

**Catarina Ribeiro**

**Microagressões e autoestima de profissionais LGBT durante a pandemia COVID-19**

**Uberlândia**

**2022**

**Catarina Ribeiro**

**Microagressões e autoestima de profissionais LGBT durante a pandemia COVID-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.a Dr.a Pricila de Sousa Zarife

**Uberlândia**

**2022**

**Catarina Ribeiro**

**Microagressões e autoestima de profissionais LGBT durante a pandemia COVID-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife.

Banca Examinadora

Uberlândia, 25 de abril de 2022

---

**Prof.a Dr.a Pricila de Sousa Zarife (Orientadora)**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

---

**Prof.a Dr.a Ligia Carolina Oliveira Silva**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

---

**Prof. Dr. Jean von Hohendorff**

IMED

**Uberlândia**

**2022**

## Resumo

Preconceito, discriminação e hostilidade são fenômenos frequentemente vivenciados pela população LGBT. Durante a pandemia COVID-19, a percepção de discriminações e os impactos negativos na saúde e no bem-estar destas pessoas foram potencializados. Tais discriminações pode ocorrer de diferentes formas, indo de mais abertas a sutis. Microagressões, ou discriminações sutis, são abjeções verbais, comportamentais ou ambientais, que transmitem desprezos e insultos, manifestadas com ou sem intencionalidade, direcionadas a pessoas pertencentes a minorias. Este trabalho buscou investigar a correlação entre experiências de microagressões no trabalho e autoestima de profissionais LGBT durante a pandemia COVID-19, e possíveis diferenças nas médias por faixas etárias e tempo de organização. Participaram 206 profissionais LGBT que responderam a Escala de experiências de microagressões LGBT no trabalho, Escala de Autoestima de Rosenberg e um questionário sociodemográfico. Análises descritivas, correlação de Spearman e testes Mann-Whitney para amostras independentes foram realizadas. Os resultados indicaram correlação fraca e negativa entre autoestima e duas dimensões de microagressões: valores no local de trabalho e cultura cisnormativa. Profissionais com 30 anos ou mais apresentaram médias maiores na autoestima e microagressões de valores no local de trabalho. Profissionais com mais de um ano de organização apresentaram médias maiores na autoestima; aqueles com até um ano apresentaram médias maiores nas três dimensões de microagressões (valores no local de trabalho, suposições heteronormativas e cultura cisnormativa). Este trabalho é pioneiro no estudo de microagressões LGBT no trabalho no Brasil e seus resultados contribuem para o avanço da compreensão da vivência desta população.

**Palavras-chave:** Autoestima, Discriminação, Diversidade, Orientação sexual, Identidade de gênero.

## **Abstract**

Prejudice, discrimination and hostility are phenomena frequently experienced by the LGBT population. During the COVID-19 pandemic, the perception of discrimination and the negative impacts on the health and well-being of these people were enhanced. Such discriminations can occur in different ways, ranging from the most overt to the subtle. Microaggressions, or subtle discriminations, are verbal, behavioral or environmental abjections that convey contempt and insults, expressed with or without intentionality, aimed at people belonging to minorities. This work sought to investigate the correlation between experiences of microaggressions at work and self-esteem of LGBT professionals during the COVID-19 pandemic, and possible differences in the averages by age groups and time of organization. Participants were 206 LGBT professionals who answered the Scale of experiences of LGBT microaggressions at work, the Rosenberg Self-Esteem Scale and a sociodemographic questionnaire. Descriptive analysis, Spearman correlation and Mann-Whitney tests for independent samples were performed. The results indicated a weak and negative correlation between self-esteem and two dimensions of microaggressions: values in the workplace and cisnormative culture. Professionals aged 30 years or older had higher averages in self-esteem and micro-aggressions of values in the workplace. Professionals with more than one year of organization had higher averages in self-esteem; those aged up to one year had higher averages in the three dimensions of microaggressions (workplace values, heteronormative assumptions, and cisnormative culture). This work is a pioneer in the study of LGBT microaggressions at work in Brazil and its results contribute to the advancement of understanding of the experience of this population.

**Keywords:** Self-esteem, Discrimination, Diversity, Sexual orientation, Gender identity.

## Sumário

Introdução .....	7
Método .....	12
Participantes .....	12
Instrumentos .....	13
Procedimentos .....	14
Análise de dados .....	14
Resultados .....	15
Discussão .....	17
Referências.....	27
Anexo A .....	34
Anexo B .....	36
Anexo C .....	37

## Introdução

A COVID-19 foi caracterizada como pandemia no começo do ano de 2020, a partir da declaração de estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Em uma situação de crise, milhares de pessoas foram confinadas em suas casas para minimizar a propagação do vírus, o que ocasionou grandes impactos negativos nos âmbitos sociais, econômicos, culturais e políticos (Cruz et al., 2020).

A pandemia e as medidas de distanciamento social apresentaram forte impacto na vida e na subsistência das pessoas, atingindo em maior escala grupos minoritários (Moore, Wierenga, Prince, Gillani, & Mintz, 2021). A população LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais ou travestis, queer, intessexuais, agêneros e assexuais e mais classificações) é uma das mais impactadas pela pandemia na saúde e no bem-estar, tendendo a apresentar aumento do sentimento de medo, na incerteza e na discriminação, além de riscos aumentados de transtornos psiquiátricos e suicídio (Banerjee & Nair, 2020).

Tradicionalmente, preconceito, discriminação e hostilidade são fenômenos frequentemente vivenciados por pessoas LGBTQIA+ (M. Morrison, Bishop, & T. Morrison, 2018), pois as diversidades de identidade de gênero e orientação sexual costumam ser percebidas de forma negativa na maioria das sociedades. Orientação sexual é um conceito que envolve a atração emocional, romântica, sexual e/ou afetiva por outra(s) pessoa(s) (Pichler & Ruggs, 2018), enquanto identidade de gênero envolve a identificação da pessoa dentro (ou fora) da visão dicotômica de homem ou mulher (Franco & Salvador, 2020), ou seja, seu senso interno de gênero.

Por serem marginalizadas, as pessoas LGBTQIA+ estão mais propensas a receber avaliações negativas que aumentam a probabilidade de atos discriminatórios, processo que envolve aspectos como estereótipos (generalização), preconceito (atitude negativa) e

discriminação (comportamento negativo injustificado) (Myers, 2019). Tais fenômenos direcionados à população LGBTQIA+ costumam ocorrer em diferentes contextos, como escolas (Kosciw & Pizmony-Levy, 2016), serviços de saúde (Lima, Souza, & Dantas, 2016), família (Silva & Cerqueira-Santos, 2018) e organizações (Bonaventura & Biondo, 2016), mas ainda são relativamente pouco investigados (Pichler & Ruggs, 2018).

O Brasil é um dos países que mais agridem pessoas que se identificam como LGBTQIA+ no mundo, principalmente transexuais e travestis (Mendes & Silva, 2020). Um levantamento realizado com os dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), indicou que entre 2015 a 2017 foram registradas 24.564 notificações de violências contra essa população. Isto implica que, aproximadamente, a cada hora uma pessoa LGBT é agredida no país, sendo a maior quantidade de notificações verificada em lésbicas e mulheres trans (Pinto et al., 2020).

Nas organizações, as pessoas LGBTQIA+ são um dos grupos mais marginalizados, devido ao heterossexismo e à homofobia (Diniz et. al, 2013). Na América do Norte, estima-se que entre 15% e 43% de profissionais LGBTQIA+ já sofreram alguma discriminação aberta, como serem demitidos, negados(a) uma promoção, receberem avaliações de desempenho negativas e/ou serem vítimas de violências, com base em suas orientações sexuais (Pichler & Ruggs, 2018). Por conta de sua marginalização, há uma maior dificuldade na inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho (Monte & Nascimento, 2020), sendo ainda mais desafiador manter-se empregável para as mulheres transexuais (Cayres, L. Silva, & D. Silva, 2020).

Em alguns países, comportamentos abertamente discriminatórios são social e legalmente condenados. Entretanto, ao invés de serem extintos, estes passaram a se tornar cada vez mais sutis, dificultando sua percepção e uma resposta judiciária. Com esta sutiliza, as discriminações passaram a se tornar frequentes (Bandeira & Batista, 2002; Souza, Ispas, & Weselman, 2017).



