformando las subcategorías. A partir de la codificación, clasificación y categorización sistemática de las declaraciones de los participantes, emergieron temas y subtemas que reflejan sus percepciones y experiencias sobre bienestar, felicidad y los escollos en el ambiente laboral. Las subcategorías (*tags*) fueron entonces agrupadas en categorías principales, más amplias, que representan los ejes temáticos centrales de la investigación.

El análisis llevó al establecimiento de cuatro categorías para comprender las percepciones de felicidad y bienestar laboral de estos profesionales: relaciones interpersonales como factor protector; exposición a la violencia y al prejuicio; ocultación de la propia identidad; y demandas de políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

Resultados y discusión

Las categorías que conforman la presente discusión revelan las complejas dinámicas que moldean las percepciones de bienestar y felicidad en el trabajo de los profesionales LGBTQIAPN+. Estas categorías coinciden con elementos recurrentes en la literatura académica respecto a las experiencias de los profesionales LGBTQIAPN+ en el trabajo. En conjunto, ofrecen un panorama sobre la interacción entre las vivencias individuales y los contextos organizacionales.

Relaciones interpersonales como factor protector

Las personas entrevistadas destacaron el papel central de las relaciones interpersonales y de la colaboración como pilares del bienestar y la felicidad en el trabajo, actuando muchas veces como contrapunto a los desafíos y frustraciones inherentes a los contextos profesionales y sociales. El Entrevistado 3 expresa que “la felicidad en el trabajo tiene mucho que ver con la relación con otras personas”, lo que sugiere que la interacción social y el apoyo mutuo entre colegas crean un ambiente laboral positivo. El Entrevistado 1 también manifiesta que las relaciones son muy importantes para su bienestar, y describe que “el papel [de las relaciones interpersonales en el bienestar laboral] es sentirme amparado. [...]. Significa que voy a tener trabajo y voy a ser respetado como la persona que soy, que quiero ser” (E1). El participante explica que la sensación de acogida y respeto por parte de los demás colegas es de suma importancia. Diferencia sus interacciones profesionales, señalando que trabajar con colegas y clientes más cercanos contribuye a la generación de momentos sociales que generan confianza y mejora la convivencia.

Esta percepción es compartida por la Entrevistada 5, quien se encuentra a gusto en su empleo actual, en gran medida por la convivencia armoniosa con sus colegas; ella afirma: “Estoy muy a gusto trabajando aquí precisamente por la diversidad imperante y la buena disposición de los compañeros, que facilita la convivencia. Son personas con las que se puede contar” (E5). En consonancia con estos testimonios, Witte et al. (2020) demostraron que la percepción de un ambiente de trabajo como acogedor tenía una relación más fuerte y coherente con resultados positivos que la existencia de políticas formales

o la divulgación de la identidad, lo que refuerza la necesidad de construir culturas de acogida. Además, las relaciones positivas trascienden las responsabilidades directas del trabajo y actúan como un pilar de apoyo emocional. El Entrevistado 4 y la Entrevistada 8 mencionan la importancia de contar con una red de compañeros y aliados que funcionen como un “escudo de protección”. La participante señala: “Tenemos un pequeño escudo con algunos compañeros geniales que terminan siendo aliados, lo cual es estupendo [...] verdaderamente aliados, incluso, lo que es buenísimo” (E8).

Con las personas aliadas, es posible construir una relación de confianza, sostenida por una comunicación franca y asertiva. Esta red permite que las personas LGBTQIAPN+ encuentren estrategias de afrontamiento y eviten el desgaste emocional en el contexto laboral. Según Müller (2023), la persona aliada en este proceso de búsqueda de inclusión y equidad en el trabajo hace que la lucha por los derechos no quede relegada únicamente a las personas que integran grupos minoritarios, sino que sea asumida por todas las personas que desean sumarse a ese propósito y servir de apoyo al movimiento colectivo, funcionando, así como soporte psicosocial para estos trabajadores.

