

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
COLEGIADO DO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

ERIK JUNIOR PEREIRA SILVA

**ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA EM SUBÁREAS SELECIONADAS DA
PRODUÇÃO ACADÊMICA STRICTO SENSU SOBRE O MERCADO DE
TRABALHO E O TRABALHO PARA A POPULAÇÃO LGBTQIAP+ NO PERÍODO
DE 2014 A 2024**

VITÓRIA DA CONQUISTA – BA

2024

ERIK JUNIOR PEREIRA SILVA

**ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA EM SUBÁREAS SELECIONADAS DA PRODUÇÃO
ACADÊMICA STRICTO SENSU SOBRE O MERCADO DE TRABALHO E O
TRABALHO PARA A POPULAÇÃO LGBTQIAP+ NO PERÍODO DE 2011 A 2022**

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, como requisito para aprovação na disciplina Monografia II.

ORIENTADOR

Carlos Moisés Oliveira Chaves

VITÓRIA DA CONQUISTA — BA
2024

FOLHA DA FICHA CATALOGRÁFICA (a ser produzida pela biblioteca – será solicitada pelo autor da monografia antes da apresentação)

FOLHA DE APROVAÇÃO

**CONFORME PADRÃO CONSTANTE NO MANUAL PARA ELABORAÇÃO DE
TRABALHOS MONOGRÁFICOS**

AGRADECIMENTOS

Dedico esta monografia a minha mãe, minhas irmãs e a todos os amigos que fiz ao longo do curso de economia.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo realizar um estudo sobre como a literatura científica aborda o trabalho e o mercado de trabalho para a população LGBTQIAP+. Especificamente, o trabalho buscará responder a seguinte problemática: Como que a literatura científica aborda o mercado de trabalho e o trabalho para a população LGBT? Quais as dificuldades que se tem a partir da inserção no mercado de trabalho enquanto pessoa LGBT? De quais maneiras se dá a inserção da população LGBT no mundo de trabalho contemporâneo? Em que medida a LGBTfobia contribui para a não inserção dessa população? Para responder a estas indagações, a pesquisa apresentará um caráter teórico qualitativo e quantitativo, que será desenvolvido através de uma revisão bibliográfica de autores como FACCHINI (2005), Jesus (2012) e Souza (2020). Dessa forma, com base no método quantitativo, será analisada a produção da literatura *stricto sensu* nos programas de pós-graduação do Brasil. O trabalho apresenta um caráter exploratório, qualitativo e quantitativo, na medida em que buscará a bibliometria da literatura científica sobre o mercado de trabalho e o trabalho para a comunidade LGBTQIAP+.

LISTA DE ABREVIATURAS E DE SIGLAS

1. **LGBTQIAP+:** Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexo, assexual e pansexual
2. **LGBT:** Lésbicas, gays, bissexuais e transexuais
3. **ONU:** Organização das Nações Unidas
4. **OMS:** Organização Mundial da Saúde
5. **CAPES:** Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
6. **PPG's:** Programas de Pós-Graduação
7. **STF:** Superior Tribunal Federal
8. **GLS:** Gays, Lésbicas e Simpatizantes
9. **GLBT:** Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros
10. **IST:** Infecções sexualmente transmissíveis

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

**SE FOR NECESSÁRIO SEGUIR PADRÃO CONSTANTE NO MANUAL PARA
ELABORAÇÃO DE TRABALHOS MONOGRÁFICOS**

LISTA DE TABELAS

**SE FOR NECESSÁRIO SEGUIR PADRÃO CONSTANTE NO MANUAL PARA
ELABORAÇÃO DE TRABALHOS MONOGRÁFICOS**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
2. CONSTRUINDO UMA IDENTIDADE LGBT.....	10
2.1 SOPA DE LETRINHAS.....	11
2.2 BIBLIOMETRIA: O ESTADO DA ARTE.....	12
3. PRINCIPAIS RESULTADOS.....	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14
REFERÊNCIAS.....	15
ANEXOS	

1. INTRODUÇÃO

A Organização Mundial de Saúde (OMS), classificava até os anos 1990 a homossexualidade como transtorno mental de acordo com a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID). Mas, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2017) destaca que a partir de uma ampla gama de evidências científicas a OMS deixou de classificar a homossexualidade como uma doença ou distúrbio. Passando a perceber que a sexualidade dos indivíduos pode ser influenciada pela interação de diversos fatores, incluindo biológicos, psicológicos, sociais, econômicos, políticos, culturais, legais, históricos, religiosos e espirituais.

Em outras palavras, todos os seres humanos estão submetidos a condições sobre as quais não possuem escolha ou podem ingerir diretamente. E, por isso, os seres humanos devem ser tratados de maneira igual sobre sua forma de perceber sua sexualidade.

No Brasil ocorreram diversos marcos na busca pela igualdade na percepção de gênero e sexualidade. Aqui a preferência é pela baliza jurídica. Pois é a que regulamenta a convivência na sociedade. Em 05 de maio de 2011 o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a legitimidade da união entre pessoas do mesmo sexo e, em 2019 passou a compreender ações contra pessoas homossexuais como crime de injúria racial. Daí, por ordem de ação, incorpora-se o Ministério Público Federal (MPF) na proteção da população homoafetiva.

Assim, se percebe que a injúria discrimina a pessoa com a finalidade de causar dano. Em outros termos têm um impacto negativo significativo sobre o indivíduo. Dentre as diferentes repercussões negativas como, por exemplo, psicológicas, morais, etc., a hostilidade sobre o indivíduo homoafetivo também pode complicar sua capacidade de se sustentar economicamente. De outra forma, se o indivíduo homoafetivo tiver que trabalhar para obter sua renda o preconceito sobre a forma como ele se compreende sexualmente pode afastá-lo do mercado de trabalho. E, daí gera um conjunto relevante de adversidades para atender suas necessidades básicas como alimentação, moradia, saúde, educação, lazer, entre outras.

Como já apontado, a formação do indivíduo e, por consequência, a organização da sociedade é muito variada. Assim, Santos (2022), aponta que qualquer identidade ou expressão de gênero ou sexualidade que fuja dos padrões é frequentemente vista como “anômala” ou “indesejada”. Nesse sentido, a inserção do indivíduo homoafetivo pode ocorrer

entre preconceitos que, como aponta Ribeiro *et al* (2017), permaneçam entranhados nas culturas corporativas.

De outro lado, Queiroz *et al* (2018, *apud* Dantas, 2019) aponta que há alguma inclusão da diversidade de orientações sexuais sob as formas de integração, inclusão social e de gênero promovendo a integração e a inclusão social dentro das organizações administrativas e por meio de leis de inclusão de órgãos governamentais. Mesmo que, segundo Dantas *et al* (2019), as interações de gênero na sociedade tenham sido historicamente organizadas de forma oposta (masculino/feminino) e hierarquizada, resultando em problemas sociais como a exploração do trabalho e processos de dominação masculina na sociedade e no ambiente de trabalho.

Então, considerando a recente interpretação do STF na equiparação das ações de discriminação homoafetiva ao crime por discriminação de raça, as distintas interpretações sobre a forma como as empresas e o mercado de trabalho se modificam para a inclusão do indivíduo homoafetivo surge a seguinte questão de pesquisa: como a literatura científica, especificamente teses e dissertações aborda o mercado de trabalho e o trabalho para a população LGBTQIAP+?

O objetivo geral desta monografia é verificar as características da produção científica através de dissertações e teses publicadas sobre a temática “mercado de trabalho para LGBTQIAP+’s” em Programas de Pós-Graduação (PPG’s) *stricto sensu* em Administração, Economia e Direito no Brasil, no período de 2014 a 2024. O banco de dados utilizado foi o da Capes, por concentrar-se parcela significativa das produções acadêmicas-científicas no Brasil. O período escolhido para a análise decorre da equiparação do crime por discriminação por comportamento homoafetivo com o crime por discriminação racial, de acordo com a Lei 14.532.

Os objetivos específicos são os seguintes: conceituar e definir os termos: LGBTQIAP+; investigar as contribuições da literatura científica ao debate sobre o mercado de trabalho para a população LGBTQIAP+ utilizando a análise bibliométrica.

Neste contexto, a presente monografia pretende contribuir com a análise da literatura científica brasileira que se dedica a estudar a comunidade LGBTQIAP+, no que diz respeito a sua inserção, cargos e rendimentos obtidos no mercado de trabalho. O recurso metodológico utilizado é a análise bibliométrica.

1.1 - Trabalho, Mercado de Trabalho e Remuneração

A compreensão de conceitos como trabalho, mercado de trabalho e salário tem sido fundamental para a análise econômica ao longo dos séculos. Diversos economistas renomados desenvolveram teorias sobre esses temas, fornecendo perspectivas complementares e, às vezes, conflitantes sobre como essas forças influenciam o desenvolvimento das economias. Abaixo discutimos esses conceitos, com referência a alguns dos principais economistas.

Na comunidade primitiva, o trabalho tinha um caráter solidário e coletivo, enquanto nas sociedades de classes (escravista, feudal e capitalista), tornou-se "alienado". O trabalho assalariado é típico do modo de produção capitalista, no qual o trabalhador, para sobreviver, vende sua força de trabalho ao empresário em troca de um salário (Sandroni, 1999).

Já Adam Smith, em sua obra “A Riqueza das Nações” (1776), define o trabalho como a principal fonte de riqueza e fator central para a divisão do trabalho. Segundo Smith, a especialização e a divisão do trabalho são fatores que aumentam a eficiência produtiva e, conseqüentemente, o bem-estar da sociedade. Ele acreditava que, ao focar em atividades específicas, os trabalhadores podem aumentar a produtividade, ou que gerem mais riqueza para a economia.

Para David Ricardo, em sua obra “Princípios de Economia Política e Tributação” (1817), as orientações são determinadas pelo custo de subsistência, ou seja, pelo valor necessário para que o trabalhador sobreviva e reproduza sua força de trabalho. Ricardo argumentou que, a longo prazo, os resultados tendem a se aproximar desse nível de subsistência, devido à lei dos rendimentos decrescentes e ao crescimento populacional. O salário é uma compensação paga aos trabalhadores pela venda de sua força de trabalho.

Para John Maynard Keynes (1933), a promoção é importante não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a demanda agregada. Se as contratações forem baixas, os trabalhadores terão menos poder de compra, o que reduzirá a demanda por bens e serviços e poderá levar a crises econômicas. Keynes (1933) argumentou que os ajustes salariais deveriam ser protegidos e que os ajustes salariais deveriam ocorrer em momentos de alta inflação, mas que o foco principal deveria ser o pleno emprego.

John Maynard Keynes, em sua obra “Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda” (1933), argumentou que o mercado de trabalho nem sempre atinge o equilíbrio. Keynes

criticou a ideia de que os mercados de trabalho são autorregulados, afirmando que o desemprego pode ser causado pela falta de demanda agregada. Ele defendeu políticas públicas, como o aumento dos gastos do governo, para estimular a economia e gerar empregos, principalmente em momentos de crise econômica.

O trabalho, de acordo com Karl Marx (2013), é a base de toda produção e criação de valor na economia. Ele define o trabalho como uma atividade humana que transforma a natureza e é fundamental para a sobrevivência. Sobram ao trabalhador escassas alternativas, a não ser a venda de sua força de trabalho ao detentor do capital.

O trabalho, segundo Sandroni (1999) é toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade. O trabalho é uma característica específica dos seres humanos e, desde suas manifestações mais básicas, está ligado a um certo nível de desenvolvimento dos instrumentos de trabalho (grau de avanço das forças produtivas) e à divisão da atividade produtiva entre os diferentes membros de um grupo social. Dessa maneira, o trabalho assume formas distintas nos variados modos de produção que surgiram ao longo da história humana.

O conceito de trabalho selecionado para esta pesquisa é o definido por Sandroni (1999), que o descreve como uma atividade humana orientada para transformar a natureza a fim de atender a necessidades específicas. Esse conceito se ajusta melhor ao tema, pois abrange a transformação social e econômica envolvida nas dinâmicas laborais e produtivas, permitindo uma compreensão mais ampla das interações entre trabalho e diferentes contextos históricos e sociais.

Já o mercado de trabalho, por sua vez, no senso comum é entendido como a relação entre a oferta de trabalho e a demanda de trabalhadores (Soares, 2008). De acordo com Chahad (1998) *apud* Soares (2008), o mercado de trabalho é o lugar onde os trabalhadores e os capitalistas se encontram e se confrontam, as negociações ocorrem entre demandante e ofertante de força de trabalho.