As formas sutis de discriminação são denominadas microagressões, entendidas como abjeções verbais, comportamentais ou ambientais cotidianas, manifestadas com ou sem intencionalidade, que acabam por manifestar desprezos e insultos hostis, derogatórios ou negativos contra pessoas pertencentes a minorias (Nadal, 2008). Ocorre que a literatura ainda é escassa em se tratando de experiências de microagressões a pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, especialmente em decorrência da lacuna de instrumentos robustos para mensurar o fenômeno. Diante disso, Resnick e Galupo (2019) desenvolveram a LGBT Microaggression Experiences at Work Scale (LGBT-MEWS), um instrumento de medida internacional voltado para investigar especificamente a ocorrência das experiências das pessoas LGBT com microagressões no trabalho, baseadas em sua orientação sexual e identidade de gênero. O uso da sigla LGBT, em detrimento de LGBTQIA+, foi uma escolha das autoras para alcançar pessoas não-heterossexuais e não-cisgêneras de forma ampla, sem explorar as especificidades entre as identidades de gênero e orientação sexual (Resnick e Galupo, 2019).

As evidências de validade da estrutura interna do instrumento indicaram três dimensões: valores no local de trabalho, suposições heteronormativas e cultura cisnormativa. A dimensão valores no local de trabalho está relacionada ao sistema de valores gerais de uma organização, envolvendo as interações interpessoais dos trabalhadores LGBT com seus colegas de trabalho, além de seu status no local de trabalho relacionado à contratação, promoção, escala de pagamento e segurança no emprego. A dimensão suposições heteronormativas descreve o heterossexismo cotidiano vivenciado no local de trabalho pelas pessoas LGBT, envolvendo pressuposição de que a pessoa é heterossexual e afirmações com intuito de marginalizar, invalidar ou desprestigiar suas experiências enquanto pessoa LGBT, mesmo que sejam colocações aparentemente inofensivas. A dimensão cultura cisnormativa está relacionada à identidade e expressão de gênero da pessoa LGBT e como isso é vivenciado no local de trabalho, reforçando a noção de que as pessoas se identificam com o sexo que lhes foi atribuído

no nascimento, em vez de considerar a multiplicidade de identidades e expressões de gênero. Essa separação entre dimensões é de suma importância para reforçar que há diferenças significativas nas microagressões sofridas por pessoas transexuais por conta de sua identidade de gênero (Resnick & Galupo, 2019).

Uma pesquisa utilizando a LGBT-MEWS identificou que experiências de microagressões a pessoas LGBT no local de trabalho estão negativamente relacionadas com satisfação no trabalho, e positivamente relacionadas com estresse no trabalho, depressão, ansiedade e estresse geral. Os resultados também evidenciam que mesmo as pessoas que não se identificam abertamente como LGBT podem sofrer tal discriminação (Richard, 2021).

Pessoas LGBTQ submetidas a microagressões tendem a relatar impactos negativos como depressão, trauma e baixa autoestima (Nadal, 2018, 2019). As discriminações sofridas pelas pessoas LGBT tendem a causar uma maior insegurança quanto à possibilidade de perder seu emprego, quando comparada a seus colegas heterossexuais e cisgêneros – pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao seu sexo biológico (Yilmaz & Göemen, 2016). Discriminação e insegurança influenciam negativamente a visão dos jovens LGBT em seu preparo para o mercado e desenvolvimento de interesse de carreira. Influenciados pelo baixo suporte social e altos conflitos de identidade, eles tendem a apresentar uma grande indecisão vocacional e baixa maturidade direcionada à carreira, resultado em uma energia limitada para seu desenvolvimento (Cheng, Klann, Zounlome, & Chung, 2017).

Entendendo o trabalho como um dos espaços mais importantes para socialização e construção de identidade social (Borges & Yamato, 2014), experiências de discriminação no ambiente de trabalho em decorrência da orientação sexual podem afetar negativamente a vítima, implicando em problemas de autoestima, autoconceito e autoimagem (Teixeira-Filho & Rondini, 2012). Uma pesquisa qualitativa sobre microagressões no trabalho, realizada com 100 colaboradores americanos abertamente LGBTQIA+, indicou que de 75,9% a 82,5%

sentiram impactos negativos em seu bem-estar, de 50,9% a 59% em sua produtividade e de 52,8 a 69,4% pensaram em deixar seu emprego atual em decorrência deste fenômeno (Galupo & Resnick, 2016).

Sendo a população LGBT um grupo mais vulnerável, os conflitos internos e externos na construção de sua identidade e a dificuldade de si enxergar de maneira positiva, tendem a tornar mais complicada sua adaptação às situações adversas, como atitudes e comportamentos discriminatórios (Silva & Cerqueira-Santos, 2018). Ocorre que a exposição de pessoas LGBT a comportamentos discriminatórios de pessoas significativas tende a prejudicar seu bem-estar psicológico, afetando negativamente sua autoestima (Jaspal, 2021).

Autoestima pode ser entendida como o conjunto de pensamentos e sentimentos sobre si mesmo(a) (Hutz, Zanon, & Vasquez, 2014). Ela envolve a autoavaliação que a pessoa tem sobre suas habilidades, capacidades, aptidões e seu modo de ser, resultando em atitudes positivas (autoaprovação) e negativas (depreciação) (Silva & Cerqueira-Santos, 2018). A escala mais utilizada, internacionalmente, para sua mensuração é a Escala de Autoestima de Rosenberg (Rosenberg, 1989). No Brasil, ela foi traduzida e validada por Hutz (2000) e revista por Hutz e Zanon (2011).

A pandemia COVID-19 impactou o mercado de trabalho como um todo, levando a um esgotamento emocional dos trabalhadores em geral, o que impactou, indiretamente, sua autoestima. Nesse cenário, houve uma tendência a uma avaliação mais negativa dos profissionais sobre si mesmos (Modesto et al, 2020). Sendo a população LGBT um grupo mais vulnerável, tornou-se um dos mais impactados negativamente pela pandemia, com efeitos na saúde e bem-estar (Banerjee & Nair, 2020).

Nesse cenário, houve uma tendência a uma avaliação mais negativa dos profissionais sobre si mesmos (Modesto et al, 2020). Sendo a população LGBT um grupo mais vulnerável, tornou-se um dos mais impactados negativamente pela pandemia, com efeitos na saúde e bem-

estar (Banerjee & Nair, 2020). Ocorre que o distanciamento social pode intensificar os sofrimentos emocionais da população LGBT (Santana & Melo, 2021), com relatos de níveis mais altos de uso de álcool, níveis mais baixos de esperança no futuro e de senso de conexão e orgulho pela comunidade LGBTQ (Scroggs, Love, & Torgerson, 2020), além de estarem mais propensos a uma instabilidade no mercado de trabalho (Goldberg, 2020).

Na literatura brasileira, apesar de as pessoas LGBT serem um dos grupos mais marginalizados nas organizações, há uma carência de pesquisas que as enfoquem no ambiente de trabalho (Zanin, 2019), sendo ainda mais limitado pesquisas que enfoquem sua realidade, especialmente no contexto pandêmico. Este trabalho buscou investigar a correlação entre experiências de microagressões no trabalho e autoestima de profissionais LGBT durante a pandemia COVID-19, e possíveis diferenças nas médias por faixas etárias e tempo de organização.

### **Método**

Este trabalho se caracteriza como quantitativa, do tipo *survey* e transversal (Richardson, 2017).

#### **Participantes**

Participaram desta pesquisa 206 profissionais LGBT, com idades entre 18 e 56 anos ( $M=28,17$ ;  $DP=7,06$ ), sendo que 144 deles(a) com menos de 30 anos, e 61, com 30 ou mais anos. Quanto ao tempo de organização, apresentaram de 3 meses a 32 anos ( $M=2,98$ ;  $DP=4,56$ ), sendo que 88 participantes tinham até 1 ano, e 102, mais de 1 ano. A maioria dos(a) participantes se identificou com o gênero masculino (57,8%), seguido do gênero feminino (36,3%) e não binário (5,9%). Pessoas transexuais compuseram 11,2% da amostra, sendo que apenas 6,3% declaram possuir um nome social.