Al mismo tiempo, los participantes evidencian que un ambiente colaborativo no solo mejora la dinámica de trabajo, sino que también contribuye a la satisfacción general de los colaboradores. La Entrevistada 6 menciona que su equipo logra desempeñar bien su trabajo “justamente porque esas relaciones interpersonales son buenas” (E6), señalando que esa buena convivencia del equipo hace el ambiente laboral más acogedor y productivo. Esta afirmación también sugiere que la construcción de relaciones interpersonales positivas no solo mejora la experiencia individual, sino que también potencia la eficacia colectiva del equipo. El Entrevistado 4, por ejemplo, manifiesta que la calidad de las relaciones interpersonales puede ser un factor motivador para el compromiso y la productividad en el trabajo. En ese sentido, se observa que la dimensión Psicosocial, componente de la felicidad en el trabajo (Silva et al., 2022), revela que la calidad de las relaciones laborales y el apoyo social son cruciales para la felicidad de cada individuo. Así, tanto el ambiente colaborativo como la percepción de respeto están íntimamente ligados y son esenciales para la felicidad en el trabajo de los profesionales entrevistados.

La estructura de buenas relaciones entre compañeros es, por lo tanto, un aspecto que no puede ser ignorado y que favorece la construcción de un espacio de trabajo más inclusivo y respetuoso, influyendo directamente en la percepción del bienestar laboral. La colaboración y el trabajo en equipo, especialmente en ambientes abiertos al diálogo, emergen como fuentes directas de satisfacción y felicidad, y tales relaciones positivas son sinónimo de seguridad psicológica y productividad. Un clima de acogida y respeto es uno de los aspectos más valorados por los participantes, y se cita como un factor crucial para la felicidad en el trabajo.

Exposición a la violencia y al prejuicio

Aunque las entrevistas revelan un movimiento progresivo hacia ambientes laborales más acogedores, el análisis también manifiesta la persistencia de experiencias negativas, que se desvelan de diversas formas, desde el prejuicio explícito hasta el desgaste psicológico derivado de fallas institucionales y relaciones interpersonales complejas. Tales experiencias afectan directamente al bienestar y la felicidad de los profesionales LGBTQIAPN+. El prejuicio, aunque menos frecuente de forma directa, sigue presente. El Entrevistado 1 relata haber escuchado comentarios que consideró ofensivos por parte de compañeros que, sin conocer su sexualidad, sugerían actos de violencia contra personas LGBTQIAPN+, como, por ejemplo:

‘Habría que meterlos a todos [personas LGBTQIAPN+] en un camión, prenderles fuego y tirarlos al monte’, son cosas aberrantes. El otro, [un colega de trabajo que] no sabe nada de mí [dijo], ‘no me gusta trabajar con ese fulano, tiene la boquita floja, te mira con la boca redonda’, cosas de ese tipo. (E1)

De manera similar, la Entrevistada 2 presenció cómo maestras de otra escuela hablaban mal de personas LGBTQIAPN+, un claro ejemplo de cómo el prejuicio persiste en el ambiente laboral y fuera de él. Según Maji et al. (2023), la discriminación interpersonal en el lugar de trabajo contra personas LGBTQIAPN+ se manifiesta tanto sutil como abiertamente. Esta discriminación se traduce en conductas verbales y no verbales en las interacciones sociales. La discriminación sutil es más común que la discriminación abierta en el lugar de trabajo, incluso existiendo leyes antidiscriminación.

Según los autores, la discriminación interpersonal puede manifestarse en forma de microinsultos, microagresiones y microinvalidaciones (Maji et al., 2023).

Para los participantes de esta investigación, los insultos y los comentarios prejuiciosos fueron las manifestaciones más frecuentes. La Entrevistada 8 describe comentarios peyorativos y homófobos por parte de los compañeros, que la mantienen en constante “modo de alerta” y autocensura.

[En la relación con los superiores] tengo que ir con pies de plomo, vigilar mucho lo que digo. [...], el equipo directivo ya tiene un poco más de cuidado para no decir cosas que puedan ofender [...], pero con los colegas de trabajo, a ellos 100% no les importa, dicen lo que se les viene a la cabeza y además lo dicen con bastante orgullo [...] sueltan comentarios muy crueles. (E8)

El prejuicio velado se convierte en una fuente de desgaste emocional, como lo vivencia la Entrevistada 5, quien se sentía lastimada por comentarios agresivos sobre género y transfobia que no iban dirigidos a ella, pero que la hacían sentir que “el silencio también es violencia”. La discriminación sutil, que se manifiesta a través de microagresiones, ocurre principalmente mediante microinsultos: comentarios o comportamientos groseros o insensibles. Pero también puede adoptar la forma de microagresiones, intercambios explícitos y conscientes, como insultos y chistes homófobos, o de microinvalidaciones, que anulan o degradan a una persona (Maji et al., 2023).