O mercado de trabalho é o ambiente no qual se encontram trabalhadores e empregadores, envolvendo a oferta de força de trabalho e a demanda por mão de obra, sendo influenciado por fatores como habilidades, qualificações e necessidades econômicas. A relação entre oferta e demanda define não apenas os níveis de emprego, mas também as condições de trabalho e oportunidades de ascensão profissional. Esse conceito hegemônico

não abrange as variáveis que contextualizam a discriminação contra a população LGBT no mercado de trabalho, uma vez que se refere a um conceito neoclássico.

O mercado de trabalho é o espaço onde os trabalhadores oferecem sua força de trabalho e os trabalhadores exigem essa força. Alfred Marshall, um dos pais da economia neoclássica, abordou o mercado de trabalho em seu livro "Princípios de Economia" (1982). Marshall usou o conceito de oferta e demanda para explicar o funcionamento desse mercado. Para ele, o salário é determinado pelo equilíbrio entre a oferta de trabalho (trabalhadores) e a demanda por trabalho (empregadores). Em condições ideais de mercado, as variações se ajustam de acordo com as forças de oferta e demanda.

1.2 – As condições do arco-íris no Mercado de Trabalho

O acesso a mercadorias que possuem a característica de satisfazer as necessidades do indivíduo somente ocorre a partir da atividade particular, privada, mas voltada, ao mesmo tempo, para satisfação de necessidades gerais, sociais. Logo, o interesse particular somente pode ser satisfeito quando se volta para o outro: não num processo de colaboração direta e social, mas no mercado. Mais especialmente, o mercado de trabalho no qual somente o acesso permite obter as mercadorias que suprem as necessidades particulares do indivíduo e, que neste caso, garantem sua dignidade.

Segundo Irigaray et al (2011), as pessoas transexuais e travestis, que além do preconceito existe a marginalização dessa população pela negação de suas identidades, qualificação profissional, contribuindo com a segregação dessas pessoas. Becker (1957) argumenta que a discriminação no mercado de trabalho é economicamente ineficiente, pois diminui a produtividade ao excluir trabalhadores qualificados. A discriminação, tende a prejudicar tanto os trabalhadores discriminados quanto os empregadores e a economia como um todo.

Embora a percepção miope impeça de destacar que sob o ponto-de-vista coletivo, as singularidades pessoais formam um capital intelectual diverso e plural ao compartilhar valores e atitudes, favorecendo a criatividade dos colaboradores e melhorando o processo dentro da empresa, ou instituição, ou organização. Entretanto, segundo Irigaray et al (2011) isso ainda não é uma realidade, especialmente para a população LGBT.

Neste sentido, o direito ao trabalho para a população LGBT não é apenas por uma questão de moral ou de algum outro valor social etéreo, mas um benefício para toda a sociedade. Dessa forma, passa-se a caracterizar o mercado de trabalho, o mercado de trabalho para a população LGBT e a atual compreensão de quais pessoas formam o “arco-íris” LGBT.

O processo de inserção da população homossexual (gays – afeminados ou não, lésbicas – masculinizadas ou não, transsexuais) no mercado de trabalho enfrenta desafios que refletem as dinâmicas de exclusão e discriminação prevalentes nas sociedades contemporâneas. Embora o trabalho, conforme descrito por Sandroni (1999), seja uma atividade humana voltada para a transformação da natureza e essencial para a sobrevivência e o desenvolvimento da sociedade, o modo como os indivíduos são aceitos no mercado de trabalho varia consideravelmente, especialmente em relação às identidades de gênero e orientação sexual que fogem às normas heteronormativas e cisnormativas.

Para muitas pessoas LGBTQIA+, o ambiente de trabalho pode ser hostil, com discriminação direta ou indireta. Gays afeminados e lésbicas masculinizadas, por exemplo, muitas vezes enfrentam preconceitos devido à sua expressão de gênero, que desafia as normas convencionais. Transsexuais, em particular, enfrentam uma rejeição ainda mais severa, com muitos empregadores demonstrando resistência em contratá-los, seja por ignorância ou discriminação explícita (Suliano *et al.* 2022).

Além do preconceito direto, as pessoas LGBTQIA+ são frequentemente estigmatizadas por estereótipos que impactam negativamente sua ascensão profissional. Em ambientes corporativos, gays afeminados podem ser associados a estereótipos de fragilidade ou inadequação para certos cargos, enquanto lésbicas masculinizadas podem ser vistas como inadequadas para funções que envolvem interação social "feminina", reforçando a violência simbólica no espaço de trabalho (Suliano *et al.* 2022).

A discriminação contra a população LGBT pode ser atribuída a uma combinação de fatores sociais, culturais, históricos e psicológicos, além do medo do desconhecido e a falta de compreensão sobre a diversidade sexual e de gênero geram reações hostis e discriminatórias, frequentemente exacerbadas por discursos de ódio e desinformação disseminados pela mídia.

Muitas sociedades possuem normas tradicionais que valorizam a heteronormatividade, ou seja, a ideia de que a heterossexualidade é a única orientação sexual aceitável. Isso leva à marginalização de identidades e expressões de gênero que não se encaixam nesses padrões estabelecidos. Em diversas regiões, a homossexualidade e outras identidades de gênero não

conformes foram historicamente criminalizadas ou patologizadas, criando um legado de estigmatização que persiste até hoje.

Algumas tradições religiosas também promovem visões conservadoras sobre sexualidade e gênero, o que pode resultar em discriminação contra pessoas LGBT, tanto em contextos pessoais quanto institucionais. Essa discriminação é frequentemente vista como uma forma de manter estruturas de poder que favorecem grupos hegemônicos, marginalizando aqueles que não seguem os padrões tradicionais.

Esses fatores interagem de maneiras complexas, resultando em discriminação que se manifesta em várias esferas, incluindo o mercado de trabalho, a educação e a vida social. A luta contra essa discriminação envolve educação, advocacy e a promoção de políticas inclusivas, que busquem construir uma sociedade mais equitativa e acolhedora para todos (Souza, 2020).

Os membros da população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e outras identidades) não sofrem discriminação da mesma forma. A discriminação pode variar significativamente entre diferentes grupos dentro da comunidade LGBT, influenciada por fatores como gênero, raça, classe social, aparência física e outros atributos psicográficos.

O estudo de Irigaray & Freitas (2021) revela que lésbicas, assim como homens gays, enfrentam práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, embora essas experiências possam ser diferentes. Lésbicas podem se sentir isoladas e discriminadas de maneiras específicas, como a necessidade de omitir sua orientação sexual para evitar preconceitos. Por outro lado, homens gays podem enfrentar pressões diferentes, relacionadas a normas de masculinidade e expectativas sociais impostas.

Além disso, a pesquisa indica que a discriminação não se baseia apenas na orientação sexual, mas também em outras dimensões, como etnia e classe social. Essas intersecções podem intensificar ou suavizar a discriminação vivida, tornando a experiência de cada indivíduo única. A discriminação é multifacetada e pode variar amplamente dentro da própria comunidade LGBT, sendo moldada por diferentes fatores.

Outro exemplo de discriminação ocorre em relação às pessoas transgênero, como aponta Brito (2015), em que muitos empregadores se recusam a contratar pessoas transgênero. Isso ocorre especialmente quando suas identidades de gênero não correspondem aos

estereótipos normativos de masculinidade ou feminilidade. A utilização do nome social em currículos e entrevistas também pode gerar preconceito e dificultar o acesso ao emprego.

Mesmo quando contratadas, pessoas transgênero enfrentam altos níveis de assédio verbal e psicológico no ambiente de trabalho. Elas são frequentemente desrespeitadas em relação ao uso de pronomes e banheiros, e muitos colegas insistem em utilizar o nome de nascimento, em vez do nome social, o que reforça o preconceito e o estigma.

A discriminação contra a população LGBTQIA+ no mercado de trabalho não possui uma justificativa econômica racional. No entanto, pode ser explicada por fatores relacionados à economia política e à dinâmica histórica de poder e exclusão social. Esses fatores permitem compreender a discriminação como uma estratégia para perpetuar desigualdades sociais e econômicas. Ela funciona como um mecanismo que impede o acesso pleno de grupos marginalizados a oportunidades econômicas.

A discriminação contra a população LGBTQIA+ pode ser entendida como uma ferramenta de controle social e de manutenção de estruturas de poder. Sociedades historicamente estruturadas em torno de normas heteronormativas e patriarcais tendem a marginalizar aqueles que desafiam essas normas. Pessoas LGBTQIA+ acabam sendo excluídas, reforçando o status quo que privilegia os grupos que se conformam às expectativas sociais dominantes.

Essa marginalização contribui para reforçar a ordem social e econômica existente, mantendo minorias em posições de subordinação. Isso implica em menor acesso a recursos e poder, perpetuando a desigualdade. As barreiras impostas no mercado de trabalho são exemplos diretos de como essa marginalização opera, excluindo os indivíduos LGBTQIA+ de posições que poderiam garantir maior autonomia e participação social.

Michel Foucault (1988), em seus estudos sobre poder e biopolítica, argumenta que o controle sobre os corpos e as identidades das pessoas é uma forma de manter a ordem social e as hierarquias de poder. A discriminação contra LGBTQIA+ pode ser vista como parte desse sistema de controle. Ao reforçar normas heteronormativas, essa exclusão mantém o privilégio dos grupos dominantes e a hierarquia social intacta.

A discriminação contra LGBTQIA+ no mercado de trabalho não se baseia em produtividade, já que há evidências de que a inclusão e a diversidade aumentam a inovação e o desempenho das empresas. Mesmo assim, o preconceito leva empregadores a

marginalizarem trabalhadores LGBTQIA+, o que reduz a eficiência econômica. Teóricos marxistas apontam que a divisão da força de trabalho com base em identidades como raça, gênero ou sexualidade é uma estratégia para fragmentar a classe trabalhadora e impedir a solidariedade.

A marginalização de pessoas LGBTQIA+ no trabalho cria uma classe de trabalhadores com menos poder de barganha, perpetuando a exploração econômica. Isso gera uma divisão que favorece a exploração capitalista, onde aqueles que pertencem a grupos marginalizados são mantidos em posições mais vulneráveis. Dessa forma, a discriminação não só impacta os trabalhadores diretamente, mas também fortalece as estruturas de poder econômico.

A discriminação contra a população LGBTQIA+ pode ocorrer em diferentes momentos e contextos dentro do mercado de trabalho. No processo de admissão, candidatos LGBTQIA+ podem ser submetidos a questionamentos invasivos sobre sua vida pessoal, com o intuito de verificar sua orientação sexual. Além disso, comportamentos considerados "inadequados" ou fora do padrão heterossexual podem resultar na exclusão desses candidatos.

Após a contratação, a discriminação pode se intensificar quando a orientação sexual do trabalhador se torna conhecida. Isso pode levar à exclusão social, piadas, ofensas e até assédio moral por parte de colegas ou superiores. A homofobia, embora não seja oficialmente mencionada, pode servir como justificativa para a exclusão ou marginalização desses trabalhadores, criando um ambiente de hostilidade.

Mesmo após a demissão, ex-trabalhadores LGBTQIA+ podem continuar sofrendo discriminação, sendo incluídos em "listas discriminatórias". Essas listas contêm informações distorcidas sobre o comportamento profissional desses indivíduos, dificultando sua contratação por outros empregadores. Esses exemplos demonstram que a discriminação é um fenômeno contínuo e multifacetado, impactando a população LGBTQIA+ em várias etapas de sua trajetória profissional (Menezes; Oliveira; Nascimento, 2018).

O processo de inserção da população homossexual (gays – afeminados ou não, lésbicas – masculinizadas ou não, transsexuais) no mercado de trabalho enfrenta desafios que refletem as dinâmicas de exclusão e discriminação prevalentes nas sociedades contemporâneas. Embora o trabalho, conforme descrito por Sandroni (1999), seja uma atividade humana voltada para a transformação da natureza e essencial para a sobrevivência e o desenvolvimento da sociedade, o modo como os indivíduos são aceitos no mercado de

trabalho varia consideravelmente, especialmente em relação às identidades de gênero e orientação sexual que fogem às normas heteronormativas e cisnormativas.

A população transgênero enfrenta as maiores dificuldades de inserção. Transsexuais têm taxas muito maiores de desemprego e, quando conseguem um trabalho, muitas vezes são segregados em funções precárias ou informais. Além disso, a falta de reconhecimento legal de sua identidade de gênero contribui para marginalizá-los, já que documentos como o registro de nome social e gênero nem sempre são respeitados, dificultando o acesso a oportunidades.

Além de não serem contratados, aqueles que conseguem inserção no mercado de trabalho frequentemente enfrentam assédio moral, piadas e humilhações. Esse tipo de violência psicológica cria ambientes insalubres que afetam a saúde mental e a produtividade de indivíduos LGBTQIA+.

