

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS
GERAIS - *CAMPUS* BAMBUÍ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Gabriela Silva dos Santos

**REPRESENTATIVIDADE DA COMUNIDADE LGBTQQICAPF2K+ NO MERCADO
DE TRABALHO**

BambuÍ
2025

GABRIELA SILVA DOS SANTOS

**REPRESENTATIVIDADE DA COMUNIDADE LGBTQQICAPF2K+ NO MERCADO
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção de título de Bacharela em Administração pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia– *Campus* Bambuí.

Orientadora: Profa. Dra. Rita de Cássia Leal Campos

Coorientadora: Profa. Msc. Cláudia Aparecida de Campos

Bambuí

2025

Catálogo na Fonte Biblioteca IFMG - *Campus Bambuí*

S237r Santos, Gabriela Silva dos.

Representatividade da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho [manuscrito] / Gabriela Silva dos Santos. – 2025.

35 f. : il.

Orientadora: Rita de Cássia Leal Campos.

Coorientadora: Cláudia Aparecida de Campos.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. Campus Bambuí, 2025.

1. Representatividade. 2. LGBTQQICAPF2K+. 3. Mercado de trabalho. 4. Organizações. I. Campos, Rita de Cássia Leal. II. Campos, Cláudia Aparecida de. III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – Campus Bambuí. IV. Título.

CDD 331.53

Catálogo: João Batista Rodrigues - CRB-6/2022



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Bambuí
Diretoria de Ensino

Departamento de Ciências Gerenciais e Humanas
Faz. Varginha - Rodovia Bambuí/Medeiros - Km 05 - Caixa Postal 05 - CEP 38900-000 - Bambuí - MG
37 3431 4900 - www.ifmg.edu.br

FOLHA DE APROVAÇÃO

GABRIELA SILVA DOS SANTOS

**REPRESENTATIVIDADE DA COMUNIDADE LGBT QQICAPFK+ NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção de título de Bacharela em Administração pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia– *Campus* Bambuí.

Aprovado em ___/___/_____ pela banca examinadora:

Profa. Dra. Rita de Cássia Leal Campos (Orientadora)

Prof. Msc. Augusto Chaves Martins

Prof. Dr. Bruno Pellizzaro Dias Afonso

Bambuí, 24 de janeiro de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **Rita de Cássia Leal Campos**, **Professora Substituta**, em 06/02/2025, às 15:00, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Augusto Chaves Martins**, **Professor Substituto**, em 06/02/2025, às 15:01, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Pellizzaro Dias Afonso**, **Professor**, em 06/02/2025, às 15:02, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2174093** e o código CRC **DC49E7DC**.

23209.004377/2024-82

2174093v1

Gostaria de dedicar este trabalho ao meu próprio eu que insiste em duvidar da realidade que todos estamos destinados: ao fim. Este trabalho representa toda a dedicação que envolveu minha graduação, sair de casa, buscar novos horizontes, novas pessoas que todavia me ajudaram a descobrir quem eu sempre fui e a força da vida que habita em todos nós. Silvana, Geovana, Ash, Rúbia, Samira, Anna, Diala e Rafael desconheço palavras que fossem capazes de expressar minha gratidão pelo aprendizado, se relacionar é aprender um pouco sobre si mesmo e eu aprendi muito sobre quem sou com vocês, carregarei um pouco de vocês comigo aonde quer que eu vá. Pertencço a muitos lugares e vocês estarão em cada canto que eu pisar. Amor é a retribuição que posso dar a vocês por me ajudarem a descobrir minha própria essência, por isso dedico o que esse trabalho representa para mim a vocês.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer ao sagrado, à minha orientadora Rita e coorientadora Cláudia, por terem me ajudado em cada etapa da elaboração deste trabalho e por terem sido compassivas e verdadeiras mestres no processo de orientação desse estudo. Obrigada por cada aprendizado, principalmente sobre a prática das virtudes da paciência e perseverança.

*“Você pode não acreditar em magia,
Mas você não acha curioso,
Que o tanto de matéria em nosso universo,
Não mudou nunca nenhum pouco,
Que tudo o que faz parte de você,
Já fez parte de muito mais,
E que cada suspiro que você dá,
Já foi respirado milhares de anos atrás,
Existem vários tipos de beleza,
Até mesmo onde você não pode ver,
Poderia ter sido um dia uma estrela cadente,
Mas que agora vive dentro de você,
Os átomos de uma vida esquecida,
Hoje não se perdem no mar,
Porque agora eles têm a grande honra,
De chamar o seu sorriso torto de lar,
Você pode não acreditar em magia,
Mas eu acho que vai te trazer paz,
Saber que o que forma o seu coração,
Foi criado há quatorze bilhões de anos atrás,
Então, na próxima vez que você se sentir só,
Lembre-se que tudo é parte de você,
E que você é parte de algo bem maior.”*

Erin Hanson

RESUMO

O presente artigo teve por objetivo analisar o impacto causado pela representatividade da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho e os principais desafios ao implantar medidas que promovam a diversidade e inclusão desta em ambientes corporativos. Para isso, foi realizada uma revisão integrativa de literatura a fim de sintetizar e debater sobre os estudos publicados sobre o tema e apresentar as lacunas de pesquisas encontradas, apontando futuras perspectivas de estudos e tendências do mercado de trabalho que norteiam a temática. Para a análise final, foram selecionados 14 artigos científicos publicados em periódicos. Esta pesquisa permitiu concluir que o tema aborda questões de justiça social, destacando que o setor público e privado precisam se comprometer com a causa buscando promover igualdade de oportunidades para toda a sociedade civil, manter o compromisso genuíno com a causa de inclusão de pessoas da comunidade em questão e adotar políticas de inclusão no mercado de trabalho que sejam eficazes para mitigar quaisquer atos de preconceito contra esses indivíduos.

Palavras-chave: Representatividade, LGBTQQICAPF2K+, Mercado de Trabalho, Organizações.

ABSTRACT

This article aimed to analyze the impact caused by the representation of the LGBTQQICAPF2K+ community in the labor market the main challenges when implementing measures that promote diversity and inclusion in corporate environments. To this end, an integrative literature review was carried out in order to synthesize and discuss the studies published on the subject and present the research gaps found, pointing out future perspectives for studies and labor market trends that guide the theme. For the final analysis, 14 scientific articles published in journals were selected. This research allowed for the conclusion the theme addresses issues of social justice, highlighting that the public and private sectors need to commit to the cause, seeking to promote equal opportunities for all civil society, maintain a genuine commitment to the cause of inclusion of people from the community in question and adopt inclusion policies in the labor market that are effective in mitigating any acts of prejudice against these individuals.