En el caso del Entrevistado 4, la invalidación rozó la agresión. Menciona haber sido “casi agredido físicamente en el ambiente laboral” (E4) en una situación que percibió como motivada por la homofobia, y que lo marcó profundamente. En suma, las experiencias negativas no se limitan a episodios de violencia explícita, sino que se extienden por el día a día profesional a través de mecanismos sutiles y estructurales que socavan la dignidad, el sentido de valor y el bienestar de los individuos.

La Entrevistada 6, como mujer trans, presenta una perspectiva diferente al exponer la vivencia de una mujer trans en el ambiente de trabajo remoto en una empresa de tecnología. Su experiencia está marcada por una mezcla de “paz de espíritu” en su trabajo y con la aceptación de su identidad, en contraste con la ansiedad de exponerse en ambientes externos

al trabajo: “Suelo informarme antes de ir a un lugar nuevo para evitar sentirme incómoda [...] ir a un lugar nuevo me genera ansiedad, por lo que suelo informarme antes” (E6). Aunque la participante se siente aceptada y respetada en el ámbito laboral, lo que le genera sentimientos positivos, enfrentarse a contextos en los que no es aceptada le provoca ansiedad y tensión y esto conlleva un coste mental y emocional, tal como se identificó en la investigación de Witte et al. (2020).

El Entrevistado 7 menciona: “sabemos que nuestro bienestar disminuye en ambientes donde sufrimos prejuicio y discriminación” (E7). En ese sentido, el discurso de los participantes demuestra que las microagresiones en el trabajo y fuera de él tienen un gran impacto en el bienestar de estos profesionales. Este hecho implica que la relación entre orientación sexual, identidad de género y salud mental es también un tema importante, pues refleja la importancia de establecer contextos y relaciones de trabajo que promuevan la inclusión y la equidad.

El hecho de que la salud mental se vea afectada por estas experiencias coincide con el reciente estudio de Flegre y Valentova (2025), que aborda las asociaciones entre orientación sexual, identidad de género y sus vínculos con la salud y la cognición. El estudio revela que los individuos bisexuales se sienten más estigmatizados y reportan peor salud mental y física que sus pares heterosexuales y homosexuales. Además, la investigación señala que los individuos transgénero sufren más problemas de salud mental, entre ellos, altas tasas de depresión, ansiedad e ideas suicidas (Flegre & Valentova, 2025). Estos hallazgos refuerzan el modelo del concepto de estrés de minoría, que sugiere que el prejuicio y la discriminación generan un estrés crónico que afecta negativamente la salud psicológica y social (Meyer, 2003).

Ocultamiento de la identidad

Se observa en los participantes que, como consecuencia de las múltiples violencias y microagresiones sufridas en el trabajo, muchos optan por ocultar su identidad. El Entrevistado 3 relata haber escuchado “cosas homófobas o chistes entre pasillos” en empleos anteriores, lo que lo llevaba a contenerse, a “dejar de ser quien soy” para no ser blanco de esas agresiones. Al mismo tiempo,

el Entrevistado 1 adopta una postura que remite a un intento activo de neutralidad de su identidad en el lugar de trabajo: “soy reservado en el trabajo, porque, de hecho, ya hubo preguntas, está bien, las respondo con tranquilidad. Sin embargo, lo que realmente les interesa a ellos, ¿no?” (E1). De este modo, se percibe que, mientras el Entrevistado 3 se reprime por miedo, el Entrevistado 1 señala que evita hablar de su orientación sexual por considerar que no es relevante de cara a su trabajo, de lo cual se intuyen las estrategias adoptadas para el resguardo de sí en diferentes generaciones.