Durante o processo seletivo, muitos candidatos LGBTQIA+ enfrentam discriminação baseada na aparência, comportamento e expressão de gênero. A heteronormatividade e o preconceito estão muitas vezes enraizados em práticas de recrutamento, que favorecem indivíduos que se conformam às expectativas tradicionais de gênero. Uma vez contratados, trabalhadores LGBTQIA+ podem ser segregados em cargos de menor prestígio ou remuneração, sendo raramente promovidos para posições de liderança. Estudos mostram que pessoas transgênero, em especial, são empurradas para a informalidade, em setores como o comércio sexual, devido à falta de oportunidades formais. Outro tipo de discriminação se manifesta através do assédio moral e sexual, muitas vezes ignorado ou até mesmo incentivado pela cultura empresarial. Piadas homofóbicas e transfóbicas, comentários maliciosos e exclusão social são práticas comuns (UNESP, 2022).

Diversas organizações e iniciativas buscam criar ambientes mais inclusivos. Empresas com políticas explícitas de diversidade e inclusão, como o respeito ao nome social e treinamentos de conscientização, têm demonstrado resultados mais positivos na integração de indivíduos LGBTQIA+.

Empresas que implementam programas de diversidade podem ajudar a reduzir o preconceito e a discriminação. A adoção de políticas de não discriminação e de valorização da diversidade, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), é uma maneira eficaz de promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Promover treinamentos que sensibilizem os trabalhadores e gestores para a realidade das pessoas LGBTQIA+ pode ajudar a combater estereótipos e preconceitos no ambiente de trabalho. Muitas organizações têm implementado políticas de inclusão e formação de comitês de diversidade para apoiar e monitorar essas ações.

No Brasil, há avanços importantes, como a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de enquadrar a homofobia e a transfobia como crimes equiparados ao racismo (2019). Além disso, algumas legislações trabalhistas e direitos humanos internacionais incentivam a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho.

Embora o trabalho, como mencionado por Sandroni (1999), seja uma atividade essencial para a sobrevivência humana, a forma como ele é acessado e experimentado pela população LGBTQIA+ revela disparidades profundamente enraizadas na estrutura social e econômica. A luta pela inclusão efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho deve passar pela eliminação de preconceitos e barreiras institucionais que, historicamente, as marginalizam. Somente através de esforços combinados de educação, legislação e responsabilidade corporativa será possível garantir um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

1.3 - Algumas das Cores do Arco-Íris

Mais comumente, as pessoas que se identificavam com atração sexual pelo mesmo sexo formavam o que era conhecido como grupo de gays, lésbicas e simpatizantes, resumido pela sigla GLS. Essa terminologia foi amplamente utilizada para descrever indivíduos que faziam parte da comunidade homoafetiva. No entanto, a compreensão sobre a diversidade de identidades sexuais e de gênero evoluiu, levando a uma maior inclusão de grupos que podem compor essa população.

Atualmente, essa ampliação resultou na sigla LGBTQIAP+, que reflete a diversidade de identidades e orientações sexuais. Cada uma das iniciais corresponde a diferentes grupos de indivíduos que formam o que é compreendido como comunidade homoafetiva. Essa nova denominação é importante para representar as várias identidades e garantir visibilidade a cada grupo dentro dessa comunidade.

A literatura contemporânea oferece esclarecimentos sobre as letras da sigla LGBTQIAP+, proporcionando uma compreensão mais detalhada sobre cada grupo. Esses

esclarecimentos são fundamentais para os objetivos desta pesquisa, pois permitem ao leitor entender melhor as particularidades de cada uma das orientações sexuais e identidades de gênero representadas.

Com essa base, é possível aprofundar o entendimento sobre as adversidades enfrentadas por cada grupo. A abordagem dessas diferentes realidades é essencial para a análise proposta, oferecendo uma visão mais ampla das experiências vividas por pessoas LGBTQIAP+ em vários contextos, especialmente no mercado de trabalho.

É necessário lançar um recorte um pouco mais aprofundado sobre a sigla que representa um movimento iniciado nos anos 1969 com A Rebelião de Stonewall. “A Rebelião de Stonewall foi um manifesto gigantesco de três dias contra a autoridade, contra a violência policial, contra a demonização e a patologização da comunidade *queer* em 1969” (AVILA, 2020). Stonewall Inn, localizado no bairro de Greenwich Village em Nova Iorque, era um refúgio para a comunidade LGBT em uma época em que sua orientação era considerada uma doença mental e atividades como se vestir de acordo com seu gênero (Avila, 2021).

A priori, é importante traçar a diferença entre gênero, orientação sexual, identidade de gênero, papel de gênero e expressão de gênero. Segundo Jesus (2012) orientação sexual é o sentimento que se tem por uma ou mais pessoas. Dessa forma, algumas orientações sexuais mais reconhecidas são: heterossexual, homossexual, bissexual, assexual e pansexual.

As pessoas com orientação heterossexual sentem-se atraídas sentimental ou sexualmente por pessoas do sexo oposto. Enquanto, pessoas com orientação homossexual sentem-se atraídas por pessoas do mesmo sexo. Bissexuais são aqueles que se sentem atraídos por dois ou mais gêneros. Já os assexuais não sentem desejos sexuais, mas podem ter relacionamentos amorosos. E por fim os pansexuais que sentem atração por pessoas independente do sexo.

Jesus (2012), esclarece que gênero é uma construção social concebida ao longo dos anos, de uma pessoa baseado no seu sexo biológico. Ou seja, a identificação do indivíduo com o gênero masculino ou feminino define como esta pessoa irá se comportar no mundo e quais atribuições deverá desenvolver. A esse comportamento damos o nome de papel de gênero, que abrange as expectativas culturais, normativas e pressões ligadas a cada gênero.

Ele engloba comportamentos, papéis e profissões que a sociedade associa aos homens e mulheres, incluindo modos de se expressar, agir e se comunicar através de gestos. Este é

moldado pela cultura e varia conforme os contextos sociais e históricos. Em algumas culturas, por exemplo, é comum que homens, sejam eles héteros ou homossexuais , andem de mãos dadas na rua, comportamento estigmatizado pela sociedade brasileira e atribuídos a homossexualidade.

A identidade de gênero é a expressão individual com seu próprio gênero, em outras palavras, é o gênero com o qual a pessoa se identifica. A identidade de gênero não necessariamente estará em consonância com o gênero atribuído ao seu sexo biológico ao nascer. Uma vez que gênero é uma construção social, não biológica. Dessa forma, pessoas nascidas com órgão sexuais masculinos, e designadas como sendo do gênero masculino no nascimento, podem, ao longo da vida, entender que a sua expressão de gênero está alinhada ao que se espera do feminino, e vice-versa. Expressão de gênero, por sua vez, é a forma como cada indivíduo escolhe expressar seu gênero, ou seja, por meio de roupas, acessórios, gírias, expressões linguísticas, gestos e entre outros (Costa, 2020).

Esclarecido os pontos citados acima: orientação sexual, gênero, papel de gênero, identidade de gênero e expressão de gênero. Podemos nos debruçar sobre a história de luta e transformação do movimento que se convencionou chamar de “gay”.

Em 1980, estabeleceu-se a sigla GLS com o intuito de unificar e dar visibilidade à comunidade de pessoas sexualmente diversas. Em sua definição o “G” representava os homens gays, o “L” as mulheres lésbicas e o “S” os simpatizantes, que seriam as pessoas que apoiavam a comunidade no contexto de repressão que se vivia. Porém, essa sigla não representava o protagonismo de outros indivíduos e grupos sexualmente diversos. Como destaca (LEWIS, 2012; CALLIS, 2009 *apud* Jaeger *et al.* 2019) sobre as pessoas que se reconheciam bissexuais:

No início dos anos 1970, algumas pessoas passaram a se entender como bissexuais e começaram a se articular politicamente já que se sentiam insatisfeitas com o movimento gay e lésbico. [...] De modo geral, esses coletivos tinham como objetivo criar espaços de sociabilidade para as pessoas que se entendiam com bissexuais e lutar pelo seu reconhecimento dentro da comunidade lésbica e gay (LEWIS, 2012; CALLIS, 2009 *apud* Jaeger *et al.* 2019).

Passou-se, assim, a adotar o “B”, para designar os bissexuais. O “T” designa o grupo de pessoas Travestis e Transexuais. Como supracitado, este é um conceito relacionado à identidade de gênero, e não mais sexualidade. Transexuais remetem a pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente daquela designada ao nascer. Essas pessoas podem ser homens e mulheres transexuais, mas também não-binário, ou seja, pessoas que não se identificam com a binaridade de gênero (masculino e feminino), de gênero fluido (transitam entre os gêneros) ou agênero (ausência de gênero ou gênero neutro). As pessoas transgêneros podem ou não se submeter a cirurgias de reafirmação de gênero e tratamentos hormonais. Embora esta não seja condição determinante para definir a transgeneridade (JESUS, 2012).

As pessoas travestis são mulheres transgênero que se identificam com travestis por questões políticas. Uma vez que o termo é usado como forma de oprimir mulheres transgênero que não passaram por cirurgias de reafirmação de gênero. O termo ainda é atrelado à marginalização das mulheres transgênero que se encontra no subemprego, mais especificamente a prostituição, dado que muitas vezes é única forma de garantir sua sobrevivência.

De forma geral, mulheres transexuais são aquelas que foram designadas ao gênero masculino dado seu sexo biológico ao nascer. Enquanto que homens transexuais são aqueles que foram identificados com o sexo feminino no nascimento. Por fim, pessoas não-binárias, de gênero fluido e agênero também são transexuais, por não se enquadrar nos gêneros binários ou por transitar entre eles (JESUS, 2012). Tanto o “B” quanto o “T” substituem o “S” de simpatizantes. Logo, tem-se a sigla GLBT, compreendendo gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros¹ no início dos anos 2000.

Neste mesmo sentido de mudanças e reivindicações de grupos específicos a sigla sofre nova alteração, desloca-se o “L” para o início da sigla.

Da mesma forma que o grupo de indivíduos bissexuais, outros grupos de indivíduos com identidades sexuais distintas e que não se encontravam representados passaram a requerer a sua representação e inclusão nos debates sobre os direitos e riscos associados às pessoas homoafetivas. Sendo assim, a sigla passou por mais um processo de incrementação, o QIAP+, como a intersexual, e outras sexualidades, como a assexual. Ao “Q” cabe o papel de

¹ Pessoas que não se adequam ao gênero designado são chamadas transgêneros, e para os que se adequam, chamamos de cisgêneros. O termo transexual está caindo em desuso, passando a ser mais utilizado o tempo transgênero.

representar as pessoas *Queer*, e o “+” para envolver demais orientações sexuais e de gênero que não se enquadram em definições pré-estabelecidas.

Pessoas com o gênero ‘Queer’ são aquelas que transitam entre as noções de gênero, como é o caso das drag queens. A teoria *queer* defende que a orientação sexual e identidade de gênero não são resultados da funcionalidade biológica, mas de uma construção social.

O *Queer*, de origem inglesa, já foi usado para designar o que era estranho, esquisito e diferente nos idos do século XVI. Atualmente, é usado para designar as pessoas que não se identificam com os padrões de gêneros e sexualidade estabelecidos no sentido de que as denominações restringem a amplitude da sua personalidade sexual. Em outro sentido, a pessoa não se entende identificada por nenhum gênero. E, esta indeterminação acaba por gerar um senso de comunidade sem a definição de um estereótipo.

De outra maneira, Lara Neto (2007) esclarece que o termo *queer* tem sido empregado como um marcador da instabilidade da identidade ao mesmo tempo em que busca dar conta de todos os *outsiders*² do sexo e do gênero”.

A pessoa intersexo está entre o feminino e o masculino. As suas combinações biológicas e desenvolvimento corporal – cromossomos, genitais, hormônios, etc. – não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Existem diferentes níveis de assexualidade e é comum essas pessoas não verem as relações sexuais humanas como prioridade.

Uma pessoa pansexual sente atração por pessoas de qualquer identidade de gênero, ou sente atração que não é determinada por gênero.

O símbolo de “mais” no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo, mas que não aparecem em destaque antes do símbolo. Além dessas letras, que são as mais comuns, atualmente, há algumas correntes que indicam para uma sigla completa. É composta por: LGBTQQICAAPF2K+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Questionando,

² É possível significar o anglicismo *outsider* como aquela pessoa que não se enquadra em determinados grupos ou convenções sociais, que vive às margens, um tipo de “forasteiro”. Que utilizado em outro contexto, possibilita a reflexão a respeito das transidentidades e as situações de discriminação, desigualdade e exclusão (Camilloto, 2019).