Keywords: Representation, LGBTQQICAPF2K+, Job Market, Organizations.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. OBJETIVOS	13
3. REFERENCIAL TEÓRICO	14
3.1 Comunidade LGBTQQICAPF2K+	14
3.2 Dilemas vivenciados por pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho	15
3.3 Políticas de inclusão.....	17
4. METODOLOGIA.....	20
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
5.1 Categorização e análise da literatura.....	25
5.1.1 Desafios da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho	25
5.1.2 A realidade da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho	26
5.1.3 Práticas de inclusão da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho.....	27
5.2 Síntese do conhecimento	28
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a temática de inclusão e diversidade no mercado de trabalho tem ganhado maior visibilidade e conquistado maiores espaços para discussões, principalmente em relação à representatividade da comunidade LGBTQQICAPF2K+. Alguns estudos recentes mostram que a inserção dessa comunidade no ambiente de trabalho promove justiça social, inovação e aprimora o desempenho das organizações (SOUZA *et al.*, 2024; FREITAS, 2024).

Apesar dos avanços, os desafios encontrados ainda são significativos. Há muitos infortúnios como a discriminação e barreiras estruturais que inibem o avanço profissional de pessoas LGBTQQICAPF2K+, conforme apresentado no estudo de Morais (2024), que mostra a prática do *pinkwashing*, termo definido pelo autor como o uso da causa LGBTQQICAPF2K+ para obtenção de ganho de marketing sem a intenção real de promover a inclusão.

A inclusão da comunidade em questão no mercado de trabalho formal permanece um desafio significativo no Brasil, como evidencia o estudo “Inclusão Econômica e Geração de Renda da População LGBTQIA+ no Brasil: Desafios, Iniciativas e Financiamentos”, conduzido pelo Fundo Positivo em parceria com o Instituto Matizes. A pesquisa revela que apenas 25% dessa população conseguiu um emprego formal no último ano, mesmo com o aumento de 60% nas estratégias de inclusão produtiva nos últimos anos. Esses dados refletem a persistência de barreiras estruturais e culturais que limitam o aproveitamento da mão de obra qualificada. O estudo também destaca a relevância de ações que promovam a capacitação profissional e o desenvolvimento econômico como mecanismos essenciais para ampliar a inclusão e reduzir as desigualdades no acesso ao mercado de trabalho (EXAME, 2024).

Além dos desafios encontrados pela comunidade no processo de recrutamento e promoção de políticas de diversidade, há uma preocupação com a invisibilidade de subgrupos dentro da comunidade LGBTQQICAPF2K+, como é o caso de pessoas transgêneros e não-binárias, que encontram desafios relacionados à sua identidade e expressão de gênero (GOMES NETO; MOTA SANTOS, 2024). Nesse sentido, a criação de políticas antidiscriminatórias, como o *compliance*, são de extrema necessidade para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e seguros para essas pessoas (ARGENTINE *et al.*, 2024).

O papel das organizações no processo de promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos é fundamental para a construção de uma cultura organizacional mais ética, produtiva e inovadora. Além disso, pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ sentem maior segurança e motivação para expressarem seus gêneros e talentos, demonstrando autenticidade por terem sua identidade e orientação sexual respeitadas (SALES, 2017).

Além de promover um ambiente mais seguro e produtivo, ao criar ambientes mais inclusivos, as empresas efetivam uma contribuição social para reduzir as desigualdades estruturais e combater o preconceito, promovendo uma cultura de respeito que empodera o capital humano. Gomes Neto e Mota Santos (2024) afirmam que a visibilidade e o reconhecimento são muito importantes para pessoas trans e travestis na sua luta por resistência, pois enfrentam forte discriminação e exclusão social. A inclusão de pessoas LGBTQQICAPF2K+ em diferentes níveis organizacionais, principalmente em cargos de liderança, reafirma direitos que essa comunidade possui e que constantemente são esquecidos, por isso servem de inspiração e promovem equidade (SANTOS SANTANA *et al.*, 2024).

Nesse contexto, a partir da análise de estudos recentes que abordam a criação de políticas de inclusão e diversidade, a resistência dessa comunidade e os dilemas por ela vivenciados no mercado de trabalho, este trabalho buscou compreender como as estratégias adotadas atualmente pelas organizações contribuem ou não para a promoção da equidade, dignidade e o reconhecimento pleno de pessoas LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho.

2. OBJETIVOS

O presente estudo apresentou como objetivo geral a análise do impacto causado pela representatividade da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho e os principais desafios ao implantar medidas que promovam a diversidade e inclusão desta em ambientes corporativos, bem como as implicações sociais, culturais e organizacionais que norteiam esse tema.

Como objetivos específicos, buscou-se identificar os dilemas vivenciados por pessoas integrantes dessa comunidade no mercado de trabalho, ou seja, em ambientes laborais; analisar a eficácia das políticas públicas e privadas em promover a inclusão dessas pessoas; destacar a influência que a representatividade de tal comunidade é capaz de exercer sobre aspectos como a inovação e no aprimoramento no desempenho organizacional; e, por fim, sugerir práticas inclusivas mais eficazes com compromisso genuíno por parte das organizações com a causa da comunidade a fim de mitigar o preconceito e a discriminação para com essas pessoas no mercado de trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Como fundamento teórico deste trabalho foram apresentados conceitos de temáticas relevantes sobre as problemáticas e os desafios de inclusão da comunidade mencionada no mercado de trabalho, como é o caso do *pinkwashing*, os dilemas enfrentados por ela em ambientes corporativos e algumas políticas corporativas como o *compliance* antidiscriminatório e estratégias para inclusão de subgrupos dentro da comunidade. Além disso, nesse tópico será abordado o conceito da sigla e sua representação diante da sociedade atual.

3.1 Comunidade LGBTQQICAPF2K+

De acordo com Freitas (2024), a sigla LGBTQQICAPF2K+ representa Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Travestis, Queer, Questionando, Intersexuais, Curioso, Assexuais, Pansexuais/Polissexuais, Familiares e Amigos, *Two-spirit*, *Kink*, e o + que indica as demais identidades de gênero e/ou sexualidades que ainda não foram descobertas ainda ou que de alguma forma ainda não foram representadas. Abaixo está a Figura 1 com o significado de cada letra da sigla.

Figura 1 – Significado da sigla LGBTQQICAPF2K+

COMUNIDADE LGBTQQICAPF2K+

L e G: lésbicas e gays;	C: curiosas;
B: bissexuais;	A: assexuais;
T: transgênero e travestis;	P: pansexuais/polissexuais;
Q: queer ou genderqueer;	F: familiares e amigos;
Q: questionando;	2: two-spirit;
I: intersexo;	K: kink.