Quanto à orientação sexual, os(a) participantes se identificaram como lésbica (18%), gay (49%), bissexual (22,8%), assexual (2,9%), pansexual (2,9%) e pessoa heterossexual (2,4%).

Quanto à cor da pele, os(a) participantes a declararam branca (59,2%), parda (24,8%), negra/preta (12,1%), amarela (3,4%) e indígena (0,5%).

Sobre a escolaridade, a maioria apresentou o nível superior completo (30,6%), seguido por superior incompleto (26,2%), pós-graduação completa (23,8%), pós-graduação incompleta (10,7%), médio completo (5,8%) e médio incompleto (1,5%). A maioria dos(a) profissionais residia no sudeste (80,6%), seguido do sul (6,3%), nordeste (5,8%), centro-oeste (5,3%) e norte (1,9%), estando predominantemente em cidades do interior (54,4%).

### **Instrumentos**

**Questionário de dados sociodemográficos.** Elaborado para este trabalho, aborda informações como idade, região do país, cidade, cor da pele, escolaridade, tempo de organização, identidade de gênero, orientação sexual e nome social.

**Escala de experiências de microagressões LGBT no trabalho** (*LGBT Microaggression Experiences as Work Scale – LGBT-MEWS*, Resnick & Galupo, 2019, Anexo A). A escala é composta por 27 itens distribuídos em três dimensões: valores no local de trabalho, suposições heteronormativas, e cultura cisnormativa. O estudo de adaptação para o contexto brasileiro foi realizado por Zarife e Ribeiro (2022), tendo apresentado bons índices de ajuste do modelo aos dados: RDWLS  $\chi^2 = 389,130$ ,  $gl = 321$ ;  $\chi^2/gl = 1,21$ ; CFI = 0,99, TLI = 0,99, SRMR = 0,076; e RMSEA = 0,031 (IC 90% = 0,018 – 0,041). Para resposta, tem-se uma escala de frequência de 1 (nunca) a 5 (muito frequente).

**Escala de Autoestima de Rosenberg** (*Rosenberg Self-Esteem Scale – RSES*, Hutz & Zanon, 2011, Anexo B). A escala unidimensional, composta por 10 itens, visa avaliar a autoestima com questões voltadas aos sentimentos de respeito e de aceitação acerca de si mesmo. A adaptação para o contexto brasileiro foi realizada por Hutz e Zanon (2011), apresentando consistência interna de 0,86. Para resposta, é utilizada uma escala de concordância de 1 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente).

## **Procedimentos**

Acerca dos aspectos éticos, o protocolo desta pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética local (CAEE: 39232120.2.0000.5152, Anexo C). A coleta de dados respeitou as exigências contempladas na Resolução 510/2016, do CNS, que trata da realização de pesquisas envolvendo seres humanos.

Os instrumentos foram disponibilizados via internet, por meio de um *link* virtual (Google Forms) que deu acesso a um formulário online, contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com o objetivo geral da pesquisa, a confidencialidade dos dados e condições para participação, e o questionário da pesquisa. O link foi compartilhado em mídias sociais como Facebook, Instagram e LinkedIn, assim como enviado a grupos e ONGs específicos para o público LGBT. A coleta de dados ocorreu entre junho e agosto de 2021.

Ao abrir o link, o(a) participante teve acesso ao TCLE versão online no início da pesquisa. Após a leitura do documento, era necessário assinar a opção obrigatória “Li, compreendi e tenho interesse em participar da pesquisa”, para ter acesso ao questionário da pesquisa. Caso não aceitasse participar, receberia uma mensagem de agradecimento, encerrando sua participação.

## **Análise de dados**

Os dados coletados foram analisados no *software* SPSS 26.0. De início, foram realizadas análises descritivas (médias, desvios-padrão e percentual), de modo a caracterizar a amostra e verificar os níveis de experiências de microagressões LGBT no trabalho e de autoestima dos(a) participantes. Os testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk foram realizados com o propósito de verificar a normalidade da distribuição das variáveis investigadas, considerando os valores de  $p > 0,05$ . Identificada a não normalidade da distribuição dos escores, foram realizadas análises de dados não-paramétricas.

A análise de correlação de Spearman foi realizada com o objetivo de verificar relações entre autoestima e as dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho dos profissionais LGBT. Para investigar diferenças nas médias de autoestima e nas dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho por faixa etária (menor do que 30 e 30 ou mais) e tempo de organização (até 1 ano e mais de 1 ano), foram realizados testes Mann-Whitney para amostras independentes (em dois grupos). Quando identificadas diferenças estatisticamente significativas ( $p \leq 0,05$ ), foi realizada a análise de tamanho de efeito, utilizando-se o  $r$  (Field, 2020).

### Resultados

Os resultados apresentaram uma correlação fraca e negativa entre autoestima e duas das três dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho (Tabela 1). Isto implica que quanto maiores as percepções de experiências de microagressões referentes ao valores no local de trabalho ( $r_s = -0,145$ ;  $p < 0,05$ ) e à cultura cisnormativa ( $r_s = -0,138$ ;  $p < 0,05$ ), menor a autoestima dos participantes.

Tabela 1.

*Análises de correlação de Spearman entre autoestima e dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho*

	M	DP	Autoestima	Valores no local de trabalho	Suposições heteronormativas	Cultura cisnormativa
Autoestima	2,99	0,05	-			
Valores no local de trabalho	2,09	0,07	-0,145*	-		
Suposições heteronormativas	2,81	0,07	-0,077 <sup>n.s.</sup>	0,518**	-	
Cultura cisnormativa	1,74	0,07	-0,138*	0,639**	0,541**	-

Nota: M = média; DP = Desvio-padrão; \* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; n.s. = relação não significativa.

A Tabela 2 apresenta os resultados das diferenças nas médias de autoestima e das dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho por faixa etária (menos de 30 anos e 30 anos ou mais) e tempo de organização (até 1 ano e mais de 1 ano). Os resultados, considerando a variável autoestima, demonstraram que profissionais com 30 anos ou mais apresentaram médias significativamente maiores do que os mais novos ( $U = 3290,000$ ,  $z = -2,842$ ,  $p < 0,01$ ), bem como profissionais com mais de 1 ano de organização em comparação com os novatos ( $U = 3350,500$ ,  $z = -3,014$ ,  $p < 0,01$ ). Entretanto, os tamanhos de efeito foram baixos ( $r = 0,20$  e  $r = 0,21$ , respectivamente).

Tabela 2.

*Comparação de autoestima e das dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho, de acordo com faixa etária e tempo de organização*

		M	DP	Média do Rank	<i>p</i>	<i>r</i>
<b>Autoestima</b>						
Faixa etária	Menos de 30 anos	2,90	0,68	95,35	<0,01	0,20
	30 anos ou mais	3,20	0,57	121,07		
Tempo de organização	Até 1 ano	2,84	0,65	82,57	<0,01	0,21
	Mais de 1 ano	3,12	0,62	106,65		
<b>Valores no local de trabalho</b>						
Faixa etária	Menos de 30 anos	2,02	0,96	97,90	0,05	0,13
	30 anos ou mais	2,25	0,94	115,04		
Tempo de organização	Até 1 ano	2,24	1,03	104,74	<0,05	0,15
	Mais de 1 ano	1,90	0,84	87,53		
<b>Suposições heteronormativas</b>						
Faixa etária	Menos de 30 anos	2,79	1,11	95,35	>0,05	-
	30 anos ou mais	2,85	0,96	121,07		
	Até 1 ano	2,97	1,12	104,03	<0,05	0,14



Tempo de organização	Mais de 1 ano	2,64	1,02	88,14		
-----						
Cultura cisnormativa						
Faixa etária	Menos de 30 anos	1,77	1,04	104,42	>0,05	-
	30 anos ou mais	1,64	0,87	99,64		
Tempo de organização	Até 1 ano	1,83	1,04	103,85	<0,05	0,14
	Mais de 1 ano	1,54	0,78	88,30		

Quanto à dimensão de valores no local de trabalho, foram identificadas diferenças marginalmente significativas em relação à faixa etária, com profissionais com 30 anos ou mais apresentando médias maiores ( $U = 3657,000$ ,  $z = -1,894$ ,  $p = 0,05$ ), e diferenças significativas em relação ao tempo de organização, como profissionais com até um 1 ano de organização apresentando médias maiores ( $U = 3675,000$ ,  $z = -2,151$ ,  $p < 0,05$ ). Em ambos os casos, os tamanhos de efeito foram baixos ( $r = 0,13$  e  $r = 0,15$ , respectivamente).