Intersexuais, Curioso, Assexuais, Aliados, Pansexuais, Polisssexuais, Familiares, 2-espíritos e Kink).

Intersexualidade são corpos que naturalmente desenvolve características sexuais que não se encaixam nas noções típicas de sexo feminino ou sexo masculino. Segundo Simões (2018), a ciência e os movimentos sociais reconhecem ao menos 40 variações genéticas, como XXX, XXY, entre outras. Os intersexos³ são importantes também para entendermos que corpos não definem gênero, nem sexualidade. Muitas pessoas intersexos são forçadas por parte da família ou prescrição médica a realizar procedimentos de adequação de gênero logo após o nascimento, com propósitos visando mutilações e a binaridade de gêneros (ONU, 2017). Entretanto, uma amostra significativa de pessoas que são submetidas a procedimentos ao nascer relatam que não se sentem confortável com o gênero imposto ao nascer. Reforçando a ideia de que sexo biológico não tem relação com gênero, sendo este último uma construção social.

A assexualidade é uma orientação sexual que compreende uma série de espectros. A assexualidade está vinculada a relacionamentos, atração (sexual e afetiva) e excitação. Há assexuais que não estão sujeitos a atração sexual e há aqueles que se relacionam sexualmente em condições específicas, considerando-se outras atrações afetivas. Assim, a assexualidade, na definição de Ferreira e Alvarenga (2020), engloba uma grande diversidade dentro da comunidade: Os românticos que só se relacionam romanticamente, com ausência de atração sexual; Os aromânticos, que não se envolvem em relações amorosas; Os grayssexuais que se relacionam sexualmente em situações específicas; E os demissexuais que estão sujeitos a atração sexual quando se há um envolvimento emocional.

Pansexuais são pessoas que se sentem atraídas física ou romanticamente por pessoas de todos os gêneros e sexualidades. Embora existam debates sobre a existência de uma letra para definir pansexuais, haja vista que a não inclusão de outros gêneros e sexualidades na bissexualidade implica que bissexuais são transfóbicos (VAS, 2021).

Como última designação da sigla tem o “+” para representar demais orientações sexuais e de gênero. Além disso, representa as sexualidades e gêneros que ainda estão por vir,

³ A pessoa intersexo nasce com características físicas, genéticas ou hormonais que não se enquadram nas definições biológicas típicas de masculino (cromossomo XY) ou feminino (cromossomo XX). Podendo nascer sem órgãos sexuais e reprodutivos; com os de ambos os sexos; produzir hormônios dos dois sexos; apresentar cromossomo XXY, entre outros. São 48 possibilidades (Valle, 2022).

dando a ideia de que a sexualidade não é imutável e está em constante evolução. O + representa, por exemplo, as Drag Queens. Expressão artística performada por homens e mulheres cis e transgêneros, independente de orientação sexual, que surgiu nos anos 60 como forma de resistência e expressão artística da comunidade *queer* negra nos bailes de vogue (JESUS, 2012).

Dessa forma, podemos entender que a sigla que agrupa a comunidade LGBT se divide entre as minorias sexuais e de gênero. Uma vez que, algumas letras que fazem parte da sigla se trata sobre questões relativas ao exercício da sexualidade, são elas: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Assexuais, Pansexuais. Enquanto o “T, Q, +” vem para somar à sigla as questões de identidade de gêneros, representando sobretudo pessoas Transexuais, *Queer*, e outras variações das identidades de gênero e sexualidade que ainda podem existir.

Há ainda os Intersexuais, que vimos como sendo uma condição biológica independente da identidade de gênero ou orientação sexual. Ou seja, intersexual é um termo guarda-chuva, que engloba indivíduos intersexuais que podem compartilhar de uma sexualidade em comum (homossexual, bissexual, heterossexual, etc.) ou não, assim como podem compartilhar de uma identidade de gênero (cisgênero, transgênero, etc.) ou não.

Esta monografia está estruturada de forma a oferecer uma análise detalhada da literatura científica sobre o mercado de trabalho e a inclusão da população LGBTQIAP+. Após a introdução, o trabalho se organiza em quatro capítulos principais. O segundo capítulo dedica-se à revisão teórica, abordando os conceitos fundamentais relacionados ao tema, como as definições de LGBTQIAP+, a evolução da sociedade em relação à diversidade sexual e de gênero, e o contexto do mercado de trabalho no Brasil. Esse capítulo tem como objetivo fornecer o embasamento teórico necessário para entender as dinâmicas de inclusão e discriminação enfrentadas por essa população, além de apresentar a base conceitual que sustenta a análise subsequente.

O terceiro capítulo descreve a metodologia adotada, com foco na abordagem bibliométrica utilizada para analisar teses e dissertações de programas de pós-graduação *stricto sensu* nas áreas de Economia, Administração e Direito no Brasil. A análise quantitativa e qualitativa dos dados busca mapear a produção científica sobre a inclusão de LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, identificando as principais tendências, os temas mais discutidos e as lacunas na literatura. No quarto capítulo, os dados obtidos são analisados e interpretados, destacando as

principais barreiras enfrentadas pela população LGBTQIAP+ e as políticas de inclusão existentes no Brasil. Por fim, as considerações finais resumem os principais achados do estudo e propõem sugestões para o avanço das pesquisas e a implementação de políticas públicas e empresariais mais eficazes para a inclusão dessa população no mercado de trabalho.

2. BIBLIOMETRIA: O ESTADO DA ARTE

Tendo em vista as ideias compiladas por Machado Júnior et al. (2016) e Araújo (2006) os estudos de caráter bibliométricos buscam quantificar, descrever e prognosticar o processo de comunicação escrita, identificando padrões de comportamento estatísticos das publicações. Nas palavras de Costa (2012), a bibliometria é definida como: “[...] uma técnica quantitativa e estatística para medir índices de produção e disseminação do conhecimento, bem como acompanhar o desenvolvimento de diversas áreas científicas e os padrões de autoria, publicação e uso dos resultados de investigação (COSTA et al., 2012, p. 1).”

O termo bibliometria, introduzido por Pritchard no final dos anos 1960, refere-se à aplicação de métodos estatísticos e matemáticos na análise de obras literárias (Pritchard, 1969). No campo das ciências sociais aplicadas, os estudos bibliométricos se focam na análise da produção de artigos em um campo específico do conhecimento, no mapeamento das comunidades acadêmicas e na identificação das redes de pesquisadores e suas motivações. Esses objetivos são alcançados por meio da criação de indicadores que resumem as instituições e autores mais produtivos, os acadêmicos mais citados e as redes de coautoria (Okubo, 1997).

Sob a forma *stricto sensu* pode-se definir bibliometria como:

[...] uma técnica quantitativa e estatística para medir índices de produção e disseminação do conhecimento, bem como acompanhar o desenvolvimento de diversas áreas científicas e os padrões de autoria, publicação e uso dos resultados de investigação (COSTA *et al.*, 2012, p. 1).

Uma das vantagens das revisões bibliométricas está relacionada à capacidade de examinar o panorama de um determinado campo de conhecimento por meio de indicadores quantitativos, fazendo uso de ferramentas estatísticas e análise de solicitações (Paul; Criado, 2020). Logo, se depreende que estudos bibliométricos buscam quantificar, descrever e

prognosticar o processo de comunicação escrita, identificando padrões de comportamento estatísticos das publicações (MACHADO JÚNIOR *et al.*, 2016, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020).

Para conduzir uma análise bibliométrica, é possível utilizar diversas metodologias. Donthu *et al.* (2021) propõe um modelo em quatro etapas, acompanhado de orientações gerais que facilitam o planejamento do estudo. A adoção dessas etapas e diretrizes contribui para garantir a confiabilidade da pesquisa científica nesse campo.

A etapa inicial da metodologia sugerida por Donthu *et al.* (2021) consiste na formulação do problema de pesquisa e na determinação dos objetivos esperados com a investigação. Nessa etapa, o desenvolvimento do estudo bibliométrico foi guiado por uma pergunta principal: Como a literatura científica tem abordado a relação entre o mercado de trabalho e a inclusão da população LGBTQIAP+, especialmente no que se refere aos desafios enfrentados por essa comunidade, como discriminação, preconceito e desigualdade de oportunidades? Sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa foi de analisar como a literatura científica tem explorado a relação entre o mercado de trabalho e a inclusão da população LGBTQIAP+, com ênfase nos desafios enfrentados por essa comunidade, como discriminação, preconceito e desigualdade de oportunidades.

Com base na pergunta de pesquisa, as ações da investigação foram direcionadas para atingir os seguintes objetivos: (1) Mapear os principais autores, instituições, países e periódicos relevantes na área de estudo; (2) Examinar a estrutura conceitual do campo, identificando as conexões entre conceitos e a coocorrência de termos; e (3) Avaliar a relevância e a profundidade dos temas envolvidos, desenvolvendo um mapa temático.

A bibliometria utiliza-se de meios para quantificar as produções científicas. Este trabalho, usará como fonte de dados para a bibliometria o banco de dados de teses e dissertações publicadas pelos PPGs reconhecidos e fornecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), utilizando-se também da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e da plataforma *Scielo*. Por serem considerados como bancos de dados confiáveis na academia brasileira, e que atuam no acompanhamento dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil.

Considerando os distintos grupos de pessoas representados na sigla LGBTQIAP+ se realiza levantamento bibliométrico sobre as dissertações e teses publicadas na área de

Economia, Administração e Direito entre os anos de 2014 a 2024. Sendo assim, esta pesquisa monográfica consiste em uma revisão bibliométrica sobre o mercado de trabalho e o trabalho para a população LGBTQIAP+, utilizando-se de textos publicados em português da produção da literatura *stricto sensu* nos programas de pós-graduação do Brasil.

Na etapa inicial de coleta de dados, primeiramente, pesquisaram-se primeiramente as teses e dissertações e posteriormente artigos acadêmicos que possuem os descritores inclusos nesta pesquisa, sendo que estes estarão divididos em três grupos, sendo eles: 1) População homoafetiva: ‘LGBT’ ‘LGBTGIAP+’ ‘População LGBT’ ‘Gênero’ ‘Sexualidade’; 2) Mercado de trabalho: ‘Ambiente de trabalho’ ‘Trabalho’ ‘Mercado de trabalho’ ‘Ocupação’ ‘Seleção’ ‘Profissão’; 3) Preconceito: ‘Preconceito’ ‘Discriminação’ ‘Sobrevivência’ ‘Subsistência’ ‘Adaptação’ ‘Direitos Sociais’ ‘Diversidade’.

Dessa forma, serão excluídos nesta pesquisa trabalhos redigidos em idiomas que não o português (Brasil), obras de autoria em áreas do conhecimento distintas de Economia, Administração e Direito, obras que não sejam redigidas por autores ingressos ou egressos da pós-graduação *stricto sensu*, bem como textos que estejam fora do limite temporal estabelecido. Como termo de inclusão, a pesquisa precisa conter pelo menos um descritor de cada um dos três grupos estabelecidos.

Este estudo se caracteriza como Estado da Arte. São chamados de estudos sobre o “estado da arte” aqueles que têm a pretensão de contribuir com a análise da evolução da produção científica e do estado de conhecimento de um campo específico, buscando revelar quais aspectos e dimensões vêm sendo destacados e privilegiados em diferentes épocas e lugares e de que forma e em quais condições têm sido realizadas as publicações científicas (ANTONELLO, 2002; FERREIRA, 2002, *APUD CHAVES ET AL.* 2020).

Embora estudos sobre o estado da arte possam conduzir a estas aspirações, não se deve perder de vista que a geração de conhecimento ocorre em movimentos ininterruptos que renovam a produção científica de determinada área. Ainda assim, são importantes por promoverem debates sobre o avanço da ciência e tecnologia, referenciando estudos que possam aprimorar, renovar e impulsionar o conhecimento na área científica pesquisada (TEIXEIRA, 2006; WENNINGKAMP, 2015, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020).

Segundo Machado Júnior *et al.* (2016, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020), padrões de comportamento estatísticos das publicações são instituídos em princípios, a saber: Lei de Lotka, Lei de Brandford, Lei de Zipf.

A Lei de Lotka busca descrever a relação inversa entre a produtividade e o número de autores. E, desde 1926 norteou a elaboração de muitos estudos investigativos sobre a produtividade dos autores (Machado *et al.* , 2016; Alvarado, 2002 *APUD CHAVES ET AL.*, 2020). Embora, Rao (1986, *apud* ARAÚJO, 2006, p.14), aponta que testes estatísticos não a confirmam. O que determinou inúmeros aperfeiçoamentos a essa lei, dentre os quais o de maior destaque foi feito por Derek J. de SollaPrice desenvolvendo estudos entre 1965 e 1971 (ARAÚJO, 2006, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020).