Fonte: A autora, 2025.

Pires e Moura (2023) apresentam as características do que cada letra representa dentro da comunidade. As lésbicas e gays, representados pelas letras L e G, abrangem pessoas que se atraem física e afetivamente por pessoas do mesmo gênero. Já as pessoas bissexuais sentem atração pelos gêneros feminino e masculino e representam a letra B da sigla. O T se

refere a pessoas que não se identificam com o gênero fisiológico de nascimento (PIRES; MOURA, 2023, p. 9, 10).

Ainda de acordo com Pires e Moura (2023), a letra Q significa *queer* ou *genderqueer*, sendo um termo utilizado para representar pessoas que não se identificam com os padrões heteronormativos impostos pela sociedade. A outra letra Q indica pessoas que estão se questionando sobre sua identidade e/ou orientação sexual. O I de intersexo inclui pessoas que nascem com genitália dos dois gêneros e podem variar de acordo com cada indivíduo.

A letra C indica pessoas curiosas e abertas a obterem novas experiências. A letra A representa pessoas assexuais, ou seja, que não sentem atração sexual. P abrange pessoas pansexuais, que se atraem por pessoas cujo gênero é irrelevante, bem como pessoas polisssexuais, que sentem atração por muitos gêneros, porém nem todos eles. F indica os familiares e amigos que são pessoas aliadas à causa da comunidade. 2 indica pessoas *two-spirit*, uma identidade de povos originários americanos que não possui o mesmo padrão de identidade de gênero social. K vem do termo *kink* que inclui pessoas com fetiches não convencionais (PIRES; MOURA, 2023).

O + indicado na sigla se refere

3.2 Dilemas vivenciados por pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho

Atualmente, a inclusão e a permanência de pessoas LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho possui uma infeliz realidade devido a uma vivência que parte de preconceitos diretos até barreiras estruturais e institucionais. De acordo com Carvalho, Passos e Ramos (2024), muitas pessoas dessa comunidade ainda sentem necessidade de invisibilizar suas identidades e expressões de gênero em ambientes organizacionais a fim de evitar discriminações, pois provocam estresse psicológico significativo.

Quando esse comportamento é engatilhado em pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ que escondem sua orientação sexual ou identidade de gênero a fim de seguir os padrões heteronormativos impostos pela sociedade, inclusive nos ambientes corporativos, a exclusão silenciosa e a marginalização dessas pessoas nas organizações são acentuadas (CARVALHO; PASSOS; RAMOS, 2024).

É evidente que a inclusão de pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho brasileiro é um grande desafio para a sociedade, pois se trata de um problema complexo que enfrenta inúmeras barreiras históricas e culturais enraizadas no seio da estrutura de organização da sociedade atual.

Souza *et al.* (2024) destacam que a inclusão de pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho é um desafio de toda a sociedade brasileira, exigindo ações do setor público e privado. O estudo feito por esses autores, na cidade de Ponta Grossa no Paraná, salienta que políticas de inclusão e programas afirmativos são de extrema importância, não somente para o acesso dessa população ao mercado de trabalho, como também para sua permanência nele independente dos contextos.

A pressão para o conformismo de pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ com a situação atual impede a desinibição de expressão das identidades reais dessas pessoas nas empresas. Como consequência, essa pressão prejudica a saúde mental desses profissionais e também limita as organizações a desenvolverem uma cultura mais inclusiva que apoia a diversidade e a inovação genuinamente (SOUZA, 2024).

Estudos como os de Gomes Neto e Mota-Santos (2024) demonstram que essas pessoas são constantemente invisibilizadas e discriminadas, principalmente em ambientes corporativos, o que acaba limitando o acesso e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho. De acordo com Argentina, Martins e Arruda (2024) a cultura heteronormativa reafirma a discriminação presente em diferentes níveis, desde o ingresso no mercado de trabalho até a ascensão de carreira dessas pessoas, inibindo a autenticidade e a expressão de gênero da comunidade LGBTQQICAPF2K+.

Nesse contexto, Lucena e Santos (2019) afirmam que pessoas transgêneros e travestis enfrentam situações ainda mais desafiadoras, pois são frequentemente excluídas de ambientes formais de trabalho e sujeitadas a ocupações informais e precárias. A ocorrência dessas situações reflete a cultura heteronormativa da sociedade e evidencia a carência de políticas públicas capazes de promover a inclusão dessas pessoas, principalmente no mercado de trabalho.

A revista Exame (2018) realizou uma pesquisa e concluiu que 90% das pessoas trans estão no mundo da prostituição para obterem sustento por falta de oportunidades formais de trabalho. A revista ainda aponta em sua reportagem que, entre os anos de 2008 a 2016, foram registradas 868 pessoas travestis e transexuais mortas.

Gomes Neto e Mota-Santos (2024) abordam a invisibilização de pessoas transgêneros e travestis em sua obra, destacando que essa população enfrenta uma exclusão socioeconômica ainda mais severa no mercado de trabalho, devido ao estabelecimento de estigmas sociais e à falta de políticas específicas que impedem que essas pessoas tenham oportunidades iguais de acesso a empregos, permanência no mercado de trabalho e desenvolvimento profissional, acentuando a marginalização e a desigualdade social.

Além das barreiras já apresentadas, Moraes (2024) destaca que muitas empresas usam a causa de inclusão e representatividade LGBTQQICAPF2K+ como estratégia de marketing, apresentando um discurso inclusivo que não objetiva promover a inclusão verdadeira e não representa valores corporativos que visam a diversidade. Esse comportamento, denominado *pinkwashing*, impacta diretamente iniciativas de inclusão diminuindo sua eficácia e reduzindo as identidades da comunidade a apenas instrumentos de promoção mercadológica.

Moraes (2024) estuda o fenômeno do *pink money* que, nesse contexto, refere-se ao consumo e promoção de produtos e/ou serviços direcionados à comunidade LGBTQQICAPF2K+ apenas para obtenção de benefícios financeiros, sem o compromisso real com a causa de inclusão e resistência dessa população. Essa exploração comercial pode acabar fortalecendo uma cultura de superficialidade de inclusão, com ações meramente simbólicas.