Para a dimensão suposições heteronormativas, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas nesta dimensão, considerando a faixa etária ( $U = 4158,500$ ,  $z = -0,602$ ,  $p > 0,05$ ). Por outro lado, profissionais com até 1 ano de organização apresentaram médias significativamente maiores ( $U = 3737,000$ ,  $z = -1,987$ ,  $p < 0,05$ ), com tamanho de efeito baixo ( $r = 0,14$ ).

Considerando a dimensão de cultura cisnormativa, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas quanto à faixa etária ( $U = 4187,000$ ,  $z = -0,545$ ,  $p > 0,05$ ). Entretanto, profissionais com até 1 ano de organização apresentaram médias significativamente maiores ( $U = 3753,500$ ,  $z = -2,008$ ,  $p < 0,05$ ), com tamanho de efeito baixo ( $r = 0,14$ ).

## Discussão

O objetivo deste trabalho foi investigar a correlação entre experiências de microagressões no trabalho e autoestima de profissionais LGBT durante a pandemia COVID-

19, além de investigar possíveis diferenças nas médias por faixas etárias e tempo de organização. Para isso, foram realizadas análises de correlação de Spearman com o objetivo de verificar relações entre as dimensões experiência de microagressões no trabalho e a autoestima dos profissionais LGBT. Ademais, foram realizados testes Mann-Whitney para amostras independentes (em dois grupos) com o objetivo para investigar diferenças nas médias de autoestima e nas dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho por faixa etária (menor do que 30 e 30 ou mais) e tempo de organização (até 1 ano e mais de 1 ano).

No geral, foram identificadas correlações negativas entre duas das três dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho e autoestima. Isto indica que, quanto mais submetido(a) a experiências de microagressões LGBT no trabalho, menor a autoestima dos(a) profissionais LGBT. Este resultado se mostra em consonância com a literatura, que indica que esta parcela da população, quando submetida a experiências de microagressões, tende a apresentar baixos índices de autoestima (Nadal, 2018, 2019).

Autoestima corresponde ao conjunto de pensamentos e sentimentos que as pessoas possuem sobre si mesmo(a) (Hutz, Zanon, & Vasquez, 2014). De acordo com a literatura, ela está relacionada as atitudes, motivação e performance do(a) profissional. Assim, uma autoestima mais elevada pode resultar em um aumento na satisfação no trabalho, produtividade, atitudes positiva ao trabalho, motivação e adaptabilidade. Por outro lado, uma autoestima mais baixa tende a aumentar a sensibilidade para situações estressantes e adversas (Pierce & Gardner, 2004).

Considerando que as experiências de discriminação no trabalho em função da orientação sexual podem afetar negativamente a vítima, estando ligada a baixos níveis de autoestima, autoconceito e autoimagem (Teixeira-Filho & Rondini, 2012), bem como a importância da autoestima nas atitudes e comportamentos (Pierce & Gardner, 2004), destaca-se a necessidade de promover de ambientes de trabalho inclusivos (e não hostis) aos

profissionais LGBT. Tais ações devem visar evitar ou coibir comportamentos que originem experiências de trabalho negativas, tais quais as microagressões, e proteger a autoestima dos(a) colaboradores(a).

Mais especificamente, os resultados indicaram uma correlação fraca e negativa entre autoestima e valores no local de trabalho, uma das dimensões de experiências de microagressões LGBT no trabalho. Isto indica que quanto mais experiências de microagressões referentes aos valores no local de trabalho, menor tende a ser a autoestima dos(a) profissionais LGBT.

A dimensão valores no local de trabalho aborda o sistema de valores gerais de uma organização, envolvendo aspectos como insegurança no emprego, recompensas inferiores aos demais colegas, questionamento de competências, interações negativas com os colegas (como piadas pejorativas e ofensas) e desconsideração de denúncias de assédio (Resnick & Galupo, 2019). Considerando que valores no local de trabalho indicam os comportamentos esperado dos colaboradores pela organização, a existência de valores “negativos” direcionados aos(a) profissionais LGBT no ambiente de trabalho pode indicar uma cultura organizacional que aceita e/ou fomenta a ocorrência de tais comportamentos negativos.

De acordo com a literatura, a cultura organizacional tem grande impacto na percepção de discriminação pelo indivíduo de grupo minorizado, sendo a discriminação percebida de forma mais intensa quando esta é permitida pela cultura organizacional. As consequências tendem a ser impactos negativos no bem-estar no trabalho, no comprometimento organizacional, na satisfação no trabalho e no desempenho destes(a) colaboradores(a) (Kartolo & Kwantes, 2019).

Ainda, submeter uma pessoa LGBT a experiências negativas de forma constante impacta negativamente suas relações pessoais e profissionais, sua saúde mental e a aceitação da própria identidade LGBT (Nadal et al., 2011). Por sua vez, o sentimento de incerteza quanto

à identidade (ou não aceitação) está relacionado a altos níveis de estresse, depressão, ansiedade e baixa autoestima (Richard, 2021). Assim, é importante contruir ambientes de trabalho que tenham valores positivos e de suporte para profissionais LGBT.

Os resultados também indicaram correlação fraca e negativa entre autoestima e cultura cisnormativa. Isto indica que quanto mais experiências de microagressões referentes à cultura cisnormativa, menor tende a ser a autoestima dos(a) profissionais LGBT.

A dimensão cultura cisnormativa aborda a desconsideração da multiplicidade de identidades e expressões de gênero, ao reforçar a ideia de que as pessoas sempre se identificam com o sexo atribuído em seu nascimento. Assim, quando nas interações do(a) profissional LGBT em seu ambiente de trabalho, as pessoas e a organização como um todo não consideram sua identidade e/ou expressão de gênero. Isto engloba uma falta de políticas inclusivas relacionadas ao uso do banheiro, de linguagem neutra, de ações afirmativas e de código de vestimenta (Resnick & Galupo, 2019).

A literatura aponta que o ambiente de trabalho é um dos espaços mais significativos para a construção de identidade social (Borges & Yamato, 2014) e influencia a autoestima dos(a) colaboradores(a) (Modesto et al, 2020). Ocorre que a exposição de pessoas LGBT a situações de discriminação oriundas de pessoas que lhes sejam importantes, tende a afetar negativamente sua autoestima e seu bem-estar psicológico (Jaspal, 2021). Assim, ao se deparar com um ambiente organizacional em que cultura cisnormativa é perpetuada, com seus colegas de trabalho replicando tais atitudes e desconsiderando a multiplicidade de identidades e expressões de gênero, ele(a) pode sentir impactos negativos em sua autoestima.

Neste sentido, a falta de políticas organizacionais inclusivas que abordem, por exemplo, a multiplicidade de identidades e expressões de gênero, pode ter relação com uma baixa identificação do indivíduo com o ambiente de trabalho e com a organização, o que tende a indicar níveis baixos de autoestima e altos níveis de estresse (Willis et al., 2019). Por outro

lado, a presença de políticas inclusivas para as pessoas LGBT está relacionada positivamente com saúde psicológica, satisfação no trabalho e um melhor relacionamento interpessoal (Galupo & Resnick, 2016). Tais políticas proporcionam uma sensação maior de aceitação por parte dos(a) profissionais LGBT, diminuindo a ansiedade e o sentimento de ameaça, bem como aumentando o conforto no ambiente de trabalho (Hossain et al., 2019).