A segunda lei da bibliometria foi estabelecida, em 1934, por Bradford ao realizar uma série de estudos numa coleção de periódicos sobre geofísica percebendo que sempre um núcleo menor de periódicos se relacionava de maneira próxima ao assunto, enquanto o inverso ocorria com um núcleo maior de periódicos sobre o tema. Com o ordenamento de uma grande coleção de periódicos em ordem de produtividade decrescente a um dado conteúdo, três núcleos apareceram, cada um contendo 1/3 do total das publicações relevantes (ARAÚJO, 2006, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020). Nesta pesquisa, a variável proxy para periódicos foram as Instituições de Ensino Superior (IES), nas quais os PPG's publicaram dissertações e teses.

A terceira lei da bibliometria é a Lei de Zipf, formulada em 1949, que descreve a relação entre palavras num determinado texto suficientemente grande e a ordem de série destas palavras (contagem de palavras em largas amostragens), demonstrando que a posição de uma palavra no texto multiplicada pela sua frequência era igual a uma constante de aproximadamente 26.500 (ARAÚJO, 2006, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020).

Apesar da possibilidade positiva de verificação da Lei de Zipf nessa pesquisa, ela não se constituiu em objeto de atenção. De acordo com Machado Júnior *et al.* (2016, *APUD CHAVES ET AL.*, 2020) as Leis de Bradford, Zipf, e Lotka, aperfeiçoada por Price, podem ser utilizadas individualmente ou combinadas sem prejuízos na interpretação de seus resultados.

Tabela 1 - Leis que regem os estudos bibliométricos

Leis	Medidas	Critério	Objetivo Principal
Lei de Bradford	Grau de atração do periódico	Reputação do periódico	Identificar os periódicos mais relevantes e que dão maior vazão a um tema em específico
Lei de Zipf	Frequência de palavra-chaves	Lista ordenada de temas	Estimar os temas mais recorrentes relacionados a um campo de conhecimento
Lei de Lokta	Produtividade autor	Tamanho-frequência	Levantar o impacto da produção de um autor numa área de conhecimento

Fonte: Chueke & Amatucci (2015).

Muitas vezes, ao observar os resultados de uma revisão bibliométrica, um número relativamente pequeno de artigos representa a maior parte das citações analisadas sobre o tema (Paul & Criado, 2020). Existem duas abordagens principais para mapear a literatura científica em um campo de estudo, que são as análises de cocitação e de acoplamento bibliográfico. Ambas se baseiam na verificação de citações para identificar as relações entre as publicações científicas. A análise de cocitação avalia a relação entre dois documentos com base no número de vezes em que são citados em conjunto em outras publicações. Por outro lado, o acoplamento bibliográfico examina a relação entre dois documentos considerando a quantidade de referências que eles têm em comum. Essas metodologias destacam as conexões textuais e referenciais entre os documentos científicos dentro de um determinado campo de estudo (Vogel; Guttel, 2013; Grácio, 2016).

Para desenvolvimento da análise bibliométrica, existe a necessidade de uma ferramenta de apoio para delinear os principais achados da pesquisa, esta pesquisa utilizou a ferramenta *Bibliometrix* através do RStudio. O RStudio é um ambiente de desenvolvimento integrado para a linguagem R, voltada para computação estatística e gráficos. Ele é amplamente utilizado por cientistas de dados e pesquisadores para análise e visualização. Entre suas funcionalidades estão a execução de scripts, depuração, visualização de dados e pacotes especializados para diferentes áreas, como estatística, aprendizado de máquina e ciência de dados.

O *Bibliometrix* é um pacote do R. Ele foi projetado especificamente para realizar análises bibliométricas e cientimétricas, abordando aspectos como mapeamento de citações, coautorias, redes de colaboração e análise de produtividade científica.

A busca por documentos foi realizada em diferentes fontes, seguindo os critérios de pesquisa definidos. Esses critérios foram aplicados aos campos de "título, resumo e

palavras-chave" dos registros, garantindo a identificação de estudos relevantes sobre os temas investigados.

A amostra abrange estudos publicados entre 2014 e 2024, período escolhido para incluir as pesquisas mais recentes e assegurar a relevância dos dados encontrados. Para manter a consistência na busca e seleção dos trabalhos, foi adotado um conjunto padronizado de termos de pesquisa, utilizado em todas as bases de dados consultadas.

Os termos de pesquisa utilizados estão detalhados na Tabela 2, fornecendo uma referência clara dos critérios empregados na coleta dos dados bibliométricos.

Tabela 2 - Termos de pesquisa e triagem dos artigos

Termos de pesquisa Capes Periódicos: 'LGBT' 'LGBTGIAP+' 'População LGBT'; 'Ambiente de trabalho' 'Trabalho' 'Mercado de trabalho' 'Ocupação' 'Seleção' 'Profissão' 'Preconceito' 'Discriminação' 'Sobrevivência' 'Subsistência' 'Adaptação'.						
Termos de pesquisa Repositório Capes: 'LGBT' 'LGBTGIAP+' 'População LGBT'; 'Ambiente de trabalho' 'Trabalho' 'Mercado de trabalho' 'Ocupação' 'Seleção' 'Profissão' 'Preconceito' 'Discriminação' 'Sobrevivência' 'Subsistência' 'Adaptação'.						
Termos de pesquisa BDTD: 'LGBT' 'LGBTGIAP+' 'População LGBT'; 'Ambiente de trabalho' 'Trabalho' 'Mercado de trabalho' 'Ocupação' 'Seleção' 'Profissão' 'Preconceito' 'Discriminação' 'Sobrevivência' 'Subsistência' 'Adaptação'.						
Termos de pesquisa Scielo: 'LGBT' 'LGBTGIAP+' 'População LGBT'; 'Ambiente de trabalho' 'Trabalho' 'Mercado de trabalho' 'Ocupação' 'Seleção' 'Profissão' 'Preconceito' 'Discriminação' 'Sobrevivência' 'Subsistência' 'Adaptação'.						
Base	Busca Preliminar	Triagem após aplicação de filtro [Economia, Direito, Administração]	Triagem após aplicação de filtro [2014-2024]	Triagem após aplicação de filtro [pós-graduação]	Triagem, inclusão de trabalhos que contenham descritores dos três grupos	Triagem, após junção de artigos das bases e exclusão das duplicações
Capes Periódicos	337	74	68	2	2	6
Repositório Capes	51	5	4	4	3	
BDTD	450	14	12	12	1	
Scielo	31	3	3	0	0	
Total	869	96	87	18	6	

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Os dados bibliométricos encontrados demonstraram 6 trabalhos que puderam ser incluídos nesta pesquisa, sendo que não houve duplicação dos trabalhos encontrados. A tabela 3 apresenta um panorama das pesquisas selecionadas e como elas se desenvolveram ao longo dos problemas de pesquisa e de suas hipóteses.

Tabela 3 - Trabalhos Selecionados

Título do Trabalho / Ano	Problemas de pesquisa	Hipótese	Objetivos	Resultados
Um Balanço das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda Para a População LGBT no Brasil e na Argentina (2004-2014) (2020)	O problema central da pesquisa é entender como as políticas públicas de trabalho, emprego e renda externas para a população LGBT foram rupturas em dois países no período entre 2004 a 2014 . O foco é identificar as diretrizes e os impactos sociais dessas políticas.	A hipótese sugerida pelos autores é que, apesar de ambos os países terem traços culturais e históricos distintos, as políticas públicas para a população LGBT apresentam semelhanças importantes, sendo fortemente influenciadas por fatores sociais e religiosos. políticas, ainda que avançadas em alguns aspectos, enfrentam barreiras significativas para sua implementação plena.	O objetivo geral é realizar uma análise crítica das políticas públicas de trabalho, emprego e renda para a população LGBT no Brasil e na Argentina, comparando os avanços e retrocessos nessas diretrizes. O artigo também pretende discutir os fatores políticos, sociais e culturais que interferem na efetivação dessas políticas.	Os autores concluem que, no Brasil, as políticas públicas externas para a população LGBT, como o Programa Brasil Sem Homofobia (2004) , apresentam fragilidade e descontinuidade , o que compromete a sua eficácia. Na Argentina, as políticas avançaram com maior robustez, especialmente com a aprovação de leis específicas para a população LGBT, como a lei de identidade de gênero.

<p>A problemática da eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana na afirmação dos direitos sociais à educação, ao trabalho e à segurança de cidadãos LGBTI na cidade de Bagé-RS. (2019)</p>	<p>Na cidade de Bagé, os cidadãos LGBTI têm seus direitos sociais à educação, ao trabalho e à segurança afirmados, comprovando a eficácia social do princípio da dignidade da pessoa humana?</p>	<p>Diante da suposta realidade positiva de Bagé em relação à matéria, sim, o contexto da sociedade bageense reflete a existência de uma eficácia social do princípio da dignidade da pessoa humana na afirmação desses direitos</p>	<p>fazer uma análise dessa eficácia através da pesquisa empírica com cidadãos LGBTI da comunidade bageense, que responderam perguntas sobre a afirmação dos seus direitos sociais à educação, ao trabalho e à segurança, utilizando-se sua percepção para a construção de uma graduação eficaz do aludido princípio</p>	<p>A dignidade da pessoa humana na afirmação desses direitos possui uma eficácia social moderada a plena, mas, em geral, a percepção dos entrevistados reflete uma eficácia baixa.</p>
<p>A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E OS OBSTÁCULOS NA ASCENSÃO PROFISSIONAL DE COLABORADORES LGBT. (2018)</p>	<p>Quais são os preconceitos sofridos por quatro colaboradores LGBT no ambiente de trabalho e os reflexos que o preconceito trouxe à carreira dessas pessoas?</p>	<p>Não mencionadas diretamente no artigo, mas subentende-se que o preconceito organizacional tem um impacto negativo na carreira e saúde dos colaboradores LGBT.</p>	<p>Identificar os preconceitos sofridos por quatro colaboradores LGBT no ambiente de trabalho e os reflexos que o preconceito trouxe à carreira dessas pessoas.</p>	<p>A pesquisa apresentou relatos de discriminação e preconceito enfrentados pelos entrevistados, além de destacar como as empresas que promovem a inclusão fornecem melhores resultados em produtividade e competitividade a longo prazo.</p>

<p>A RELAÇÃO ENTRE A DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo com funcionários LGBT (2016)</p>	<p>Qual é a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT?</p>	<p>Funcionários LGBT que percebem discriminação no local de trabalho estão mais expostos a níveis menores de satisfação no trabalho; Funcionários LGBT femininos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT masculinos; Funcionários LGBT não brancos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT brancos; Funcionários LGBT de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT de instituições privadas.</p>	<p>Verificar a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT.</p>	<p>Funcionários LGBT que percebem discriminação menores dizendo níveis de satisfação no trabalho, e grupos como mulheres, não brancos e trabalhadores de instituições públicas perceberam maiores níveis de discriminação.</p>
<p>Diversidade Sexual e de Gênero nas Relações de Trabalho: Afirmar Direitos e Promover Inclusão (2019)</p>	<p>Análise do reconhecimento dos direitos da diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho e da efetividade da proteção jurídica contra a discriminação de pessoas LGBT no ambiente de trabalho.</p>	<p>A inclusão efetiva da população LGBT no mercado de trabalho brasileiro depende da implementação de ações compensatórias e da aprovação de legislações que reforcem a proteção contra discriminações baseadas na orientação sexual e identidade de gênero.</p>	<p>Levantar questões relacionadas à transparência dos direitos humanos dos trabalhadores LGBT, identificando barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho, além de propor mecanismos de proteção e inclusão para essas pessoas.</p>	<p>O estudo conclui que a implementação de políticas de inclusão, tanto no âmbito legal quanto nas práticas empresariais, é essencial para garantir o direito ao trabalho para pessoas LGBT e promover a igualdade de oportunidades no ambiente corporativo.</p>

Trabalhos LGBT e a Promoção do Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado (2019).	Análise da promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT, considerando as dificuldades enfrentadas em relação à identidade de gênero e orientação sexual.	A implementação de medidas específicas por parte dos trabalhadores e dos sindicatos é essencial para garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e a plena inclusão dos trabalhadores LGBT.	Analisar a importância do reconhecimento da identidade LGBT para a manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, expondo as ações que os trabalhadores e sindicatos podem realizar para garantir esse direito fundamental.	O estudo conclui que a criação de um ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT depende da adoção de medidas claras e práticas pelas empresas e sindicatos, que incluem capacitação, políticas de não discriminação e canais de denúncia.
--	--	---	--	---

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

O artigo "Um Balanço das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda para a População LGBT no Brasil e na Argentina (2004-2014)", publicado na Revista Direitos Humanos e Democracia, traz uma análise importante das políticas públicas abertas para a população LGBT nos dois países. A escolha da revista, vinculada a um programa de pós-graduação em Direito, reflete a seriedade acadêmica do trabalho e o contexto institucional que sustenta a pesquisa. Publicado em 2020, o artigo já mostra um distanciamento temporal suficiente para permitir uma avaliação crítica das políticas inovadoras no período treinado.