Para um processo genuíno de inclusão da comunidade LGBTQQICAPF2K+, é importante que barreiras estruturais sejam quebradas. Tal ação exige esforço coletivo e integrado como mudanças culturais e estruturais, criação de políticas públicas e o compromisso de instituições privadas a fim de transformar o contexto atual dessas pessoas e promover a valorização da diversidade. Esse é um passo de extrema importância para garantir os direitos humanos, promover equidade profissional, justiça social e construir uma sociedade mais justa e inclusiva. Aliado a isso, a capacitação profissional de pessoas dessa comunidade para o mercado de trabalho é fundamental, buscando aprimorar habilidades técnicas e socioemocionais que contribuam para sua inserção e permanência em ambientes de trabalho formais (SILVA, 2023).

3.3 Políticas de inclusão

As políticas de inclusão da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho têm ganhado mais espaço para discussões, principalmente em um contexto social que é cada vez mais marcado por desigualdades estruturais e intensa discriminação. Estudos apresentam a importância das estratégias do setor público e privado capazes de garantir o acesso dessa comunidade a oportunidades de trabalho desde a inserção até a permanência, priorizando o desenvolvimento profissional em ambientes corporativos mais inclusivos e respeitosos (SOUZA, 2020).

Argentina, Martins e Arruda (2024) afirmam que o *compliance* antidiscriminatório pode ser utilizado como uma ferramenta fundamental para combater culturas de preconceitos e promover ambientes corporativos mais éticos. Tais políticas promovem a conscientização sobre

a inclusão dessa comunidade nas organizações e estabelece diretrizes mais claras que objetivem prevenir ações/situações de discriminação, alinhando assim os valores organizacionais aos direitos humanos. No entanto, Freitas (2024) destaca que o sucesso de iniciativas privadas como essa dependem do compromisso genuíno de gestões organizacionais, pois abordagens superficiais podem diminuir o impacto de iniciativas reais sobre a causa.

A inclusão de pessoas transgêneros e travestis é ainda mais desafiadora devido à exclusão estrutural desses grupos no que diz respeito aos âmbitos formais de trabalho. Gomes Neto e Mota-Santos (2024) enfatizam como a marginalização desse subgrupo fortalece as barreiras econômicas e sociais contra a existência dessas pessoas, o que demonstra a necessidade real de políticas específicas direcionadas às suas particularidades. Silva (2023) reafirma que a educação é uma ferramenta necessária para desenvolver programas que busquem capacitar essas pessoas em setores do mercado de trabalho que apresentam alta demanda, como é o caso da tecnologia.

Santos Santana *et al.* (2024) declaram que iniciativas de desconstrução de padrões heteronormativos em alguns setores, como a contabilidade *queering*, são exemplos claros de incorporação da diversidade em práticas organizacionais. Tais abordagens promovem uma inclusão para além da superficialidade e são capazes de promover mudanças culturais profundas, pois desafiam os paradigmas heteronormativos impostos socialmente.

Em contrapartida, Moraes (2024) destaca que as ações de inclusão precisam ser concretas, caso contrário, elas podem ser interpretadas como oportunistas limitando os benefícios econômicos das organizações. Por isso, reforça a importância de criar políticas consistentes e reais, alinhadas à autenticidade e sinceras, conforme aconselha Souza (2024), que salienta sobre a necessidade do equilíbrio entre expectativas do mercado e a respeito das identidades individuais.

A inserção da comunidade LGBTQQICAPF2K+ também enfrenta desafios que vão além do âmbito corporativo. Lucena e Santos (2019) afirmam que para combater as desigualdades de acesso e permanência dessas pessoas, é necessário articular políticas públicas a iniciativas privadas como incentivos fiscais às empresas que adotam a inclusão dessa comunidade e programas governamentais.

Dessa forma, é possível afirmar que as políticas de inclusão precisam ser integradas, abrangentes e flexíveis para alcançar desde um grupo macro até um subgrupo da comunidade em questão, perpetuando questões de acesso ao mercado de trabalho, os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQQICAPF2K+ e o contexto socioeconômico dessas pessoas.

4. METODOLOGIA

Como método de pesquisa para a elaboração deste trabalho, foi realizada uma revisão integrativa de literatura, que consiste em um modelo de pesquisa que sintetiza as literaturas sobre determinado tópico de modo integrado, trazendo novas perspectivas, características de discrepância entre estudos e possibilita observações mais pontuais sobre as facetas do problema. Esse tipo de pesquisa é útil não apenas para revisar, criticar estudos e trazer novas resoluções de inconsistências na literatura, como também promover o avanço de novas concepções (TORRACO, 2016).

A pesquisa foi realizada entre 14 e 21 de outubro de 2024 para reunir trabalhos que tivessem como objeto de estudo a comunidade LGBTQQICAPF2K+ e sua relação com o mercado de trabalho. Sendo assim, foi estabelecido como critério de inclusão os estudos que abordam o tema como assunto principal e como critério de exclusão aqueles trataram do tema de forma superficial ou não se enquadram no formato de artigo científico.

As bases de pesquisa utilizadas foram o Google Acadêmico e o Portal Capes, por serem fontes científicas amplamente acessíveis. É importante destacar que, utilizando os mesmos descritores na base SciELO, não foram encontrados resultados para realizar a busca, razão pela qual essa base não foi incluída no estudo.

No primeiro veículo de pesquisa, Google Acadêmico, foram empregados os seguintes descritores de pesquisa: “representatividade”, “LGBT”, “mercado de trabalho” e “organizações”. Com isso, obteve-se 3.770 resultados. Diante disso, optou-se por limitar a pesquisa ao período de 2024, com o objetivo de obter um panorama mais recente dos trabalhos publicados. Com esse recorte, foram encontrados 183 trabalhos relacionados ao tema, dos quais foram excluídas monografias, dissertações e teses, totalizando sete artigos científicos publicados em periódicos.

Já no segundo veículo de pesquisa, o Portal Capes, foram empregados os seguintes descritores: “LGBT” e “mercado de trabalho”, retornando 13 artigos. Assim como na primeira base, foram desconsideradas as monografias, dissertações e teses. No entanto, nessa base não houve restrição de período de publicação das pesquisas. Após a leitura dos trabalhos, foram selecionados sete artigos para compor a revisão. Dessa forma, foram selecionados 14 artigos provenientes das duas bases de pesquisa para o *corpus* da análise final.

Após a análise crítica e a apresentação dos aspectos mais relevantes de cada estudo, seguindo as orientações de Mendes, Silveira e Galvão (2008), foi realizada uma síntese do conhecimento com o objetivo de apresentar os principais resultados evidenciados na análise dos

artigos selecionados, visando potencializar o impacto a partir do acúmulo e sistematização do conhecimento existente sobre a temática investigada.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como resultado final da seleção de trabalhos, 14 artigos foram considerados para a composição do *corpus* da presente pesquisa. O Quadro 1 apresenta a caracterização dos artigos selecionados.