Os resultados indicaram uma correlação não significativa entre autoestima e suposições heteronormativas. A dimensão suposições heteronormativas aborda colocações heterossexistas que invalidam a experiência e a identidade dos(a) profissionais LGBT, como presumir sua orientação sexual pela aparência, apresentar surpresa ao receber informação sobre sua orientação sexual, considerar alguém como porta voz da comunidade LGBT por conta de sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero. Muitas vezes, tais suposições estão enraizadas no ambiente social e são realizadas de forma inconsciente. Por serem tidas como inofensivas, são mais difíceis de serem percebidas pelo(a) emissor(a) e o(a) profissional LGBT (Resnick & Galupo, 2019).

A literatura aponta que algumas organizações podem apresentar uma cultura mais heteronormativa do que outros espaços sociais, especialmente quando compostas majoritariamente por homens cis heterossexuais (Palo & Jha, 2020). A heteronormatividade no ambiente de trabalho impõe cotidianamente que mulheres lésbicas e homens gays se comportem de acordo com o discurso hegemônico, para o qual é preciso se expressar de uma maneira heterossexual (Burton & Bairstow, 2013), levando à marginalização da população LGBT (Diniz et al., 2013) que não se enquadra no exigido.

Uma pesquisa com profissionais indianos LGBT encontrou que a maioria das pessoas participantes relatou enfrentar um ou mais casos de discriminação, sendo mais recorrente a discriminação não verbal, por conta de suposições heteronormativas. Diante destas situações, pessoas que falam abertamente sobre sua orientação sexual no ambiente de trabalho, em geral,

não se incomodavam com comentários heteronormativos ou confrontavam a pessoa agressora. Ocorre que elas desenvolveram estratégias de enfrentamento, diante da exposição a tais situações, e a maneira de lidar com essas discriminações surge como forma de proteção e pode influenciar como tal ação lhes impacta (Palo & Jha, 2020).

Esta é uma possível explicação para a relação não significativa entre autoestima e suposições heteronormativas identificada no presente trabalho: a autoestima dos(a) profissionais LGBT pode estar protegida por estes mecanismos de defesa frente às situações de suposição heteronormativa. No entanto, a gravidade destas ações discriminatórias não deve ser desconsiderada pelas organizações, sendo necessário investigar sua relação com outros construtos, como bem-estar e saúde mental.

De acordo com as diferenças entre médias, os resultados indicaram que profissionais com 30 anos ou mais apresentaram médias de autoestima significativamente maiores do que os mais novos. A literatura indica que a autoestima evolui ao longo da vida, tendo um alto crescimento até os 30 anos e o pico com 60 anos (Orth, Erol, & Luciano, 2018). Em conjunto, a experiência de vida tende a influenciar a forma que o indivíduo se adapta e lida com sua performance no ambiente de trabalho, em comparação com os mais novos (Pérez-Fuentes, Jurado, del Pino, & Linares, 2019).

Quanto à dimensão de valores no local de trabalho, profissionais com 30 anos ou mais apresentaram médias maiores (marginalmente significativas). Uma possível explicação para este resultado envolve o tempo de carreira e a maturidade profissional que, com o passar do tempo, resultariam em uma percepção mais acurada acerca das situações de discriminação e os impeditivos ligados a valores no ambiente profissional. Em uma pesquisa qualitativa com homens homossexuais de meia idade e idosos sobre suas percepções e comportamentos em situações de preconceito ligados aos valores no ambiente de trabalho, eles apontaram terem percebido, mesmo que tardiamente, questionamentos quanto a seu cargo na empresa,

desqualificação para uma promoção e tratamento diferente por parte de colegas de trabalho, tornando-se, posteriormente, *expert* em perceber tais situações (Alves & Menandro, 2017).

Quanto às dimensões suposições heteronormativas e cultura cisnormativa, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas considerando a faixa etária. Diferente da dimensão de valores no local de trabalho, tem-se que suposições heteronormativas e cultura cisnormativa envolvem situações que podem ser vivenciadas pelas pessoas LGBT antes mesmo de sua inserção no mercado de trabalho. Considerando que a amostra deste trabalho foi composta unicamente por pessoas que se encontram na vida adulta, uma hipótese explicativa para os resultados não significativos seria as discriminações cotidianas às quais as pessoas LGBT são submetidas pela sociedade, essencialmente hetera e cisnormativa, envolvendo estereótipos de gênero e papéis sociais.

A literatura aponta que as pessoas LGBT enfrentam o medo de rejeição, ignorância e isolamento da sociedade e insegurança desde o seu processo de identificação e aceitação de sua identidade de gênero e/ou orientação sexual, persistindo durante suas tentativas de inserção no mercado de trabalho e de ascensão profissional (Palo & Jha, 2020). Assim, estas pessoas lidam com situações discriminatórias em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero desde a adolescência e o preparo para o mercado de trabalho (Cheng et al., 2017) até a meia idade e a velhice, enquanto buscam por estabilidade profissional (Alves & Menandro, 2017).

Diante do contato frequente e precoce com situações de discriminação, as pessoas LGBT tendem a desenvolver estratégias de enfrentamento de diversas naturezas, como permanecerem passivas diante da microagressão, confrontarem o(a) autor(a) da microagressão e se autoprotegerem. Ainda, acerca das reações cognitivas a tais eventos, há a possibilidade de essas pessoas aceitarem que a ocorrência das microagressões faz parte da vida desta população, buscarem se empoderar para responder aos(à) agressores(a) ou assumirem sua orientação

sexual, caso ainda não o tenham feito (V. Papadaki, E. Papadaki, & Giannou, 2021). Logo, nas faixas etárias consideradas neste trabalho (parte da vida adulta), o contato precoce e as estratégias de enfrentamento podem ter influenciado para a ocorrência dos resultados não significativos em função da idade.

Quanto ao tempo de organização, profissionais mais com mais de um ano de organização apresentaram médias significativamente maiores para autoestima do que aqueles(a) com menos tempo. Uma possível explicação é a maior confiança dos veteranos pelo tempo de organização, em comparação com a insegurança dos novatos e o medo da instabilidade profissional, especialmente durante a pandemia.

Considerando os(a) trabalhadores(a) em geral, a literatura aponta que com a pandemia COVID-19, houve um aumento do sentimento de insegurança no trabalho para os(a) novos(a) ingressantes nas organizações. A incerteza proveniente deste fator está relacionada a um maior nível de estresse e menor tolerância ao sofrimento emocional (Blanuša, Barzut, & Knežević, 2021). Ainda, os anos de experiência em uma organização afetam a satisfação do trabalho e a forma que o indivíduo se comporta e lida com situações estressantes (Pérez-Fuentes et al., 2019).

Profissionais com até um ano de organização apresentaram médias significativamente maiores nas dimensões de valores no local de trabalho, suposições heteronormativas e cultura cisnormativa. A literatura aponta que a população LGBT, um grupo minoritário e mais vulnerável, foi um dos grupos mais negativamente impactados pela pandemia COVID-19, em comparação com a população em geral (Banerjee & Nair, 2020), estando mais sujeito a instabilidade no emprego (Goldberg, 2020) e maior sofrimento emocional pelo isolamento (Santana & Melo, 2021). A tolerância ao sofrimento emocional está relacionada à percepção de situações estressantes, como uma ameaça. No ambiente de trabalho, quanto menor a tolerância ao sofrimento emocional, maior a percepção das microagressões e seus impactos



negativos (Richard, 2021), o que pode ter sido potencializado pelo pouco tempo de empresa, no caso do presente trabalho.

Referente às limitações deste trabalho, tem-se a participação majoritária de pessoas participantes da região sudeste, brancas e com alto nível de escolaridade, o que diverge da população geral brasileira. Outra limitação envolve a metade dos(a) participantes terem se identificado como homem cis gay, em detrimento das demais orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. A literatura indica que isto ocorre com a maioria das pesquisas com pessoas que se identificam como LGBT nas organizações (Castro, Silva, & Siqueira, 2021). Ainda, houve uma baixa participação de profissionais que se identificam como pessoas transexuais, também apresentando similaridade com estudos anteriores na área (Galupo & Resnick, 2016; Resnick & Galupo, 2019; Richard, 2021). Considerando que a taxa de desemprego e adesão a trabalhos informais ou autônomos são maiores nesta parcela da população (Costa et al., 2020), o fato de que um dos critérios de inclusão desta pesquisa era estar vinculado a uma organização há, pelo menos, três meses, pode ter influenciado na baixa adesão de pessoas transexuais.