Aun considerándose “a gusto consigo mismo”, el Entrevistado 1 prefiere no exponer en demasía su vida personal en el ambiente laboral. Esto plantea la pregunta de hasta qué punto la “tranquilidad” de no hablar sobre la propia identidad proporciona una paz real o es una adaptación para evitar conflictos, y cómo constituye una táctica para ambientes que él intuye que no son del todo inclusivos. Meyer (2003) estudia en detalle la estrategia de ocultamiento de la identidad como una forma en que las personas LGBTQIAPN+ lidian con el estigma. Paradójicamente, esta estrategia, que busca evitar las consecuencias negativas del prejuicio, puede convertirse en una fuente significativa de estrés por sí misma. El coste de ocultar el estigma es descrito en términos de la carga cognitiva que implica la constante preocupación por mantener el secreto.

La Entrevistada 8 hace hincapié en la imposición del ocultamiento de la propia identidad en el contexto laboral y el impacto de esto en la propia imagen y en la identificación con otras personas LGBTQIAPN+.

Siento que tenemos cierta libertad para hablar de la sexualidad del alumnado, pero la orientación sexual del personal docente es otro cantar, lo cual resulta contradictorio, ¿no cree? Es como si el profesorado no pudiera ser LGBT. (E8)

La Entrevistada 8 señala en su testimonio la hipocresía y el prejuicio velado en los ambientes de trabajo. La permisividad hacia el descubrimiento de los alumnos contrasta drásticamente con la invisibilidad esperada del profesorado LGBTQIAPN+, revelando una norma social arcaica de asexualización o heteronormatividad obligatoria del personal docente. Esta dinámica es corroborada por investigaciones que indican que, a pesar de que el personal docente es mayoritariamente femenino, la escuela es un espacio donde las

profesoras lesbianas tienen sus identidades negadas y redefinidas desde marcos heteronormativos (Andrade & Souza, 2023). La invisibilidad se manifiesta como una forma de violencia, en la que la comunidad escolar, incluyendo progenitores y colegas, resta valor al trabajo de la profesora por su orientación sexual, cuestionando incluso su competencia académica y profesional. Este prejuicio velado, tal como ilustra el estudio de Andrade y Souza (2023, p. 7), demuestra que la “lesbofobia es perversa al intentar silenciar su existencia”, y genera rechazo cuando la identidad de la profesora se hace pública. Asimismo, la Entrevistada 2 evidencia el potencial que tiene ser lesbiana y ser vista como un referente para quienes se sienten parte de la comunidad LGBTQIAPN+.

[...] en los institutos es muy bonito ver a quienes se identifican [como LGBTQIAPN+], son muy jóvenes y muchas veces les cuesta asumir su identidad frente a sus compañeros o a su familia. [...] están comenzando a descubrir qué quieren, qué no quieren, qué les gusta, qué no les gusta... y es muy bonito ver que se sienten aceptados, y que pueden incluso tener un ejemplo en el centro, ¿sabe?, estás demostrando, estás incentivando, animándolos a entender que esto es algo normal [...]. En cierto modo, también repercute en nuestra historia, ¿no? [...] muchas veces terminamos siendo el puente que nos faltó. (E2)

La posibilidad de expresar la propia identidad, además de ser un factor de bienestar que refleja seguridad psicológica en el contexto laboral, permite que, en este caso, alumnas y profesoras se identifiquen, pero también que profesores y colegas de trabajo sean más tolerantes. Meyer (2003) destaca que la filiación con otras personas que comparten estigmas similares tiene un impacto positivo en la autoestima. Dada la situación particular de trabajo de la participante en ese contexto: al no mostrarse como un referente, la Entrevistada 8, sin intención, termina privando a los alumnos de una importante fuente de apoyo y validación de sus identidades, lo que representa un sufrimiento para ambas partes: tanto por no poder expresar su propia identidad, como por vislumbrar la posibilidad de ayudar y no poder hacerlo.