Quadro 1 – Artigos selecionados para a revisão

	Título	Autores	Ano	Periódico	Objeto de Estudo	Palavras-Chave
1	<i>O compliance antidiscriminatório como ferramenta de inclusão das diversidades sexuais, combate ao preconceito e concretização dos direitos humanos</i>	Pedro Henrique Hernandes Argentina, Lisandra Moreira Martins e Eloisa de Sousa Arruda	2024	Contribuciones A Las Ciencias Sociales	Sistemas de Compliance	<i>Compliance</i> antidiscriminatório, inclusão, dignidade da pessoa humana
2	Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT	Luiz Henrique Braúna Lopes de Souza	2020	Revista Brasileira de Estudos da Homocultura	Comunidade e LGBTQ+	Trabalho. Reestruturação Produtiva. Diversidade. População LGBT
3	Diversidade e Mercado de Trabalho no Brasil	Suênio Campos de Lucena e Cristiano Vileno Conceição Santos	2019	Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano	Comunidade e LGBTQ+	Travestis; Ocupação; Trabalho; recrutamento; Empresas
4	Estudo bibliográfico sobre as dificuldades vivenciadas por LGBT's no mercado de trabalho e nas organizações	Luiz Henrique de Carvalho, Janduhy Camilo Passos e Noézia Maria Ramos	2024	Contribuciones a las Ciencias Sociales	Comunidade e LGBTQ+	LGBTs, mercado de trabalho, organizações, dificuldades

5	Inclusão de alunos transgênero por meio da computação: da escola ao mundo do trabalho	Andrei Lima da Silva	2023		Alunos transgênero	Transgênero, Mundo do trabalho, Inclusão educacional, Computação e transgênero
6	Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho	João Victor Diógenes Dantas e Antoniel dos Santos Gomes Filho	2019	Revista de psicologia	Mercado de trabalho	Administração. Gestão da Diversidade. Mercado de Trabalho.
7	Trilhando os Caminhos da Inclusão: Contabilidade Queering como Ferramenta de Ruptura da Heteronormatividade na Profissão Contábil	Aleff dos Santos Santana, Juh Círico, Akira Aikyo Galvão, Lyvia da Costa Siqueira e Sabrina Ádilla Pereira da Silva	2024	Revista Brasileira de Estudos da Homocultura	Comunidade LGBTQ+	Inclusão, Contabilidade, Teoria Queer, Profissão Contábil
8	Revisão Sistemática acerca do papel das organizações na aceitação e inclusão LGBTQ+	Emmily Goiana de Freitas	2024	Biblioteca Digital de Trabalhos Acadêmicos (BDTA) - UFRA	Comunidade LGBTQ+	Diversidade; Heteronormatividade; Ambiente Corporativo
9	Vidas invisíveis: Como os estudos de administração exploram a travestilidade e transexualidade?	Manoel Bastos Gomes Neto e Carolina Maria Mota-Santos	2024	Revista Ciências Administrativas	Comunidade LGBTQ+	Transgênero, travesti, administração

10	Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTQs	Rafael Paulino Juliani, Rosemeire Aparecida Scopinho	2020	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Comunidade LGBTQ+	Trabalho e diversidade social, Neoliberalismo, Precariedade, Trabalhadores LGBTQs, Exclusão-inclusão precária
11	<i>Pink money & Pinkwashing</i>	Matheus Henrique Junqueira de Moraes	2024	Revista Brasileira de Estudos da Homocultura	Comunidade LGBTQ+	Responsabilidade social empresarial; Teoria do reconhecimento; LGBTI+; <i>Pink Money</i> ; <i>Pinkwashing</i>
12	Acesso e permanência da população LGBTQ no mercado de trabalho: revisão integrativa	Alice Silva, Almir Gabriel da Silva Fonseca, Alexia Lins Costa, Bárbara Verônica Cardoso de Souza, José Wilson Nascimento, Luana Santos, Marcelo Victor Soares e Ana Larissa Gomes Machado	2021	Conjecturas	Comunidade LGBTQ+	Diversidade; Mercado de trabalho; Organizações
13	Corrida pela autenticidade	Renato Souza	2024	GV-EXECUTIVO	Comunidade LGBTQ+	Saúde e Bem-Estar, Redução das desigualdades

						es
14	Desafios e Avanços da Comunidade LGBTQ+ no Mercado de Trabalho em Ponta Grossa-PR	Wilena Margraf, Mirna de Lima Medeiros, Sandra Maria Scheffer e Mariana Barbosa de Souza	2024	REBEH- Revista Brasileira de Estudos da Homocultura	Comunidade e LGBTQ+	LGBTQ+; mercado de trabalho; políticas de diversidade sexual ações afirmativas

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

5.1 Categorização e análise da literatura

Durante a elaboração deste trabalho, especificamente no processo de categorização das pesquisas utilizadas, foi realizada a subdivisão das vertentes presentes na literatura sobre a temática representatividade da comunidade LGBTQ+ no mercado de trabalho.

Dessa forma, a fim de responder à pergunta de pesquisa, a categorização dos estudos foi elaborada no sentido de relatar os dilemas que as pessoas dessa comunidade enfrentam no mercado de trabalho, quais são os principais desafios encontrados para promover a inclusão dessas pessoas e quais ferramentas e políticas de inclusão as empresas e o governo podem adotar para que esse público adentre no mercado de trabalho e permaneça nele.

5.1.1 *Desafios da comunidade LGBTQ+ no mercado de trabalho*

O estudo de Souza (2020) destacou as dificuldades socioeconômicas enfrentadas por pessoas da comunidade LGBTQ+ e as estratégias encontradas para enfrentar tais adversidades. O objetivo de sua pesquisa foi justamente investigar e relatar os dilemas que as pessoas LGBTQ+ enfrentam no mercado de trabalho. Os resultados indicaram que as formas de inserção no mercado de trabalho dos indivíduos que, ao assumirem suas identidades de gênero ou orientação sexual, enfrentam opressão histórica, refletem uma das estratégias do capital para recriar as modalidades da divisão sexual do trabalho e expandir suas possibilidades de extração da mais-valia. Observa-se que, em uma sociedade que valoriza o individualismo, esses indivíduos, na busca por garantir sua reprodução social, recorrem particularmente a estratégias de sobrevivência para atender às suas necessidades básicas e vitais.

Carvalho, Passos e Ramos (2024), através de uma pesquisa bibliográfica que objetivou relatar as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBT no ambiente de trabalho, relatou como resultado que a principal causa da dificuldade que pessoas dessa comunidade enfrentam no mercado de trabalho se dá devido à estereotipação e à estigmatização enquanto indivíduos sociais.