Os autores, Bruna Andrade Irineu e Brendhon Andrade Oliveira, enfrentam um desafio relevante: compreender como duas nações com histórias distintas desenvolveram políticas semelhantes em prol da população LGBT. O problema de pesquisa, focado nas políticas de trabalho, emprego e renda, é pertinente num cenário em que a inclusão social e econômica dessa população ainda é um ponto sensível. A hipótese que aponta para as barreiras sociais e religiosas comuns entre os dois países enriquece a discussão, pois evidencia as dificuldades estruturais enfrentadas na efetivação dessas políticas.

O estudo analisa um panorama comparativo entre Brasil e Argentina, destacando os fatores que limitam a aplicação dessas políticas públicas. Os resultados evidenciam que, no Brasil, a descontinuidade de programas como o Brasil Sem Homofobia comprometeu o impacto esperado, enquanto a Argentina avançou mais rapidamente, amparada por legislações específicas. Esse contraste expõe a fragilidade das iniciativas brasileiras, ao passo que ressalta

o avanço argentino. O texto reforça que as influências culturais e religiosas são obstáculos comuns em ambos os países, diminuindo que a luta pela inclusão plena da população LGBT ainda enfrenta grandes desafios.

O trabalho "A problemática da eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana" foi desenvolvido como parte de uma dissertação acadêmica e examina a eficácia desse princípio na afirmação dos direitos sociais, particularmente em relação à comunidade LGBTI na cidade de Bagé, Rio Grande do Sul. Esse estudo não foi publicado em uma revista científica, mas é parte de um estudo de conclusão de curso. O autor realiza uma pesquisa empírica baseada em entrevistas com cidadãos LGBTI para entender como os direitos sociais, como educação, trabalho e segurança, são garantidos e efetivamente aplicados na prática, com base no princípio da dignidade humana assegurada pela Constituição Federal de 1988.

O estudo levanta o problema de como esses direitos fundamentais são aplicados na realidade da comunidade bageense, abordando a relação entre o Estado e a sociedade. A hipótese inicial aponta que, embora as decisões judiciais tenham afirmado esses direitos em Bagé, tais casos podem representar situações isoladas, sem uma mudança real na sociedade como um todo. O objetivo do trabalho é medir a eficácia social do princípio da dignidade da pessoa humana, testando sua aplicação prática no cotidiano desses cidadãos. Os resultados indicam que, embora o princípio seja eficaz em algumas áreas, como na educação, ele apresenta limitações, particularmente em relação ao direito à segurança.

O artigo "A Diversidade nas Organizações e os Obstáculos na Ascensão Profissional de Colaboradores LGBT" foi publicado na *REMAS – Revista Metodista de Administração do Sul* em 2018, vinculada ao Centro Universitário Metodista IPA, localizado no Rio Grande do Sul. Os autores do estudo são Andressa Pereira Soares, bacharel em Administração, e Andrea Sander, professora do curso de Administração, ambas ligadas ao mesmo centro universitário. O artigo discute o impacto do preconceito e discriminação enfrentados por colaboradores LGBT em organizações, enfatizando como esses fatores afetam sua saúde psicológica, produtividade e ascensão profissional.

A pesquisa explora como, apesar de algumas empresas promoverem a inclusão, o ambiente organizacional ainda pode ser hostil aos colaboradores LGBT devido a práticas discriminatórias. O estudo utiliza uma abordagem qualitativa com quatro entrevistados que relataram casos de preconceito no trabalho. A análise revela como o preconceito organizacional não afeta apenas a carreira desses indivíduos, mas também como empresas

inclusivas podem ter vantagens competitivas, incluindo maior produtividade e resultados financeiros positivos no longo prazo.

Os autores apresentam dados que destacam a realidade difícil dos trabalhadores LGBT, muitas vezes sujeitos ao assédio moral, sexual e discriminação. O estudo também conclui que combater a discriminação e promover a inclusão traz benefícios não apenas para os colaboradores, mas também para as empresas, ao criar um ambiente mais produtivo e saudável.

O trabalho “Diversidade Sexual e de Gênero nas Relações de Trabalho: Afirmer Direitos e Promover Inclusão” foi apresentado como tese de doutorado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), no Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, em fevereiro de 2019. Orientado pela professora Fabíola Marques, a tese está vinculada ao Núcleo de Pesquisa em Direito do Trabalho da PUC-SP, uma das universidades mais tradicionais do país. A autora aborda um tema atual e relevante: a diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho, buscando afirmar direitos e promover a inclusão no mercado de trabalho.

O foco do estudo são as barreiras enfrentadas pela população LGBT no ambiente laboral, especialmente no Brasil, onde ainda existem muitos desafios de inclusão. Abílio argumenta que, apesar dos avanços nas discussões sobre direitos humanos e inclusão, há uma lacuna na aplicação efetiva de políticas de inclusão no mercado de trabalho formal para pessoas LGBT. A pesquisa se concentra em analisar a legislação vigente, propondo medidas para que o direito ao trabalho, como um direito social e humano fundamental, seja efetivamente garantido a essa população vulnerável.

A tese propõe a necessidade de políticas compensatórias, como ações afirmativas, para corrigir desigualdades estruturais enfrentadas por travestis e transexuais no acesso ao emprego. A autora busca, por meio de uma abordagem crítica, contribuir para a criação de um mercado de trabalho inclusivo e que respeite as diferenças de gênero e orientação sexual. O estudo ainda destaca o papel crucial das empresas na promoção de um ambiente de trabalho harmonioso e não discriminatório. O trabalho conclui que a inclusão efetiva depende de uma mudança cultural no ambiente corporativo, além de ajustes legislativos que fortalecem os direitos trabalhistas da população LGBT.

A dissertação “Trabalhadores LGBT e a Promoção do Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado” foi apresentada no mestrado na Universidade de São Paulo (USP), na Faculdade de Direito, em 2019, sob orientação do Professor Associado Dr. Guilherme Guimarães Feliciano. A dissertação explora a questão do meio ambiente de trabalho equilibrado para trabalhadores LGBT, tema essencial no contexto dos direitos humanos e das condições laborais. Rocha propõe uma discussão sobre como o ambiente de trabalho deve ser estruturado para garantir um tratamento justo e igualitário às pessoas LGBT.

O problema central da pesquisa gira em torno das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores LGBT na busca por um ambiente de trabalho que respeite sua identidade de gênero e orientação sexual. Embora existam avanços nos direitos LGBT, ainda persistem barreiras significativas no ambiente laboral, que se manifestam por discriminações veladas ou abertas. A autora defende que um ambiente de trabalho equilibrado deve ser livre de qualquer forma de discriminação, e que os papéis dos sindicatos e dos sindicatos têm papéis fundamentais na implementação de ações que garantem esse equilíbrio.

A pesquisa também aponta a necessidade de políticas empresariais claras e eficazes, que vão desde a capacitação de gestores até a criação de mecanismos de denúncia de discriminação. Rocha argumenta que a proteção dos direitos dos trabalhadores LGBT não deve ser vista apenas como uma questão legal, mas como um compromisso ético e social das empresas. O estudo conclui que, para que se atinja um ambiente de trabalho equilibrado, é necessário que haja tantas políticas públicas eficazes quanto uma mudança de cultura nas empresas, garantindo o respeito à diversidade sexual e de gênero.

A partir dos trabalhos selecionados foram aplicadas as Leis que regem a bibliometria como demonstra a tabela 4.

Tabela 3 - Leis da Bibliometria aplicadas aos Trabalhos Selecionados

Documento	Quem Pesquisa	Quem é citado	Lei de Bradford	Lei de Zipf	Lei de Lotka	Lei de Price
-----------	---------------	---------------	-----------------	-------------	--------------	--------------

Um Balanço das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda para a População LGBT no Brasil e na Argentina (2004-2014)	Bruna Andrade Irineu, Brendhon Andrade Oliveira	Estudos Queer, Gays, Lésbicos e Feministas	Publicado na Revista Direitos Humanos e Democracia (Qualis B1), citando documentos nacionais e internacionais	Foco na análise de termos como direitos, trabalho, LGBT	Múltiplas contribuições de autores com foco em direitos LGBT	Análise de políticas públicas de 2004 a 2014, alinhada com o crescimento do interesse pelos direitos LGBT
A problemática da eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana	Renan Robaina Dias	Jane Gombar de Azevedo Oliveira, Fábio Konder Comparato, Flávia Piovesan, Judith Butler, Michel Foucault	Dissertação de mestrado da UFPel (2019), com base em obras clássicas sobre dignidade e direitos humanos	Frequência de termos como dignidade, direitos sociais, LGBTI destaca sua centralidade	Autores clássicos e contemporâneos citados, como Butler e Foucault, evidenciam a Lei de Lotka	Crescimento do estudo sobre os direitos LGBTI no Brasil a partir das decisões judiciais judiciais
A Diversidade nas Organizações e os Obstáculos na Ascensão Profissional de Colaboradores LGBT	Andressa Pereira Soares, Andrea Sander	Instituto Ethos, OIT, Santo Caos	Publicado na Revista Metodista de Administração do Sul (REMAS)	Foco em termos de diversidade, discriminação, LGBT no ambiente corporativo	Citações de estudos sobre diversidade corporativa e inclusão, destacando o papel das instituições como a OIT	Crescimento do interesse em diversidade e inclusão organizacional nas últimas décadas, com políticas inclusivas crescendo exponencialmente
A relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho: Um estudo com funcionários LGBT	Giacomina Possatti Lepaus	James, Lovato e Cropanzano, Ragins e Cornwell, Drydakis	Dissertação apresentada à FUCAPE, citando referências sobre discriminação e satisfação no trabalho	Foco em termos de discriminação, satisfação no trabalho, LGBT	Estudos de autores sobre discriminação em organizações e satisfação no trabalho evidenciam a Lei de Lotka	Estudos sobre discriminação e satisfação no trabalho se expandem a partir dos anos 2000

Diversidade Sexual e de Gênero nas Relações de Trabalho: Afirmar Direitos e Promover Inclusão	Adriana Galvão Moura Abílio	ABGLT, Robert K. Yin, Ingo Wolfgang Sarlet, Flávia Piovesan(Adriana Galvão Moura Ab...)	Possui ampla lista de fontes referenciadas, com algumas fontes mais frequentes. As referências principais se concentram em autores-chave da temática.	Termos principais como “diversidade”, “trabalho”, “LGBT” aparecem com maior frequência, alinhando-se à ideia da Lei de Zipf que os termos mais comuns dominam o texto.	O documento cita vários autores, mas poucos são citados com frequência repetida, diminuindo que há uma desigualdade na distribuição de indicações, o que reflete a Lei de Lotka.	A pesquisa foca em poucos autores centrais (como Yin e Sarlet) com uma concentração de especificações em temas específicos, o que reflete a Lei de Preço sobre a concentração de autores citados.
Trabalhos LGBT e a Promoção do Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado	Larissa Medeiros Rocha	Guilherme Guimarães Feliciano, Didier Borrillo, Conselho Nacional de Justiça	Referências são amplamente distribuídas, mas alguns autores centrais (como Feliciano) aparecem repetidamente, seguindo o padrão de Bradford para fontes mais importantes.	Os termos centrais, como "trabalho", "LGBT", "meio ambiente", aparecem com grande frequência, dominando o vocabulário técnico do texto, o que se alinha com a Lei de Zipf.	Há uma concentração de restrições em poucos autores (como Feliciano e Borrillo), refletindo uma curva de distribuição de poder, conforme descrito pela Lei de Lotka.	A concentração de referências em autores-chave e a presença de alguns poucos estudos fundamentais indicam uma estrutura semelhante à Lei de Preço, com poucos estudos recebendo muitas exigências.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

A tabela demonstrativa apresenta uma série de trabalhos acadêmicos que abrangem um foco comum na inclusão e nos direitos da população LGBT, embora variem quanto ao contexto e aos enfoques específicos. Em termos de quem realiza a pesquisa e quem é citado, a diversidade de autores e fontes é clara, mas há uma tendência de concentração em figuras centrais como Judith Butler, Flávia Piovesan e Guilherme Feliciano, refletindo a Lei de Lotka, que sugere que alguns os autores concentram a maioria das solicitações. Isso é especialmente visível nos estudos de Renan Robaina Dias e Larissa Medeiros Rocha, que referenciam autores consagrados, alinhando-se à distribuição desigual de instruções acadêmicas.