Entretanto, cabe ressaltar que este trabalho foi pioneiro no estudo da temática experiências de microagressões LGBT no trabalho no contexto brasileiro, bem como na utilização da LGBT-MEWS, apresentando dados que indicam a correlação do construto com a variável de autoestima e diferenças em se tratando de questões sócio-demográficas. Os resultados encontrados contribuem para o avanço da compreensão da experiência dos(a) profissionais LGBT dentro das organizações, podendo auxiliar as organizações públicas e privadas no diagnóstico e na gestão da diversidade, na criação de políticas e estratégias efetivas e preventivas à autoestima dessa parcela da população e na busca de um local de trabalho mais inclusivo. Tais estratégias podem abranger sensibilizações com a liderança, treinamentos internos para colaborados(a), treinamentos direcionados à área de Gestão de Pessoas visando a

retenção de profissionais LGBT, ações de acolhimento aos novos ingressantes na organização, implementação de políticas inclusivas (banheiros unissex, ações afirmativas, e/ou implementação da linguagem neutra) e implementação de canais de denúncia, com equipe especializada para escuta e acolhimento.

Dado o impacto das microagressões aos(a) profissionais LGBT no ambiente de trabalho e a carência de publicações sobre essa temática no Brasil, é importante que seja realizadas novas pesquisas abrangendo sua relação com outras variáveis, como bem-estar, empregabilidade, estresse no trabalho e ansiedade, além de, investigar as estratégias de enfrentamento desenvolvidas por essa população e suas implicações. Ademais, é importante que sejam realizadas novas pesquisas com amostras mais homogêneas e fora do contexto pandêmico, de modo a verificar se os resultados aqui encontrados se sustentam.

### Referências

- Alves, L. S., & Menandro, P. R. M. (2017). Percepção de preconceito em indivíduos de meia idade e idosos homossexuais nos contextos de família, trabalho e amizades. *Barbarói*, (49), 190-213. doi:10.17058/barbaroi.v0i49.7921
- Bandeira, L., & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressão de violência. *Revista Estudos Feministas*, 10(1), 119-141. doi:10.1590/S0104-026X2002000100007
- Banerjee, D., & Nair, V. S. (2020). “The untold side of COVID-19”: Struggle and perspectives of the sexual minorities. *Journal of Psychosexual Health*, 2(2), 113-120. doi:10.1177/2631831820939017
- Blanuša, J., Barzut, V., & Knežević, J. (2021). Intolerance of uncertainty and fear of COVID-19 moderating role in relationship between job insecurity and work-related distress in the republic of Serbia. *Frontiers in Psychology*, 12(647972), 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2021.647972
- Bonaventura, L., & Biondo, A. E. (2016). Disclosure of sexual orientation in the USA and its consequences in the workplace. *International Journal of Social Economics*, 43(11), 1115-1123. doi:10.1108/IJSE-01-2015-0014
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 25-71). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Burton, H.W., & S. Bairstow (2013). Countering heteronormativity: Exploring the negotiation of butch lesbian identity in the organisational setting. *Gender in Management: An International Journal*, 28(6), 359–374. doi:10.1108/GM-01-2013-0015

- Castro, G., H., C., Silva, D., W., G., & Siqueira, M., V., S. (2021). LGBT nas organizações: Revisão internacional, debate e agenda. *E&G Economia e Gestão*, 21(58), 185-204. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/download/24414/18166>
- Cayres, R. M. V., Silva, L. C., & Silva, D. I. (2020). Cocriação para a dignidade e empregabilidade das mulheres transexuais: A experiência do projeto transcuidadorxs. *Periódico eletrônico: Fórum ambiental da Alta Paulista*, 16(2), 84-98. doi:10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946
- Cheng, J., Klann, E. M., Zounlome, N. O. O., & Chung, Y. B. (2017). Promoting affirmative career development and work environment for LGBT individuals. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 265-282). Cham: Springer.
- Costa, A. B., Brum, G. M., Zoltowski, A. P. C., Dutra-Thomé, L., Lobato, M. I. R., Nardi, H. C., & Koller, S. H. (2020). Experiences of discrimination and inclusion of Brazilian transgender people in the labor market. *Revista Psicologia: Organização & Trabalho*, 20(2), 1040-1046. doi:10.17652/rpot/2020.2.18204
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., ... & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: Emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 1-3. doi:10.17652/rpot/2020.2.editorial
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G., & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114. doi:10.5752/P.1984-6606.2013v13n31p93
- Field, A. (2020). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (5a ed.). Porto Alegre, RS: Penso.

- Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. In T. Köllen (Eds.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations* (pp. 271-287). Cham: Springer.
- Goldberg, S. B. (2020). COVID-19 and LGBT rights. In K. Pistor (Org.), *Law in the time of COVID-19* (pp. 99-108). New York, NY: Columbia Law School.
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2019). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms? *Journal of Business Ethics*, *167*(4), 775-791. doi:10.1007/s10551-019-04158-z
- Hutz, C. S. (2000). Adaptação da escala de autoestima de Rosenberg. [Manuscrito não publicado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Hutz, C., S., & Zanon, C. (2011). Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. *Avaliação psicológica*, *10*(1), 41-49. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100005)
- Hutz, C. S., Zanon, C., & Vasquez, A. C. S. (2014). Escala de autoestima de Rosenberg. In C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em psicologia positiva* (pp. 85-95). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Jaspal, R. (2021). Identity threat and coping among British South Asian gay men during the COVID-19 lockdown. *Sexuality & Culture*, *25*(4), 1428-1446. doi:10.1007/s12119-021-09817-w
- Kartolo, A. B., & Kwantes, C. T. (2019). Organizational culture, perceived societal and organizational discrimination. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *38*(6), 602-618. doi:10.1108/edi-10-2018-0191
- Kosciw, J. G., & Pizmony-Levy, O. (2016). International perspectives on homophobic and transphobic bullying in schools. *Journal of LGBT Youth*, *13*(1-2), 1-5. doi:10.1080/19361653.2015.1101730

- Lima, M. D. A., Souza, A. S., & Dantas, M. F. (2016). Os desafios a garantia de direitos da população LGBT no Sistema Único de Saúde (SUS). *Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia*, 3(11), 119-125. doi:10.16891/2317-434X.377
- Mendes, W. G., & Silva, C. M. F. P. (2020). Homicídios da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros (LGBT) no Brasil: Uma análise espacial. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(5), 1709-1722. doi:10.1590/1413-81232020255.33672019
- Modesto, J., G., Souza, L., M., & Rodrigues, T., S., L. (2020) Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. *PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho*, 21(2), 376-391. doi:10.33026/peg.v21i2.7727
- Monte, L. M. I., & Nascimento, E. F. (2020). Eu sou assim, LGBT: Solidariedade e direitos. *Revista Espaço Acadêmico*, 19(221), 27-36. Disponível em <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/52615>
- Moore, S. E., Wierenga, K. L., Prince, D. M., Gillani, B., & Mintz, L. J. (2021). Disproportionate impact of the COVID-19 pandemic on perceived social support, mental health and somatic symptoms in sexual and gender minority populations. *Journal of Homosexuality*, 68(4), 577-591, doi:10.1080/00918369.2020.1868184
- Morrison, M. A., Bishop, C. J., & Morrison, T. G. (2018). A systematic review of the psychometric properties of composite LGBT prejudice and discrimination scales. *Journal of Homosexuality*, 66(4), 549-570. doi:10.1080/00918369.2017.1422935
- Myers, D. G. (2019). *Social psychology* (13th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Nadal, K. (2008). Preventing racial, ethnic, gender, sexual minority, disability, and religious microaggressions: Recommendations for promoting positive mental health. *Prevention in counseling Psychology: Theory, research, practice and training*, 2(1), 22-27. Disponível em: [http://www.div17.org/preventionsection/Prevention\\_Pub\\_08.pdf](http://www.div17.org/preventionsection/Prevention_Pub_08.pdf)