Dantas e Santos Gomes Filho (2019) também apresentaram as dificuldades que pessoas da comunidade LGBT enfrentam no mercado de trabalho, relatando a óptica de identidades de gênero, dando destaque à discriminação e à falta de oportunidades enfrentada por essas pessoas. Os autores afirmam que as lideranças das organizações desempenham papéis fundamentais e que a promoção da diversidade por parte das organizações pode impactar em seu desempenho operacional.

Souza (2024) realizou uma reflexão sobre a busca pela autenticidade de pessoas da comunidade mencionada no ambiente de trabalho. Segundo o autor, Pessoas LGBTI+ enfrentam desafios significativos para construir suas carreiras e se expressar de maneira autêntica no mercado de trabalho. O artigo enfatiza a importância de as instituições promoverem o desenvolvimento de talentos LGBTI+ em suas estruturas, ao mesmo tempo em que discute as dificuldades e desafios enfrentados por esses indivíduos, independentemente de estarem em cargos de liderança, para viverem de maneira autêntica.

5.1.2 A realidade da comunidade LGBTQIAPF2K+ no mercado de trabalho

Gomes Neto e Mota-Santos (2024) tiveram como objetivo em seu estudo revisar a literatura da administração nas problemáticas que norteiam subgrupos de pessoas travestis e transexuais. A pesquisa buscou analisar como a invisibilidade e os estigmas de gênero enfrentados por esses subgrupos afetam o acesso a oportunidades de emprego. Como resultados, o estudo apresentou que, apesar de muitos anos de abordagem sobre o tema, ainda existem lacunas e um número limitado de pesquisas sobre o assunto na literatura nacional.

Juliani e Scopinho (2020) realizaram um estudo com enfoque nas vivências de pessoas da comunidade LGBT em um âmbito econômico e social. Os autores analisaram o impacto que a aceitação das identidades de gênero e orientações sexuais dos indivíduos têm em suas experiências de trabalho. Os autores buscaram investigar a trajetória dessas pessoas no mercado de trabalho. Como resultados, o mundo do trabalho foi apontado como ambíguo e contraditório para pessoas LGBTI+, pois envolve tanto as dificuldades de enfrentar barreiras relacionadas às identidades de gênero e sexuais quanto a oportunidade de alcançar

reconhecimento e autoafirmação. Essas experiências refletem desigualdades sociais e estão inseridas na cultura do trabalho brasileira, que ainda valoriza o emprego formal como principal fonte de inserção e segurança social.

Morais (2024) apresenta um estudo que objetiva criticar as práticas do *pinkwashing* como estratégia das empresas lucrarem com a causa LGBT e o conceito de *pink money* para o mercado, pois essas práticas criam um ambiente cercado de superficialidade que inviabiliza causas que promovem a diversidade e a inclusão genuinamente. Como resultados, a pesquisa apresenta a necessidade de as empresas mostrarem autenticidade ao apoiarem a causa e incorporarem em seus valores organizacionais a inclusão e a diversidade.

Souza *et al.* (2024) realizaram uma pesquisa exploratória qualitativa com o objetivo de analisar a realidade de pessoas LGBT em Ponta Grossa no estado do Paraná e sugerir práticas de inclusão a fim de melhorar a aceitação dessas pessoas na sociedade e auxiliar no processo de permanência em ambientes laborais. Os resultados indicam que, embora a maioria das pessoas LGBTQ+ esteja empregada, a persistência do preconceito nos ambientes de trabalho é evidente, manifestando-se em atitudes discriminatórias, microagressões e estigmatização. Isso aponta para a necessidade urgente de ações mais eficazes e intervenções estratégicas que promovam a inclusão, o respeito à diversidade e o tratamento igualitário, além de garantir que políticas de diversidade sejam efetivamente implementadas, criando ambientes laborais mais seguros e acolhedores para todos.

5.1.3 Práticas de inclusão da comunidade LGBTQIAPF2K+ no mercado de trabalho

Silva *et al.* (2021) tiveram como objetivo analisar as barreiras e as potencialidades do acesso e a permanência que pessoas da comunidade LGBT enfrentam. Como resultado dessa pesquisa, os autores destacam que o preconceito com essas pessoas é um fator dificultador para seu acesso e permanência no mercado de trabalho e, como potencialidades, tem-se o avanço das leis antidiscriminatórias e a preocupação das empresas com a diversidade.

No trabalho de Argentina, Martins e Arruda (2024) foi abordada a necessidade de relatar o poder que as políticas antidiscriminatórias possuem no combate ao preconceito e discriminação, bem como a importância de as organizações fomentarem ambientes de trabalho mais inclusivos a fim de garantir os direitos humanos. O objetivo desse estudo se concentrou na abordagem da aplicação da ferramenta de *compliance* antidiscriminatório para a inclusão de pessoas LGBT.

O trabalho de Lucena e Santos (2019) apresenta informações através de levantamento histórico de leis nos Estados Unidos, Europa e Brasil sobre as ocupações formais de pessoas LGBT, em particular de pessoas transgêneros e travestis. O estudo teve como base a teoria *queer* a fim de propor políticas de inclusão de diversos grupos da comunidade mencionada, principalmente em estratégias de contratação e gestão dessas pessoas.

Silva (2024) aborda a importância do papel da educação escolar e suas práticas educacionais no processo de preparação de alunos transexuais para ingressar no mercado de trabalho. O estudo analisou como a inclusão de alunos transgêneros em escolas utilizando a computação como principal ferramenta pode minimizar questões como o preconceito, além de promover novas perspectivas de futuro para essas pessoas.

A pesquisa de Santos Santana *et al.* (2024) constatou diversas violências sofridas por profissionais da área de contabilidade, relatando ofensas psicológicas, profissionais e sexuais. Os autores sugerem a utilização de práticas como a contabilidade *queering* como uma ferramenta de ruptura de ambientes opressivos e de uma cultura heteronormativa, como é o caso de ambientes compostos por profissionais dessa área.

Por fim, Freitas (2024) realizou uma revisão sistemática sobre o papel que as organizações desempenham no processo de inclusão dessas pessoas. O estudo aborda diversas ações organizacionais capazes de promover a inclusão de pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+, com o objetivo de promover ambientes de trabalho mais inclusivos, saudáveis e consequentemente mais produtivos.

5.2 Síntese do conhecimento

A representatividade da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho ainda é um assunto muito complexo que enfrenta inúmeros desafios e, por isso, precisa de muita análise e cuidado para tratar das problemáticas advindas com o tema. Após a análise dos artigos selecionados para a construção desta pesquisa, observou-se que, apesar dos muitos avanços no processo de implementação de políticas de inclusão e a promoção de visibilidade dessas pessoas, ainda há muito o que fazer para que elas de fato integrem espaços corporativos.