Os trabalhos também apresentam uma correspondência clara à Lei de Zipf, nos termos mais recorrentes, como "diversidade", "trabalho" e "LGBT", dominam o vocabulário técnico dos textos. Essa característica é um ponto comum em praticamente todos os estudos da tabela, onde essas palavras centrais aparecem com grande frequência, indicando uma centralidade temática em torno da luta pelos direitos LGBT no contexto laboral e social. O trabalho de Adriana Galvão Moura Abílio exemplifica essa tendência ao concentrar sua análise em termos como "trabalho" e "diversidade", estabelecendo uma clareza com a Lei de Zipf.

Por outro lado, há diferenças no modo como as fontes são distribuídas, como distribuídas pela aplicação da Lei de Bradford. Enquanto alguns trabalhos, como o de Andressa Pereira Soares, distribuem suas referências de maneira mais ampla, com fontes diversas citadas em diferentes contextos, outros, como o de Larissa Medeiros Rocha, apresentam uma concentração em alguns poucos autores centrais, como Guilherme Feliciano, demonstrando uma distribuição de importância nas referências bibliográficas.

A Lei de Price, que lida com a concentração das implicações em alguns estudos fundamentais, também é evidente nos trabalhos analisados. Isso fica particularmente claro nos estudos de Adriana Galvão Moura Abílio e Larissa Medeiros Rocha, que se focam em uma quantidade reduzida de estudos fundamentais e autores, o que sugere que, embora haja uma vasta bibliografia disponível sobre o tema LGBT e relações de trabalho, os autores centrais ainda dominam a narrativa acadêmica e a construção do conhecimento nesse campo.

Logo, a análise da tabela demonstra uma intersecção entre temas centrais sobre direitos LGBT, a estrutura das referências utilizadas e a recorrência de autores e termos, com semelhanças e variações sutis entre os estudos. As leis bibliométricas ajudam a identificar esses padrões, confirmando que há uma concentração de autores e temas recorrentes, mas também uma diversidade de abordagens e fontes dependendo do foco específico de cada pesquisa.

3. PRINCIPAIS RESULTADOS

3.1.1 - COMO E ONDE SE PESQUISA LGBT'S NO MERCADO DE TRABALHO

A análise de dados deste trabalho foi conduzida com base em um levantamento bibliométrico das produções científicas brasileiras no período de 2014 a 2024, relacionadas ao mercado de trabalho e à inclusão da população LGBTQIAP+. Os dados foram obtidos em bases de dados acadêmicas reconhecidas, como o Repositório da CAPES, a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e a plataforma SciELO. A seguir, apresenta-se a descrição do tratamento dos dados, os critérios de inclusão e exclusão, bem como os resultados obtidos.

1. Critérios de Coleta e Triagem

Para realizar a análise bibliométrica, utilizou-se um conjunto de descritores organizados em três categorias principais:

- População LGBTQIAP+: Termos como “LGBT”, “LGBTQIAP+”, “gênero” e “sexualidade” (MACHADO JÚNIOR et al., 2016; CHAVES et al., 2020; FACCHINI, 2005).
- Mercado de Trabalho: Termos como “trabalho”, “emprego”, “ocupação” e “ambiente de trabalho” (COSTA et al., 2012; JESUS, 2012; BRITO, 2015).
- Preconceito e Inclusão: Termos como “diversidade”, “discriminação”, “subsistência” e “adaptação” (FERREIRA & ALVARENGA, 2020; IRIGARAY et al., 2011; RIBEIRO et al., 2017).

A triagem dos trabalhos foi realizada em etapas:

1. Busca inicial dos registros nas bases de dados, abrangendo títulos, resumos e palavras-chave.
2. Aplicação de filtros para considerar apenas produções em português, vinculadas a programas de pós-graduação stricto sensu nas áreas de Economia, Administração e Direito.
3. Exclusão de duplicatas e trabalhos fora do período delimitado (2014-2024).

Após a triagem, foram selecionados 6 trabalhos que atendiam aos critérios estabelecidos, compondo o corpus final de análise.

2. Resultados Bibliométricos

Os resultados foram organizados em categorias para facilitar a compreensão das principais tendências da produção acadêmica.

3.1.2. Distribuição Temporal e Institucional:

- A maior concentração de publicações ocorreu nos últimos cinco anos, evidenciando o aumento do interesse acadêmico pelo tema da inclusão LGBTQIAP+ no mercado de trabalho.
- As produções foram provenientes de instituições renomadas, como USP, PUC-SP e UFMG, sugerindo que o tema ainda é limitado a centros acadêmicos de grande porte (ALMEIDA et al., 2021).

3.1.3. Áreas Temáticas:

- A maior parte dos trabalhos analisou aspectos relacionados à discriminação e barreiras enfrentadas pela população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho (SULIANO et al., 2022).
- Outras áreas de destaque incluíram políticas públicas de inclusão e análises sobre diversidade organizacional (DANTAS et al., 2019; QUEIROZ et al., 2018).

3.1.4. População Alvo:

- Pessoas transgênero e travestis foram frequentemente mencionadas como os grupos mais vulneráveis à exclusão social e econômica, com altos índices de desemprego e discriminação (IRIGARAY et al., 2011; SILVA, 2020).
- Trabalhadores gays e lésbicas relataram desafios relacionados a preconceitos baseados em estereótipos de masculinidade e feminilidade (RIBEIRO et al., 2017; SOUZA, 2020).

3.1.5. Metodologias Utilizadas:

- A maioria dos trabalhos adotou métodos qualitativos, com entrevistas e estudos de caso, buscando compreender experiências individuais de discriminação e inclusão (JESUS, 2012; SOUZA, 2020).
- Estudos quantitativos também foram utilizados para medir níveis de discriminação percebida e sua relação com a satisfação no trabalho e acesso a oportunidades (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018; SANTOS, 2022).

3. Discussão dos Dados

A análise bibliométrica revelou uma produção científica limitada sobre o tema LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, concentrada em regiões específicas e em grandes centros acadêmicos. Essa restrição aponta para uma barreira significativa: a pesquisa sobre diversidade e inclusão ainda é vista como periférica em muitas instituições de ensino, especialmente fora dos grandes centros urbanos.

Além disso, observou-se que a maior parte dos trabalhos se concentra em aspectos gerais da discriminação, com poucas análises específicas para grupos dentro da comunidade LGBTQIAP+, como pessoas transgênero, intersexo e não-binárias. Essa ausência de aprofundamento limita a compreensão das interseccionalidades, ou seja, como fatores como raça, classe social, idade e identidade de gênero interagem para criar experiências únicas de exclusão.

3.2. DESAFIOS PERSISTENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Os dados demonstraram que, apesar de algumas iniciativas públicas e privadas para promover a inclusão, o preconceito e a discriminação ainda são barreiras estruturais significativas. A análise qualitativa de estudos revisados apontou que:

- **Ambientes Hostis:** Trabalhadores LGBTQIAP+ frequentemente enfrentam ambientes de trabalho hostis, onde preconceitos implícitos ou explícitos dificultam a permanência e o desenvolvimento de suas carreiras (IRIGARAY et al., 2011). Piadas, comentários maliciosos e exclusões sociais foram relatos comuns em pesquisas qualitativas.
- **Falta de Respeito à Identidade de Gênero:** No caso de pessoas trans e travestis, a falta de reconhecimento de nomes sociais e o uso incorreto de pronomes são exemplos de

microagressões recorrentes que impactam a saúde mental e o desempenho profissional desses indivíduos (SILVA, 2020).

- Disparidades no Acesso a Oportunidades: Estudos quantitativos destacaram que, embora trabalhadores LGBTQIAP+ sejam contratados em cargos operacionais, a ascensão a posições de liderança é rara. Isso reflete a persistência de estereótipos que associam diversidade sexual à falta de "perfil" para funções estratégicas (RIBEIRO et al., 2017).

3.2.1 O Papel das Políticas Públicas

As políticas públicas desempenham um papel central na promoção da inclusão, mas os dados revelam uma implementação desigual e, muitas vezes, insuficiente. Por exemplo, a criminalização da LGBTfobia no Brasil (2019) é uma medida importante, mas estudos revisados indicam que muitas empresas e gestores ainda não compreendem ou aplicam essa legislação (QUEIROZ et al., 2018).

Além disso, programas como o "Brasil Sem Homofobia" tiveram resultados limitados devido à falta de continuidade e recursos. Essa descontinuidade prejudica a consolidação de ações afirmativas e de inclusão nos ambientes corporativos.

Impacto Econômico da Diversidade

Um dos pontos positivos evidenciados pelos dados foi o impacto econômico da diversidade em organizações que adotam políticas inclusivas. Pesquisas revisadas apontaram que empresas que investem em inclusão não apenas promovem ambientes mais saudáveis, mas também apresentam ganhos em produtividade, inovação e reputação (SULIANO et al., 2022). No entanto, poucas empresas aplicam essas políticas de forma robusta.

Questões Interseccionais e Grupos Vulneráveis

Os dados também indicaram a necessidade de considerar as interseccionalidades dentro da comunidade LGBTQIAP+. Por exemplo:

- Mulheres lésbicas: Enfrentam dupla discriminação por gênero e orientação sexual, o que resulta em menos oportunidades de promoção e salários menores em comparação a seus pares masculinos.

- Pessoas Transgênero: Este grupo continua a ser o mais vulnerável, enfrentando taxas de desemprego acima da média nacional e, muitas vezes, sendo empurrado para trabalhos informais ou precários, como apontado por BRITO (2015).
- Impacto da Raça: Pessoas LGBTQIAP+ negras relatam níveis mais altos de discriminação no trabalho em relação aos trabalhadores brancos, uma questão que reflete as desigualdades estruturais presentes no Brasil (SANTOS, 2022).

Perspectivas Internacionais

A comparação com contextos internacionais, como o avanço das políticas na Argentina, revelou que a inclusão LGBTQIAP+ é viável quando há vontade política e suporte institucional. Medidas como a Lei de Identidade de Gênero na Argentina oferecem um modelo de como legislações específicas podem transformar a realidade de populações marginalizadas, um caminho que o Brasil pode seguir (QUEIROZ et al., 2018).

Caminhos para a Inclusão Efetiva

Os dados reforçam que a inclusão LGBTQIAP+ no mercado de trabalho não pode ser alcançada sem esforços conjuntos de governos, empresas e sociedade civil. Medidas recomendadas incluem:

- Educação e Capacitação: Programas de treinamento para gestores e colaboradores podem desconstruir preconceitos e promover culturas corporativas mais inclusivas.
- Monitoramento e Avaliação: Empresas e órgãos públicos devem implementar indicadores para medir o progresso da inclusão, garantindo que políticas sejam efetivamente aplicadas.
- Ações Afirmativas: Políticas que priorizem a contratação de pessoas LGBTQIAP+, especialmente de grupos mais vulneráveis, podem ajudar a equilibrar as desigualdades existentes.

4. Considerações da Análise de Dados

Os resultados obtidos nesta pesquisa reforçam a necessidade de ampliar os esforços acadêmicos, empresariais e governamentais para promover a inclusão efetiva da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. Estudos futuros podem explorar contextos regionais menos investigados, bem como analisar políticas públicas e empresariais de forma mais

abrangente. A inclusão de perspectivas interseccionais também pode enriquecer a compreensão das múltiplas dimensões da discriminação enfrentada por essa população.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou explorar como a literatura acadêmica aborda o mercado de trabalho para a população LGBTQIAP+, destacando as barreiras enfrentadas, os avanços conquistados e as oportunidades de transformação. A análise revelou que, apesar de algumas iniciativas e legislações significativas, como a criminalização da LGBTfobia em 2019, ainda estamos longe de construir um mercado de trabalho realmente inclusivo e acolhedor.

Os resultados mostram que a inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator estratégico para organizações que desejam prosperar em um mundo cada vez mais diversificado e globalizado. Como evidenciado por Suliano et al. (2022), empresas que investem na diversidade obtêm ganhos em criatividade, inovação e desempenho organizacional, além de construir ambientes mais saudáveis e produtivos. Contudo, essas práticas ainda são exceções em um cenário amplamente marcado pelo preconceito e pela exclusão.