- Nadal, K. L. (2018). *Microaggressions and traumatic stress: Theory, research, and clinical practice*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Nadal, K. L. (2019). A decade of microaggression research and LGBTQ communities: An introduction to the special issue. *Journal of Homosexuality*, *66*(10), 1309-1316. doi:10.1080/00918369.2018.1539582.
- Nadal, K. L., Issa, M.-A., Leon, J., Meterko, V., Wideman, M., & Wong, Y. (2011). Sexual orientation microaggressions: "Death by a thousand cuts" for lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of LGBT Youth*, *8*(3), 234-259. doi:10.1080/19361653.2011.5842
- Orth, U., Erol, R. Y., & Luciano, E. C. (2018). Development of self-esteem from age 4 to 94 years: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, *144*(10), 1045-1080. doi:10.1037/bul0000161
- Palo, S., & Jha, K. K. (2020). *Queer at work*. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Papadaki, V., Papadaki, E., & Giannou, D. (2021) Microaggression experiences in the workplace among greek LGB social workers. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, *33*(4), 512-532. doi:10.1080/10538720.2021.1892560
- Pérez-Fuentes, M. C., Jurado, M. M. M., del Pino, R. M., & Linares, J. J. G. (2019). Emotional intelligence, self-efficacy and empathy as predictors of overall self-esteem in nursing by years of experience. *Frontiers in Psychology*, *10*(2035), 1-9. doi:10.3389/fpsyg.2019.02035
- Pichler, S., & Ruggs, E. (2018). LGBT workers. In A. J. Colella, & E. B. King (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 177-195). New York: Oxford University Press.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*(5), 591-622. doi:10.1016/j.jm.2003.10.001.

- Pinto, I. V., Andrade, S. S. A., Rodrigues, L. L., Santos, M. A. S., Marinho, M. M. A., Benício, L. A., ... Canavese, D. (2020). Perfil das notificações de violências em lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais registradas no Sistema de Informação de Agravos de Notificação, Brasil, 2015 a 2017. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 23(1), 1-13. doi:10.1590/1980-549720200006.supl.1
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403. doi:10.1080/00918369.2018.1542207
- Richard, D. (2021). *Workplace microaggressions experienced by sexual minorities: Relationships to workplace attitudes, mental health, and the role of emotional distress tolerance* (Doctoral dissertation, The University of Southern Mississippi). Retrieved from: <https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2929&context=dissertations>
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa social: Métodos e técnicas* (4a ed.). São Paulo, SP: Atlas
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Santana, A., D., S., & Melo, L., P. (2021). Pandemia de COVID-19 e população LGBTI+. (In)visibilidades dos impactos sociais. *Sexualidad, Salud & Sociedad*, (37), e21202. doi:10.1590/1984-6487.sess.2021.37.e21202a
- Scroggs, B., Love, H. A., & Torgerson, C. (2020). COVID-19 and LGBTQ emerging adults: Risk in the face of social distancing. *Emerging Adulthood*, 9(5), 639-644. doi:10.1177/2167696820968699
- Silva, B. B., & Cerqueira-Santos, E. (2018). Apoio social na autoestima e identidade social de pessoas trans brasileiras. *Psico*, 49(4), 422-432. doi:10.15448/1980-8623.2018.4.30029



- Souza, E., R., Ispas, D., & Weselman, E., D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121-132. doi:10.1002/cjas.1438
- Teixeira-Filho, F. S., & Rondini, C. A. (2012). Ideações e tentativas de suicídio em adolescentes com práticas sexuais hétero e homoeróticas. *Saúde e Sociedade*, 21(3), 651-667. doi:10.1590/S0104-12902012000300011.
- Willis, L., R., K. J. & Lee, E. (2019). Being well at work: The impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413. doi: 10.1080/1359432X.2019.1587409
- Yilmaz, V., & Göçmen, I. (2016). Denies citizens of turkey: Experiences of discrimination among LGBT individuals in employment, housing and health care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 470-488. doi:10.1111/gwao.12122
- Zanin, H. S. (2019). Fomento à economia pelas políticas públicas e o respeito aos direitos fundamentais: Acesso ao trabalho pelas minorias sexuais e de gênero. *Revista Contribuciones a la Economía*, 2019(2), 1-9. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/ce/2019/2/economia-politicas-publicas.html>
- Zarife, P. S., & Ribeiro, C. (2022). LGBT microaggression experiences at work scale (LGBT-MEWS): Adaptação e evidências de validade [Manuscrito não publicado]. Universidade Federal de Uberlândia.

## Anexo A

### Escala de Experiências de Microagressões LGBT no Trabalho

A seguir está uma lista de situações que pessoas LGBT podem vivenciar no local de trabalho. Por favor, leia cada uma com atenção e responda a seguinte pergunta: durante os últimos 12 meses em seu trabalho, com que frequência você vivenciou ou testemunhou essas situações com colegas, clientes ou em seu ambiente de trabalho?

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito Frequentemente

1. Receber remuneração inferior por causa de sua identidade LGBT.	
2. Ser desconsiderado(a) para uma promoção por causa de sua identidade LGBT.	
3. Não receber reconhecimento por uma ideia por causa de sua identidade LGBT.	
4. Ouvir insinuações de que você só ocupa seu cargo por causa de sua identidade LGBT.	
5. Ter sua estabilidade no emprego ameaçada por causa de sua identidade LGBT.	
6. Ter suas funções no trabalho alteradas por causa de sua identidade LGBT.	
7. Ter um(a) colega, que sabe de seu status de relacionamento com alguém, referindo-se a ele(a) como seu(sua) “amigo(a)”, desconsiderando seu relacionamento afetivo.	
8. Ouvir um(a) colega ou cliente ser chamado(a) de nomes como “bicha”, “sapatão” ou “traveco”.	
9. Ter seu comportamento imitado em forma de piada devido a sua identidade LGBT, suas expressões ou aparência.	
10. Ser acusado(a) de estar atraído(a) por um(a) colega de trabalho por causa de sua identidade LGBT.	
11. Ter um(a) colega perguntando sobre sua vida sexual (ex. Como você faz sexo?) por causa de sua identidade LGBT.	
12. Ter uma denúncia de assédio ignorada por causa de sua identidade LGBT.	
13. Ter colegas ou clientes supondo sua orientação sexual com base em sua aparência.	
14. Ter um(a) colega, que supõe que você é heterossexual, perguntando sobre sua “esposa ou namorada” ou seu “marido ou namorado”.	
15. Assumir sua identidade LGBT para colegas de trabalho e eles(a) reagirem de maneira surpresa.	
16. Ser solicitado(a) a dar uma opinião em nome de outras pessoas LGBT.	
17. Depois de assumir sua identidade LGBT, ouvir que você não corresponde aos estereótipos culturais das pessoas LGBT.	
18. Ouvir a frase “Isso é tão gay!” no trabalho para se referir negativamente a algo ou alguém.	
19. Não se encaixar no trabalho por causa de sua identidade LGBT.	
20. Ser tido(a) como representante da comunidade LGBT no trabalho, com base em sua identidade.	
21. Não ter alguém em cargo de liderança em sua empresa que se identifique como LGBT.	

22. Ter seu nome de nascimento, e não seu nome social, nos documentos oficiais, como crachá, endereço de e-mail ou placa de identificação.	
23. Ter pessoas se referindo a você utilizando os pronomes incorretos (ex. ele ou ela).	
24. Ter pessoas fazendo comentários sobre as roupas que você veste por não estarem de acordo com os padrões sociais de gênero.	
25. Não ter um banheiro no trabalho que você se sinta confortável em usar.	
26. Ser chamado(a) por termos que não correspondam a sua identidade de gênero (ex. senhorita, senhora ou senhor).	
27. Ser esperado que você vista roupas que não correspondem a sua identidade ou expressão de gênero.	

## Anexo B

### Escala de Autoestima de Rosenberg

Leia cada frase com atenção e assinale a opção mais adequada.

1	2	3	4
Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente

1. Eu sinto que sou uma pessoa de valor, no mínimo, tanto quanto as outras.	
2. Eu acho que eu tenho várias boas qualidades.	
3. Levando tudo em conta, eu penso que eu sou um fracasso.	
4. Eu acho que sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.	
5. Eu acho que eu não tenho muito do que me orgulhar.	
6. Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo.	
7. No conjunto, eu estou satisfeito comigo.	
8. Eu gostaria de poder ter mais respeito por mim mesmo.	
9. Às vezes eu me sinto inútil.	
10. Às vezes eu acho que não presto para nada.	