Além dos desafios para a inclusão, há parâmetros estruturais e culturais que estabelecem barreiras contra a existência das pessoas que pertencem à comunidade em questão. Apesar de muitos esforços para fortalecer a comunidade, estudos como os de Moraes (2024) destacam a frequente ocorrência de estratégias como o *pinkwashing* que superficializam e deslegitimam a causa da comunidade LGBTQQICAPF2K+ por equidade.

A necessidade de subgrupos como pessoas transgêneros e travestis de invisibilizar suas próprias identidades dentro de ambientes corporativos também foi uma questão muito pontual neste estudo. Indivíduos integrantes dessa comunidade escondem sua orientação sexual ou identidade de gênero a fim de evitar situações de constrangimento e discriminação que por sua vez provocam impactos prejudiciais em sua saúde mental, produtividade e desordenam o senso de pertencimento. A realidade dessas pessoas de enfrentarem a exclusão social e econômica são ainda mais severas devido a fortes paradigmas e preconceitos que estão profundamente enraizados na sociedade.

A forte ausência de políticas públicas e privadas caracteriza a problemática falha estrutural para com essas pessoas, pois acentuam a exclusão social e econômica e impedem a promoção efetiva de oportunidades. Apesar de políticas de combate ao preconceito e a discriminação como o *compliance* antidiscriminatório serem ferramentas essenciais para construir ambientes de trabalho que promovam a diversidade e acolham pessoas da comunidade, sua eficácia depende significativamente do compromisso das organizações e de ações que sejam mais práticas do que discursivas. Tais práticas podem ser extremamente eficientes se aplicadas de forma genuína, criando ambientes de trabalho seguros, produtivos e com culturas organizacionais mais inspiradoras.

Para além dos impactos negativos e das problemáticas do assunto abordado, é importante destacar que a inclusão de pessoas da comunidade LGBTQQICAPF2K+ pode trazer às organizações maior índice de produtividade e inovação. As empresas podem se beneficiar na medida em que a representatividade instiga a inovação, aprimora o desempenho organizacional, criando ambientes nos quais as pessoas desenvolvam sentimentos de pertencimento e valorização por respeito à sua autenticidade e existência.

Embora as políticas possam ser eficientes, é necessário considerar as particularidades dos subgrupos que compõem a comunidade através de estratégias mais assertivas e direcionadas. A concessão de oportunidades e capacitação de pessoas transgêneros e travestis é uma medida fundamental para fomentar a inserção e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho em áreas como as de tecnologia e inovação. Além da capacitação desses subgrupos, ações como a contabilidade *queering*, mencionada neste estudo, são também exemplos de práticas que enfraquecem os padrões heteronormativos e estimulam mudanças estruturais profundas (SANTOS SANTANA, 2024).

Em síntese, os resultados desta pesquisa apontam que a representatividade da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho só será efetiva mediante a um esforço coletivo de políticas públicas e iniciativas privadas que reestruturem a cultura

heteronormativa da sociedade. Essa comunidade enfrenta uma exclusão histórica e sua existência contrapõe muitos costumes consolidados da sociedade. Somente através de ações em conjunto será possível quebrar tais paradigmas, rompendo com a discriminação e o preconceito para, enfim, fomentar ambientes de trabalho mais justos, igualitários e inclusivos, capazes de promover a diversidade em todas as suas formas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A representatividade de pessoas LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho vai além do âmbito social, pois provoca impactos significativos em diferentes espectros como econômicos, culturais e organizacionais. Com a elaboração deste estudo foi possível notar que, apesar dos inúmeros avanços obtidos nas últimas décadas, essa comunidade ainda enfrenta situações muito desafiadoras, marcadas por preconceitos advindos de problemas estruturais, práticas corporativas superficiais de ações como o *pinkwashing* e gargalos nas políticas públicas.

Esse cenário tem um efeito ainda mais agravante para integrantes de subgrupos dentro da própria comunidade, como é o caso de pessoas transgêneros, travestis e não-binárias, que enfrentam barreiras estruturais socioeconômicas de forma mais severa. Apesar da instauração de políticas como o *compliance* antidiscriminatório e a contabilidade *queer*, uma cultura de preconceito e discriminação ainda persiste dentro das organizações. Prova disso é a pesquisa realizada pela revista Exame (2024), a qual indicou que, mesmo com o aumento de 60% das estratégias de inclusão, apenas 25% da comunidade está em um emprego formal.

Este trabalho evidenciou que o preconceito velado e a necessidade das pessoas da comunidade de invisibilizar suas próprias identidades para evitarem a discriminação continuam sendo as principais barreiras para efetivar a inclusão. Tais condições de trabalho resultam em ambientes excludentes e de adoecimento, impactando negativamente os indivíduos da comunidade LGBTQQICAPF2K+ e o potencial que essas pessoas detêm para promover a inovação que as organizações precisam.

Ir além do discurso de inclusão e adotar medidas efetivas de políticas de inclusão pode transformar essa realidade e promover oportunidades iguais e respeito às particularidades dessas pessoas. É importante lembrar que líderes das organizações são essenciais nesse processo, devido ao seu poder de influência para construir e direcionar culturas organizacionais e engajar suas equipes com a diversidade.

Além das ações privadas, as políticas públicas devem cumprir seu papel de promover oportunidades igualitárias para a comunidade LGBTQQICAPF2K+ e criar uma base sólida para promover a diversidade. Fomentar a capacitação profissional e elaborar estratégias de empregabilidade direcionadas a esses subgrupos mais suscetíveis a sofrerem preconceito, como pessoas trans e travestis, são imprescindíveis para reverter o quadro de exclusão histórica.

A representatividade fala também sobre essas pessoas que são excluídas do seio da sociedade e marginalizadas por ela ocuparem não somente os mesmos espaços que os demais

indivíduos brancos, héteros e cisgêneros, mas também liderarem equipes dentro de uma organização a fim de representarem pessoas que desejam e precisam ocupar tais lugares. A representatividade significa dar lugar a uma perspectiva antes jamais vista, devido à exclusão social de determinado grupo por ser diferente, que acaba sendo excluído economicamente também. Isso é inclusão, ouvir quem antes não foi ouvido e dar espaço para que esse indivíduo trabalhe, dialogue e exista sem medo do preconceito e da discriminação por ser.