La Entrevistada 8 también manifiesta que: “si fuera más explícito, quizás podríamos hasta encararlo. Son detalles como: ‘Ay, ¿por qué no cambiamos de tema?’ O ‘¿qué tal si hablamos de eso de una manera más delicada?’” (E8). De este modo, se evidencia el miedo a que la identidad afecte a

la relación laboral, la sitúe en una situación de vulnerabilidad o aislamiento en el trabajo y la lleva a utilizar estrategias de ocultamiento de la identidad LGBTQIAPN+ y a renunciar a la autoaceptación. Al mismo tiempo, el Entrevistado 3 demuestra que no necesitar actuar con cautela ni tener que ocultar tu identidad son factores que le brindan seguridad y felicidad. Según explica:

En trabajos anteriores, de ambiente más conservador, llegué a escuchar comentarios y/o chistes homófobos, por lo que iba con pies de plomo. Estaba preocupado constantemente y muchas veces dejaba de ser yo mismo. Pero ahora, no. Siento que no necesito hacerlo. (E3)

Para el Entrevistado 3, la libertad de mostrarse tal y como es en la empresa de tecnología donde trabaja contrasta con experiencias anteriores en las que era muy precavido. Esa libertad es esencial para sentirse feliz en su actual contexto de trabajo. En particular, el mercado de software es comprendido como bastante abierto a las personas LGBTQIAPN+, sin embargo, la presencia de comportamientos discriminatorios, de invisibilización, baja diversidad y acoso son factores que impactan negativamente en las experiencias de profesionales LGBTQIAPN+ y que deben ser monitoreados (Wassouf-Jr et al., 2025).

El Entrevistado 4 señala con contundencia: “los que salimos del armario no volvemos más”, enfatizando que, tras la consolidación del proceso de autoaceptación y la “salida del armario”, no hay retorno a la invisibilidad, aunque el escenario externo sea desafiante. Este relato muestra la fortaleza y la determinación de la comunidad LGBTQIAPN+ por mantener sus identidades visibles y luchar por sus espacios, independientemente de las presiones sociales o políticas. La frase encapsula la irreversibilidad de la autoaceptación y la persistencia en la búsqueda de autenticidad como parte de un proceso de búsqueda de la propia felicidad. Esta inevitabilidad de la autoaceptación se alinea con estudios que definen el proceso de *outing* como una afirmación de la identidad y una ruptura con las barreras impuestas por un escenario socialmente hostil (Santana & Silva, 2022). Es una etapa crucial de autoconocimiento y autoaceptación que, una vez consolidada, representa un camino sin retorno en la búsqueda de una existencia auténtica.

Demandas por políticas organizacionales

El análisis de las entrevistas revela que la existencia de políticas y prácticas formales de DE&I es percibida, entre los entrevistados, como un medio para promover el bienestar y la seguridad de los profesionales LGBTQIAPN+, especialmente en ambientes tradicionalmente conservadores. Estas políticas no son vistas únicamente como alineamientos, sino como mecanismos de protección y construcción de un ambiente más justo.

Por trabajar en una institución pública, el Entrevistado 4 destaca que las directrices establecidas en su organización funcionan como un “poder superior” a la jefatura, que determina la promoción de la diversidad y hace que las personas piensen dos veces antes de manifestar prejuicios por temor a sanciones legales. Para él, la norma transforma la cultura, creando un ambiente de cautela y respeto. De igual manera, el Entrevistado 3 describe que la empresa cuenta con un código de ética definido, que es abordado en capacitaciones sobre ética e incluye discusiones sobre respeto y acoso. Además, afirma que la organización dispone de canales de apoyo para los empleados y que, en caso de presentarse situaciones inadecuadas, es posible recurrir a distintas instancias de la organización (recursos humanos, liderazgo, mentores). Esta estructura demuestra un esfuerzo institucional por brindar protección que, aunque no garantiza la ausencia de problemas, ofrece vías para su resolución.

Sin embargo, el Entrevistado 4 señala la fragilidad de las políticas en las instituciones públicas, ya que su efectividad puede retroceder dependiendo del cambio de gestión y de la mentalidad del liderazgo. De manera similar, el Entrevistado 7 ilustra la dificultad de traducir un decreto federal — es decir, un derecho ya existente — en una política institucional. Menciona el intento de reglamentar el uso del nombre social en su lugar de trabajo, lo que dejó de hacer por temor a asociar dicha reglamentación con debates más amplios y polémicos, como el de los “baños unisex”. La propuesta, por lo tanto, no fue evaluada por su seriedad e intención de hacer la institución más inclusiva, sino que fue atravesada por el moralismo y su potencial de generar controversias en los medios. Aun con la intención y el trabajo técnico de colaboradores comprometidos, la ausencia de un compromiso institucional sólido y la prevalencia

de agendas políticas sobre los derechos humanos impiden que las prácticas de diversidad avancen. La conclusión del Entrevistado 7 es que, en ambientes como el suyo, las iniciativas explícitas sobre diversidad son frecuentemente dejadas de lado, resultando en invisibilidad y en una sensación de injusticia e impotencia muy grandes, tanto para él como para la comunidad LGBTQIAPN+.