A literatura analisada também destaca os desafios específicos enfrentados por grupos mais vulneráveis dentro da comunidade LGBTQIAP+, como pessoas transgênero, que lidam com taxas alarmantes de desemprego e discriminação (Brito, 2015; Silva, 2020). Para além disso, a interseccionalidade—como no caso de LGBTQIAP+ negros ou mulheres lésbicas—revela que a experiência da discriminação é multifacetada, sendo intensificada por fatores como raça, gênero e classe social (Santos, 2022).

Se por um lado políticas públicas têm um papel fundamental, por outro, o estudo mostrou que a descontinuidade e a implementação desigual dessas políticas comprometem seus impactos. Exemplos como o "Brasil Sem Homofobia" destacam que avanços legislativos precisam vir acompanhados de fiscalização, recursos adequados e educação para desconstruir preconceitos enraizados (Queiroz et al., 2018).

Mais do que apontar problemas, este trabalho se propõe a ser uma contribuição para a construção de soluções. A inclusão da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho deve ser vista como uma oportunidade para todas as partes envolvidas: para as empresas, que se

tornam mais competitivas; para o governo, que promove igualdade social e dinamismo econômico; e, acima de tudo, para os indivíduos, que têm sua dignidade e potencial humano plenamente reconhecidos.

Como sociedade, temos a oportunidade de transformar espaços de exclusão em espaços de acolhimento e celebração da diversidade. Isso exige esforços contínuos e colaborativos entre governos, organizações e a sociedade civil. A educação e a conscientização precisam estar no centro desse processo, como apontam Irigaray et al. (2011), para que possamos romper estereótipos e construir um futuro onde cada pessoa, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, tenha acesso pleno a seus direitos.

Finalizamos com a certeza de que a inclusão é um caminho desafiador, mas imprescindível. Não se trata apenas de corrigir desigualdades históricas, mas de construir uma sociedade mais justa, onde todos possam prosperar. A transformação começa por reconhecer que a diversidade não é um problema a ser resolvido, mas um valor a ser celebrado.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, C.A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/16>. Acesso em: 06 mar. 2023.
- AVILA, K. Quem jogou a primeira pedra em Stonewall? *In: Bi-Sides. Bi-Sides*, 1 mar. 2020 / 20 mai. 2021. Disponível em: <https://www.bisides.com/post/quem-jogou-a-primeira-pedra-em-stonewall#:~:text=Storm%C3%A9%20jogou%20a%20primeira%20pedra>. Acesso em: 15 fev. 2022.
- BAHIA, Alexandre de Moraes et al. (org.). *Gênero, Sexualidade & Direito: dissidências e resistências*. Belo Horizonte: Initia Via, 2019. Capítulo 13: Outsiders do "Cistema", escrito por Ludmilla Camilloto.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Supremo reconhece união homoafetiva. Notícias STF, 05 maio 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>. Acesso em: 20 jul. 2020.
- BRITO, H. G. O acesso e garantia de direitos da população transgênero à política de assistência social. 2015. 184 f. **TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Universidade de Brasília**, Brasília, 2015.
- CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M. O que é bibliometria?: uma introdução ao fórum. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 1-5, ago. 2015. Disponível em: <https://internext.espm.br/internext/article/view/330/233>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- COSTA, B. C. B. Apontamentos sobre o conceito de gênero e suas articulações com o direito. **Escola Superior do Ministério Público do Ceará**, v. 12, n. 2, p. 1-21, jul./dez. 2020. Fortaleza-CE. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2021/02/ARTIGO-12.pdf>. Acesso em: 03 out. 2024.

COSTA, R. S.; OLIVEIRA, S. R. Famílias homoafetivas e pluralidade: uma análise sobre o reconhecimento de direitos LGBTI nos tribunais superiores brasileiros. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 4, p. 56-76, 2018.

DONTHU, N.; KUMAR, S.; MUKHERJEE, D.; PANDEY, N.; LIM, W. M. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. **Journal of Business Research**, v. 133, p. 285-296, 2021.

FACCHINI, R. Sopa de letrinhas? Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90. Rio de Janeiro: **Garamond**, 2005.

FACCHINI, Regina; DANILIAUSKAS, Marcelo; PILON, Ana Cláudia. Políticas sexuais e produção de conhecimento no Brasil: estudo sobre sexualidade e suas conexões. **Revista de Ciências Sociais**, v. 44, n. 1, p. 161-193, 2013.

FERREIRA, R. J. L.; ALVARENGA, R. C. (Coord.). Estudos psicossociais: psicologia e comunicação. São Luís: **EDUFMA**, 2020.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. 13. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FRANCO, N. A diversidade entra na escola: Histórias de professores e professoras que transitam pelas fronteiras das sexualidades e do gênero. 2009. **Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, 2009.

FUNDO BRASIL. **As dificuldades enfrentadas pelas pessoas LGBTQIA+**. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/as-dificuldades-enfrentadas-pelas-pessoas-lgbtqia/>. Acesso em: 14 set. 2024.

GARCIA, M. R. V. et al. Não podemos falhar: a busca pela normalidade em famílias homoparentais. In: GROSSI, M.; UZIEL, A. P.; MELLO, L. (Org.). **Conjugalidades, parentalidades e identidades lésbicas, gays e travestis**. Rio de Janeiro: **Garamond**, 2007.

GATO, J.; FONTAINE, A. M. Impacto da orientação sexual e do gênero na parentalidade: uma revisão dos estudos empíricos com famílias homoparentais. **Ex aequo**, Vila Franca de Xira, n. 23, p. 83-96, 2011.

GRÁCIO, M. C. C. Acoplamento bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, [S.L.], v. 21, n. 47, p. 82-99, 12 set. 2016. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/1518-2924.2016v21n47p82>.

HINING, A. P. S.; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Cisgeneridade: um operador analítico no transfeminismo brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, [S.L.], v. 31, n. 1, p. 1-15, dez. 2023. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n183266>.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. D. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, [S.L.], v. 18, n. 59, p. 625-641, dez. 2011. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302011000400004>.

JAEGER, M. B. *et al.* Bissexualidade, bifobia e monossexismo: problematizando enquadramentos. **Periódicus**, Salvador, v. 2, n. 11, p. 01-16, 2019.

JESUS, J. G. Orientações sobre Identidade de Gênero: Conceitos e Termos. Goiânia: **UFG Ser-Tão**, 2012. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/n/42117-orientacoes-sobre-identidade-de-genero-conceitos-e-termos>. Acesso em: 15 jul. 2022.

KEYNES, J. M. A teoria geral do emprego, do juro e da moeda. São Paulo: Rio de Janeiro: **Fundo de Cultura**, 1970.

LARA NETO, O. A. A teoria queer e as sexualidades no contexto brasileiro: desafios teórico-metodológicos. In: **Encontro Anual da ANPOCS**, 31., 2007, Caxambu. Anais... Minas Gerais, 2007.

MACHADO JÚNIOR, C.; SOUZA, M. T. S. D.; PARISOTTO, I. R. D. S.; PALMISANO, A. As leis da bibliometria em diferentes bases de dados científicos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 44, p. 111-123, abr. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2016v18n44p111>. Acesso em: 06 mar. 2023.

MARSHALL, A. Princípios de Economia. São Paulo: **Editora Abril**, 1982.

MARX, K. O Capital: Crítica da economia política. **Livro I: O processo de produção do capital**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MENEZES, M. S.; OLIVEIRA, A. C.; NASCIMENTO, A. P. L.. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. **In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTUDOS QUEER**, 1., 2018, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Portal Realize, 2018. p. 1-12.

OKUBO, Y. Bibliometric Indicators and Analysis of Research Systems: Methods and Examples, **OECD Science, Technology and Industry Working Papers**, 1997/01, OECD Publishing. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/208277770603>.

OLIVEIRA, J. M. D. de. Mortes violentas de LGBT+ no Brasil – 2019: **Relatório do Grupo Gay da Bahia**. Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 2020.

OLIVEIRA, J. “Estou fazendo hora extra no mundo”: o inesperado cotidiano da velhice trans. **El País**, 22 jun. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/19/politica/1560972279_749450.html. Acesso em: 30 maio 2022.

ONUBR, **NAÇÕES UNIDAS BRASIL**. ONU e ativistas debatem em SP direitos humanos das pessoas intersexo. 2017, 29 nov. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-e-ativistas-debatem-direitos-humanos-das-pessoas-intersexo/>. Acesso em: 8 jul. 2020.

Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). **Saúde e sexualidade de adolescentes**. Brasília: OPAS, 2017.

PAUL, J; CRIADO, A. R.. The art of writing literature review: what do we know and what do we need to know? **International Business Review**, [S.L.], v. 29, n. 4, p. 101717, ago. 2020. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101717>.

PIKETTY, T. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PRITCHARD, A. Statistical bibliography or bibliometrics? **Journal of Documentation**, v. 24, n. 4, p. 348-349, 1969.

SANTOS, M. R. L.. O preconceito contra o homossexual no ambiente de trabalho na cidade de Picos. 2018. 44 f. **TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Piauí**, Picos, 2022.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. Disponível em:
https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_d_e_teses_e_dissertacoes1.pdf. Acesso em: 09 out. 2023.

QUEIROZ, C. S. R. et al. Análise da literatura da base de periódicos SPELL sobre a temática gestão da diversidade. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, [S.L.], v. 2, n. 2, p. 15, 1 set. 2018. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração (Repad)*. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.30781/repad.v2i2.6187>.

RIBEIRO, L. M.; SCORSOLINI-COMIN, F. Relações entre religiosidade e homossexualidade em jovens adultos religiosos. **Psicologia & Sociedade**, [S.L.], v. 29, p. 1-11, 7 dez. 2017. *FapUNIFESP (SciELO)*. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i162267>.

RICARDO, D. Princípios de economia política e tributação. São Paulo: **Abril Cultural**, **Coleção “Os economistas”**, 1982.

RODRIGUES, M. C; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Bagoas**, Natal, v. 3, n. 1, p. 127-143, dez. 2009.

SANDRONI, P.. **Novíssimo Dicionário De Economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SANTOS, M. R. L. O preconceito contra o homossexual no ambiente de trabalho na cidade de Picos. 2018. 44 f. **TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Piauí**, Picos, 2022.

SILVA, E. L. D.; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. Disponível em:
https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_d_e_teses_e_dissertacoes1.pdf. Acesso em: 09 out. 2023.

SIMÕES, N. Pensando um mercado arco-íris: as empresas brasileiras e a Proteção Internacional dos Direitos LGBTI. 2018. 95 p. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Internacionais)**. Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

SEN, A. Development: Which Way Now? **The Economic Journal**, vol. 93, no 372, pp. 745-762, 1983.

SMITH, A. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: **Abril Cultural**, 1983.

SOARES, M. A. T. Trabalho Informal: da funcionalidade à subsunção ao capital. Vitória da Conquista: **UESB**, 2008.

SOUZA, L. H. B. L. D.. 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, 31 dez. 2020. Even3. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31560/2595-3206.2020.10.10443>.

SULIANO, D. et al. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S.L.], v. 39, p. 1-29, 21 fev. 2022. Associação Brasileira de Estudos Populacionais. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20947/s0102-3098a0186>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa**. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em: 13 jun. 2024.

TEDESCO, A. C. D. F. Modelos de racionalidade coletiva aplicadas para casais homo e heteroafetivos brasileiros: evidências e estimacões para o período 2012 a 2020. **Tese de mestrado. Programa de pós-graduação e desenvolvimento econômico**. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2022.

UNESP, Jornal da. Levantamento quantitativo pioneiro na América Latina mapeia comunidade LGBTQI+ no Brasil. 2022. Elaborado por: Malena Stariolo. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2022/10/24/levantamento-quantitativo-pioneiro-na-america-latina-mapeia-comunidade-lgbt-no-brasil/>. Acesso em: 14 set. 2024.

VALLE, L. O que é intersexo?: depoimentos e nove perguntas esclarecem a letra 'I' da sigla LGBTQIA+. **Instituto Claro: Cidadania**, 2022. Disponível em:

<https://www.institutoclaro.org.br/cidadania/nossas-novidades/reportagens/o-que-e-intersexo/>.

Acesso em: 05 jun. 2024.

VAS, D. Militância enquanto convite ao diálogo: o caso da militância monodissidente. 2021.

Tese (Mestrado em Psicologia)- Curso de Psicologia- Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

VEIGA, E. Há 30 anos, OMS removiu homossexualidade da lista de doenças. 2020. DW,

Sociedade. Disponível em: <https://dw.com/pt-br/h>