Ao oferecerem espaço para que essas pessoas contribuam, as organizações também se beneficiam, pois passam a incorporar diferentes visões, promover trocas de perspectivas, estimular a criatividade e a inovação, resultando na otimização operacional. Para promover práticas de inclusão eficazes, é essencial que as organizações reservem vagas direcionadas a essas pessoas de maneira interna e externa, aliado a políticas antidiscriminatórias capazes de inibir ações de preconceito e discriminação, além de projetos de capacitação profissional por parte do governo. Dessa forma, o setor público e privado podem promover ambientes laborais mais seguros para pessoas da comunidade LGBTQIAPF2K+ e garantir a sua inserção e permanência em ambientes formais de trabalho.

O estudo apresentado trata de uma temática de justiça social e da construção de uma sociedade mais inclusiva para todas as pessoas. O avanço para alcançar esse objetivo exige a articulação de toda a sociedade civil, demonstrando um compromisso assíduo com a desconstrução de uma cultura heteronormativa, livre de preconceitos e de promoção de ambientes genuinamente inclusivos.

Por fim, apesar da relevância da temática abordada neste trabalho, destaca-se como limitação metodológica o fato de terem sido utilizadas apenas duas bases de pesquisa. Nesse sentido, a pesquisa poderia ser ampliada para outras bases de pesquisa. Além disso, poderia ser de melhor proveito realizar a busca de resultados em outro idioma, como o inglês. Recomenda-se ainda um aprofundamento na temática sobre as atuais políticas de inclusão no mercado de trabalho para subgrupos dessa comunidade como pessoas transexuais e travestis, tendo em vista a a necessidade de mapear a realidade de pessoas integrantes desse subgrupo, o baixo índice de empregabilidade para esses indivíduos e a grande relevância do tema na literatura atual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGENTINA, P. H. H.; MARTINS, L. M.; ARRUDA, E. de S. O compliance antidiscriminatório como ferramenta de inclusão das diversidades sexuais, combate ao preconceito e concretização dos direitos humanos. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 1760–1775, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.1-101>. Acesso em: 21 out. 2024.

CARVALHO, L. H. B. G.; PASSOS, J. C.; RAMOS, N. M. Estudo bibliográfico sobre as dificuldades vivenciadas por LGBT's no mercado de trabalho e nas organizações. **Servicios Academicos Intercontinentales**, v. 17, n. 8, 2024. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscar.html?task=detalhes&source=&id=W4402088822>. Acesso em: 21 out. 2024.

DA SILVA, A. L. **Inclusão de alunos transgênero por meio da computação: da escola ao mundo do trabalho**. Orientadora: Áurea Peniche Martins. 2023. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Computação) - Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus Capitão Poço, 2023. Disponível em: <https://bdta.ufra.edu.br/jspui/handle/123456789/3381>. Acesso em: 20 out. 2024.

DANTAS, J. V. D.; SANTOS GOMES FILHO, A. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho. **Revista de psicologia**, [S. l.] v. 13, n. 48, p. 26-39. 2019. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscar.html?task=detalhes&source=&id=W2998515483>. Acesso em: 21 out. 2024.

EXAME. **Apenas 1 em cada 4 pessoas LGBTQIAP+ conseguiu emprego formal no último ano, aponta estudo**. 2024. Fundo Positivo - Instituto Matizes: Inclusão Econômica e Geração de Renda da População LGBTQIA+ no Brasil: Desafios, Iniciativas e Financiamentos. Disponível em: <https://exame.com/esg/apenas-1-em-cada-4-pessoas-lgbtqiap-conseguiu-emprego-formal-no-ultimo-ano-aponta-estudo/>. Acesso em: 20 jan. 2025

EXAME. **Conheça a multinacional que emprega 1.300 transexuais no Brasil**. 2018. Os números da Atento saltam aos olhos se consideramos a realidade brasileira, na qual 90% dos transexuais atuam na prostituição. Disponível em: https://exame.com/negocios/conheca-a-multinacional-que-emprega-1-300-transexuais-no-brasil/?utm_source. Acesso em: 08 fev. 2025

FREITAS, E. G. **Revisão Sistemática acerca do papel das organizações na aceitação e inclusão LGBTQIAPF2K+**. Orientadora: Dra. Luma Michelly Soares Rodrigues Macri. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, Campus Sousa, 2024. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/35978>. Acesso em 21 out. 2024.

GOMES NETO, M. B.; MOTA-SANTOS, C. M. Vidas invisíveis: Como os estudos de administração exploram a travestilidade e transexualidade?. **Revista Ciências Administrativas**, [S. l.], v. 30, p. 1–16, 2024. DOI: 10.5020/2318-0722.2024.30.e14043. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/14043>. Acesso em: 21 out. 2024.

JULIANI, Rafael Paulino; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 65–78, 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=&id=W3113772176>. Acesso em: 21 out. 2024.

LUCENA, S. C.; SANTOS, C. V. C. Diversidade e Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=&id=W3005151590>. Acesso em: 21 out. 2024.

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto-enfermagem**, v. 17, p. 758-764, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/XzFkq6tjWs4wHNqNjKJLkXQ> Acesso em: 20 jan. 2025.

MORAES, M. H. J. M. Pink money & Pinkwashing: entre o reconhecimento e os riscos de uma expansão expropriatória do capitalismo. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S. l.], v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/17628>. Acesso em: 21 out. 2024.

PIRES, E. N.; DE MOURA, B. N. LGBTQQICAPF2K+ entre a transparência e a opacidade: as restritivas na determinação das identidades. **Revista Letras**, v. 105, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5380/rel.v105i1.85298>. Acesso em: 17 de nov. 2024.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/en.php>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SANTOS SANTANA, A.; JUH CÍRICO; AIKYO GALVÃO, A.; DA COSTA SIQUEIRA, L.; ÁDILLA PEREIRA DA SILVA, S. Trilhando os Caminhos da Inclusão: Contabilidade Queering como Ferramenta de Ruptura da Heteronormatividade na Profissão Contábil. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S. l.], v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/16919>. Acesso em: 21 out. 2024.

SILVA, Alice *et al.* Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. **Conjecturas**, v. 21, n. 4, p. 663-676, 2021. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=&id=W3210450762>. Acesso em: 21 out. 2024.

SOUZA, L. H. B. L. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S. l.], v. 3, n. 10, p. 252–275, 2020. Disponível em:

<https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=&id=W3127376262> . Acesso em: 21 out. 2024.

SOUZA, Renato. Corrida pela autenticidade. **GV-EXECUTIVO**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. e91228-e91228. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/gvexec.v23n2.2024.91228>. Acesso em 21 out. 2024.

TORRACO, R. J. Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. **Human resource development review**, v. 15, n. 4, p. 404-428, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>. Acesso em: 09 dez. 2024.