Al trabajar en una empresa de tecnología, la Entrevistada 6 describe cómo los grupos de diversidad desaparecieron tras despidos masivos que afectaron a la comunidad LGBTQIAPN+ de forma desproporcionada. Señala la falta de apoyo en cuestiones específicas de la comunidad trans, como la cobertura del seguro médico para la transición, como un mensaje de que “no me importas” por parte de la empresa. Igualmente, la Entrevistada 8 afirma que, en el ambiente escolar, la falta de apoyo de la secretaría de educación de Brasil la deja desamparada, convirtiendo las iniciativas de combate al prejuicio en acciones meramente aisladas y dependientes de la voluntad de unos pocos docentes. Esta ausencia de apoyo material y emocional transforma la lucha por los derechos en una carga individual, relegando a estas participantes a una posición de mayor vulnerabilidad y sufrimiento en el lugar de trabajo.

Cabe considerar, entonces, que, si bien las políticas institucionales tienen un papel importante en el establecimiento de normas y en la sanción de comportamientos violentos, el hecho de que estas normas provengan de la cultura organizacional genera una relación de doble vía entre estos ámbitos de la organización. En la investigación de Witte et al. (2020), la existencia de un mayor número de políticas y recursos para personas LGBTQIAPN+ estuvo menos asociada a efectos psicológicos positivos que la cultura informal del ambiente, lo que implica la necesidad de prestar atención a estos dos niveles de los contextos de trabajo.

Adiferencia de los demás participantes, la Entrevistada 5 afirmó no sentir la falta de políticas en su pequeño equipo, ya que el ambiente es de aceptación y respeto mutuo, donde su sexualidad “no es un problema”. Este relato reitera que la experiencia laboral negativa de las minorías sexuales solo puede ser mitigada mediante un clima de trabajo seguro, propiciado por programas eficaces de gestión de la diversidad (Maji et al., 2023). Sin embargo, la mayoría de las empresas parece más preocupada por reducir la discriminación

abierta, aun cuando, en la realidad, la discriminación sutil es mayor. Esto demuestra que las empresas han adoptado una técnica de reducción de síntomas, buscando únicamente metas instrumentales centradas en leyes y políticas. Es necesario un mayor enfoque en metas expresivas. Pocos estudios han recomendado técnicas eficaces para hacer que el lugar de trabajo sea seguro para las minorías. Esto indica que, además de la formalidad de las políticas, el compromiso real del liderazgo y la presencia de una cultura que valore el diálogo y la inclusión son esenciales para garantizar que la agenda DE&I sea, de hecho, efectiva.

Se comprende también que el camino hacia el bienestar y la felicidad en el trabajo para las personas LGBTQIAPN+ se construye en un terreno complejo. La Entrevistada 8 sugiere que “todos los trabajos que hacemos en relación con la diversidad deben integrarse en una estrategia más amplia que apunte no solo a la inclusión, sino también a la equidad”, evidenciando que las organizaciones deben ir más allá de la retórica e implementar acciones concretas que promuevan un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso. De este modo, la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión es crucial, pero la cultura organizacional y el liderazgo desempeñan un papel decisivo en la creación de ambientes verdaderamente acogedores, que permitan la plena expresión y realización profesional, más allá de la mera tolerancia. En ese sentido, las políticas existentes, la educación para la diversidad, la cultura organizacional inclusiva y el compromiso institucional son elementos interconectados que deben ser considerados para crear un ambiente de trabajo que respete y valore la diversidad. La ausencia de tales políticas no solo perpetúa la discriminación, sino que también compromete la salud emocional y la satisfacción de los trabajadores, evidenciando la urgencia de acciones efectivas en este campo.