## Anexo C – Parecer CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Autoestima, microagressões no ambiente de trabalho e percepção de empregabilidade em profissionais LGBTQIA+

**Pesquisador:** PRICILA DE SOUSA ZARIFE

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 39232120.2.0000.5152

**Instituição Proponente:** Instituto de Psicologia - UFU

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.571.397

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de resposta à pendência apontada no parecer consubstanciado 4.447.906, de 08 de Dezembro de 2020.

Conforme o texto das pesquisadoras:

A população LGBTQIA+ vivência cotidianamente discriminações que impactam negativamente diversas áreas de sua vida. Gradualmente, estes comportamentos estão sendo socialmente condenados e sujeitos a punições judiciais, levando ao crescimento de microagressões. No mercado de trabalho, tais comportamentos podem influenciar negativamente a socialização, autoestima e insegurança dos trabalhadores, podendo resultar no comprometimento da inserção e permanência dessa população nas organizações. Este projeto de pesquisa tem como objetivo investigar o papel preditor da autoestima e das microagressões no ambiente de trabalho na empregabilidade percebida em profissionais LGBTQIA+, além de adaptar o instrumento LGBT Microaggression Experiences at Work Scale para o contexto brasileiro. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, correlacional e de corte transversal. Estima-se a participação de 270 trabalhadores pertencentes ao público LGBTQIA+ que responderão à versão adaptada do LGBT Microaggression Experiences at Work Scale, à Escala de Autoestima de Rosenberg e à Escala de Empregabilidade, por meio de coleta de dados online. Inicialmente, os dados

**Endereço:** Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
**Bairro:** Santa Mônica **CEP:** 38.408-144  
**UF:** MG **Município:** UBERLÂNDIA  
**Telefone:** (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.571.397

coletados pelo LGBT Microaggression Experiences at Work Scale serão submetidos a análise fatorial confirmatória. Em conjunto com os demais dados, em seguida, serão submetidos a cálculos de estatísticas descritiva, análise de pressupostos, correlação e regressão, de modo a testar o modelo proposto. Espera-se que o instrumento e os resultados desta pesquisa auxiliem na elaboração de estratégias de intervenções na empregabilidade e inclusão da população LGBTQIA+ nas organizações. Critério de Inclusão: Para participar da pesquisa, é necessário atender aos seguintes critérios: ser maior de idade, identificar-se como pertencente ao público LGBTQIA+ e possuir experiência profissional de, no mínimo, 3 meses. Critério de Exclusão: Entretanto, não poderá participar da pesquisa no caso de: não ter acesso à internet, declarar-se analfabeto e/ou com comprometimento físico ou mental que impeça o entendimento dos instrumentos.

**Objetivo da Pesquisa:**

Conforme o texto das pesquisadoras:

Objetivo Primário: Investigar o papel preditor da autoestima e das microagressões no ambiente de trabalho na empregabilidade em profissionais LGBTQIA+.

Objetivo Secundário: Adaptar o instrumento LGBT Microaggression Experiences at Work Scale para o contexto brasileiro. Avaliar os níveis de percepção de microagressões a LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. Avaliar os níveis de autoestima dos profissionais LGBTQIA+. Avaliar a percepção de empregabilidade dos profissionais LGBTQIA+. Verificar as (cor)relações entre experiências de discriminação, autoestima e empregabilidade de profissionais LGBTQIA+.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Conforme o texto das pesquisadoras:

**Riscos:**

Esta pesquisa se caracteriza como tendo riscos mínimos. Ao participar da mesma, as pessoas podem se sentir mobilizadas emocionalmente, haja vista que serão estimuladas a refletir sobre sua trajetória profissional e pessoal. Destaca-se que a participação não é obrigatória, estando a pessoa livre para interrompê-la a qualquer momento.

**Benefícios:**

A participação na pesquisa pode gerar uma autorreflexão, resultando em um maior

**Endereço:** Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
**Bairro:** Santa Mônica **CEP:** 38.408-144  
**UF:** MG **Município:** UBERLÂNDIA  
**Telefone:** (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.571.397

autoconhecimento. Além disso, auxiliará na produção de conhecimento sobre o público LGBTQIA+, podendo embasar futuras medidas preventivas na área organizacional e do trabalho, no que compete à empregabilidade dessa parcela da população.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Conforme o texto das pesquisadoras:

A pesquisa seguirá uma abordagem quantitativa, correlacional, do tipo survey e transversal. Uma pesquisa quantitativa tem como objetivo mensurar um fenômeno em sua amplitude, utilizando-se, normalmente, de técnicas estatísticas (Nielsen, Olivo & Morilhas, 2017). O estudo correlacional proporciona a avaliação de relações entre variáveis e o grau de associação entre construtos (Rueda & Zanon, 2016). A coleta dessas informações será por tipo survey, técnica usada para a coleta direta de opiniões ou comportamentos de pessoas selecionadas pelo recorte estabelecido estatisticamente (Nielsen, Olivo & Morilhas, 2017). Os dados serão obtidos em um momento específico, caracterizando-se como de corte transversal (Calais, 2016).

A pendência listada no Parecer Consubstanciado anterior, segue abaixo, bem como a resposta da equipe de pesquisa e a análise de atendimento ou não da pendência feita pelo CEP/UFU.

**PENDÊNCIA 1.**

As pendências foram atendidas no entanto ao fazer as correções os pesquisadores utilizaram o termo "sujeitos". As pesquisadoras devem substituir o termo "sujeitos" por "participantes" no TCLE, no formulário PB e no projeto detalhado, para se adequar a nomenclatura utilizada na resolução 466/12 e 510/16.

RESPOSTA: Conforme solicitado, o termo "sujeito" foi alterado por "participantes", de modo a se adequar à nomenclatura utilizada na resolução 466/12 e 510/16.

ANÁLISE DO CEP: Pendência atendida.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos foram apresentados.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
 Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144  
 UF: MG Município: UBERLÂNDIA  
 Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4131 E-mail: cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.571.397

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A pendência apontada no parecer consubstanciado número 4.447.906, de 08 de Dezembro de 2020, foi atendida.

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12, Resolução 510/16 e suas complementares, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

Data para entrega de Relatório Final ao CEP/UFU: Outubro de 2021.

\* Tolerância máxima de 01 mês para atraso na entrega do relatório final.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

O CEP/UFU lembra que:

- a- segundo as Resoluções CNS 466/12 e 510/16, o pesquisador deverá manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.
- c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento as Resoluções CNS 466/12, 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12 e 510/16 ) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.

**Endereço:** Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
**Bairro:** Santa Mônica **CEP:** 38.408-144  
**UF:** MG **Município:** UBERLÂNDIA  
**Telefone:** (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br





Continuação do Parecer: 4.571.397

- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e).

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1647344.pdf	11/12/2020 16:43:57		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_completo_1.docx	11/12/2020 16:40:41	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_com_alteracoes.docx	11/12/2020 16:40:22	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Outros	Responder_pendencia_2.docx	11/12/2020 16:39:55	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Outros	Responder_pendencias.docx	27/11/2020 17:24:54	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Outros	Instrumentos_de_pesquisa_com_alteracoes.docx	27/11/2020 14:42:35	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Cronograma	Cronograma_de_atividades.docx	15/10/2020 19:12:58	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Outros	Links_Lattes_pesquisadoras.docx	15/10/2020 19:09:14	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Declaração de	Declaracao_assinatura_responsavel_p	15/10/2020	PRICILA DE SOUSA	Aceito

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
 Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144  
 UF: MG Município: UBERLÂNDIA  
 Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4131 E-mail: cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.571.397

Pesquisadores	roponente.pdf	19:07:36	ZARIFE	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_Compromisso_Equipe_Executiva.pdf	15/10/2020 19:07:25	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	15/10/2020 18:16:13	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

UBERLANDIA, 03 de Março de 2021

---

**Assinado por:**  
**Karine Rezende de Oliveira**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
**Bairro:** Santa Mônica **CEP:** 38.408-144  
**UF:** MG **Município:** UBERLANDIA  
**Telefone:** (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br