El Entrevistado 1 añade: “la felicidad en mi trabajo es todo un conjunto de cosas” (E1), y es complementado por el testimonio del Entrevistado 3 sobre lo que es la felicidad para él: “queremos estar bien con otras personas, tener buenos vínculos, y al mismo tiempo también el trabajo en sí, creo que buscar resultados [...]. El salario también es importante. Salario y beneficios” (E3). Estos relatos amplían la perspectiva sobre lo que implica la felicidad en el trabajo y, en concordancia con los estudios de FT, señalan que este remite a una serie de factores

complejos que están imbricados: vínculos, salario, beneficios, políticas institucionales, cultura y respeto organizacional. Del mismo modo, los estudios de felicidad contemplan dimensiones materiales de existencia, psicosocial y espiritual/trascendental, las cuales abarcan el fenómeno de la felicidad en el ámbito del trabajo (Silva et al., 2022). A partir de todos estos elementos se construye un contexto en el que los profesionales pueden desarrollarse plenamente y establecer sentimientos positivos de pertenencia y satisfacción con su trabajo.

Conclusiones

El análisis de las experiencias de trabajadores LGBTQIAPN+ revela un escenario en el que la lucha por la autenticidad, la búsqueda de espacios seguros y la vivencia del prejuicio y la discriminación se entrelazan, impactando directamente el bienestar y la felicidad en el trabajo. El fomento de ambientes laborales inclusivos y respetuosos es, por lo tanto, una necesidad apremiante que puede contribuir significativamente a la salud mental y a la realización profesional de estos seres humanos. A partir de las entrevistas recopiladas, es posible afirmar que la construcción de un ambiente laboral más acogedor y equitativo es esencial para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su identidad sexual, puedan prosperar y sentirse valorados en sus funciones.

Los relatos de los participantes, de distintas formaciones, edades y ámbitos profesionales, validan las hipótesis de que las experiencias en el ambiente laboral son diversas, además de exponer los factores que estructuran esa heterogeneidad laboral. La sensación de seguridad psicológica, la libertad para ser uno mismo y la puesta en valor de las relaciones interpersonales emergen como elementos más decisivos que las condiciones materiales, aunque estas también son cruciales. En ambientes que promueven una cultura de respeto, los entrevistados reportan una “sensación de tranquilidad” y un sentido de propósito que trasciende las tareas diarias y permite la realización personal y profesional.

A pesar de las valiosas contribuciones de este estudio, es fundamental reconocer sus limitaciones

para profundizar en el debate y orientar futuras investigaciones. La principal de ellas reside en el número reducido de participantes, compuesto por ocho profesionales. Aunque se alcanzó la saturación teórica, lo que garantiza la profundidad del análisis de las vivencias, la pequeña muestra impide la generalización de los resultados a la totalidad de la población LGBTQIAPN+ en Brasil. Además, la muestra fue construida mediante un muestreo intencional basado en criterios específicos de inclusión, con foco en grupos con mayor representatividad en el mercado formal, lo que puede no reflejar la diversidad de experiencias de todos los subgrupos de la comunidad. Por último, las entrevistas fueron realizadas de manera virtual, lo que, aunque facilitó el acceso a participantes de diferentes localidades y con distintas agendas, puede haber limitado la percepción de ciertos matices y sutilezas de la comunicación no verbal. De este modo, se sugiere que las investigaciones futuras busquen muestras más amplias y diversificadas, explorando las experiencias de profesionales LGBTQIAPN+ en sectores menos tradicionales o en contextos geográficos distintos, con el fin de construir un panorama más amplio sobre sus percepciones de bienestar y felicidad en el trabajo.

La investigación pone de manifiesto que la lucha por un ambiente verdaderamente inclusivo sigue siendo una realidad. El prejuicio, aunque menos explícito en muchos contextos, persiste de forma sutil, a través de chistes, miradas y comentarios malintencionados (como los citados por el Entrevistado 1) que exigen de los participantes estar en alerta constante y saber reaccionar. En conclusión, la vivencia profesional LGBTQIAPN+ es un camino de resiliencia y adaptación. Las estrategias de afrontamiento, que van desde el desarrollo de la autoeficacia y el posicionamiento firme (la lucha activa contra el prejuicio) hasta la búsqueda de terapia como forma de apoyo, muestran la potencia de acción de estos individuos en la construcción de sus carreras. Los resultados sugieren además que, aunque existe progreso social e institucional, el camino hacia la inclusión plena es continuo y exige un compromiso organizacional que vaya más allá de la mera formalidad e invierta en concienciación, en una cultura de respeto genuino y en políticas que atiendan a las necesidades específicas de la diversidad. La felicidad en el trabajo, para esta población, es una construcción de equilibrio en un mundo que aún presenta desafíos, pero que también ofrece espacios de acogida y realización.

Contribuciones de los autores

Los autores declaran haber realizado contribuciones sustanciales a este trabajo en cuanto a la concepción o el diseño del estudio; la adquisición, el análisis o la interpretación de los datos; y la redacción o revisión crítica del manuscrito por su contenido intelectual relevante. Todos los autores aprobaron la versión final para su publicación y aceptan asumir la responsabilidad por todos los aspectos del trabajo.

Conflictos de interés

No se reportaron conflictos de interés financieros, legales o políticos que involucraran a terceros (como organismos gubernamentales, empresas o fundaciones privadas) en ningún aspecto del trabajo presentado, incluyendo – entre otros – financiamiento, participación en comités consultivos, diseño del estudio, preparación del manuscrito o análisis estadístico.

Indexadores

La *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde* está indexada en [DOAJ](#), [EBSCO](#), [Latindex - Catálogo 2.0](#) y [LILACS](#).



Referencias

- Andrade, G. M., & Souza, E. C. (2023). Narrativas de professoras lésbicas: relações de gênero e sexualidade no ambiente escolar [Narrativas de profesoras lesbianas: relaciones de género y sexualidad en el 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). "Nunca trato de ocultarme": estratégias que utilizan los profesionales gays y lesbianas para minimizar los estigmas sexuales en los lugares de trabajo. *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* [Análisis de contenido]. Edições 70.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* [Proyecto de investigación: métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos] (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? [Calidad de vida, bienestar y felicidad en el trabajo: ¿sinónimos o conceptos que se diferencian?] *Interação em Psicologia*, 22(1). <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work [elicidad en el trabajo]. *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 [Orientación sexual, preferencias e identidad de género: salud, cognición y estrategias de historia 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). Estratêgia de supervivência de los gays en el ambiente de trabalho. *Revista Psicologia Política*, 13(26), 75-92. 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+ en el lugar de trabajo: una revisión sistemática y reconsideración]. *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 [LGBT y mercado de trabajo: una trayectoria de prejuicios y discriminaciones]. 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 [Prejuicio, estrés social y salud mental en poblaciones lesbianas, gays y bisexuales: cuestiones conceptuales y evidencias de investigación]. *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 [El papel de la persona 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 [Factores de estrés laboral y salud mental entre trabajadores LGBTQ: resultados de una encuesta 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 [Construcción y validación de la Escala de bienestar en el trabajo]. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. 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 [Establece las normas aplicables a investigaciones en Ciencias Humanas y Sociales]. <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 [Outing y autoaceptación: vivencias y experiencias sobre el "salir del clóset" de personas 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 [Características del comportamiento de microagresión contra personas trans en ambientes de trabajo]. *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).). Inventario de felicidad en el trabajo: evidencias iniciales de validez en adultos brasileños. *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 [Bases teóricas del bienestar subjetivo, bienestar psicológico y bienestar en el trabajo]. *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 [Sentidos y significados del trabajo: explorando conceptos, variables y estudios empíricos brasileños]. *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 [Salud mental de los trabajadores LGBTQ+: una revisión 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 la experiencia de los desarrolladores LGBTQIAPN+ en equipos ágiles]. 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 [Encuesta sobre resultados negativos en salud mental, clima laboral y escolar y revelación de identidad entre profesionales y estudiantes de medicina veterinaria lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, en cuestionamiento y asexuales en Estados Unidos y el 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 [La diferencia en otros contextos: profesionales transexuales con educación superior insertados en el mundo laboral]. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(1), 1–15. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i1p1-15>