VIVÊNCIA DE MULHERES LBTQIAP+ NO AMBIENTE DE TRABALHO: AUTOESTIMA, SEGURANÇA E SAÚDE MENTAL

EXPERIENCE OF LBTQIAP+ WOMEN IN THE WORKPLACE: SELF-ESTEEM, SAFETY AND MENTAL HEALTH

Vithoria Curupana Figueira[1]
Lehanna Aymeberê Schinkel[2]
Eduardo Augusto Soares[3]
Larissa Thaíse Kern[4]
Ana Caroline Pego[5]
Adriana Maria Bigliardi[6]

Resumo: apesar de certa evolução, o ambiente corporativo ainda carece de políticas inclusivas e movimentos que proporcionem segurança e estabilidade no trabalho para mulheres homossexuais. Este estudo é um relato de experiência de uma Atividade de Curricularização da Extensão (Acex), realizada por alunos do sexto período do Curso de Graduação em Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior (IES) que resultou em uma ação reflexiva e informativa com um grupo de mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais acerca de sua vivência no ambiente de trabalho e as consequências disso na autoestima, segurança e saúde mental. Esta ação foi realizada através de uma roda de conversa com mulheres LGBTQIAP+ e o objetivo geral foi promover diálogos sobre a saúde mental de mulheres lésbicas e bissexuais no trabalho. Os objetivos específicos foram: compartilhar informações que viabilizem a integração de mulheres lésbicas e bissexuais em diferentes ambientes de trabalho; discutir sobre a segurança no ambiente de trabalho para mulheres lésbicas e bissexuais; levantar os possíveis sofrimentos psíquicos enfrentados por mulheres lésbicas e bissexuais no ambiente de trabalho. A justificativa acadêmica deste trabalho reside no fato de contribuir para ampliar conhecimentos referentes à temática da sexualidade humana e a respeito da saúde mental entre a população LGBTQIAP+. A relevância social deste estudo se justifica no fato da roda de conversa ter promovido um espaço para fomentar discussões acerca da segurança no ambiente de trabalho para essas mulheres, apontando possíveis sofrimentos psíquicos enfrentados pelo público-alvo no ambiente de trabalho. Como metodologia ativa de ensino e aprendizagem foi utilizada a Espiral Construtivista. Percebeu-se com a ação realizada e com a pesquisa teórica que as consequências do preconceito vivenciado no ambiente de trabalho são muitas, impactando inclusive a saúde mental. Conclui-se que o trabalho foi efetivo e os objetivos foram alcançados, uma vez que promoveu conscientização e bem estar entre as participantes.
Palavras-chave: mulheres; homossexualidade; trabalho; saúde mental.

Abstract: despite some evolution, the corporate environment still lacks inclusive policies and movements that provide job security and stability for homosexual women. This study is an experience report of an Extension Curricularization Activity (ACEx), carried out by students of the sixth period of the Graduation Course in Psychology of a Higher Education Institution (HEI), which resulted in a reflective and informative action with a group of lesbian, pansexual and bisexual women about their experience in the work environment and the consequences of this on self-esteem, safety and mental health. This action was carried out through a conversation circle with LGBTQIAP+ women and the general objective was to promote dialogues on the mental health of lesbian and bisexual women at work. The specific objectives were: sharing information that facilitates the integration of lesbian and bisexual women in different work environments; discuss workplace safety for lesbian and bisexual women; raise the possible psychic suffering faced by lesbian and bisexual women in the workplace. The academic justification for this work lies in the fact that it contributes to expanding knowledge regarding the subject of human sexuality and mental health among the LGBTQIAP+

[1] Estudante do curso de Psicologia das Faculdades Pequeno Príncipe.
[2] Estudante do curso de Psicologia das Faculdades Pequeno Príncipe.
[3] Estudante do curso de Psicologia das Faculdades Pequeno Príncipe.
[4] Estudante do curso de Psicologia das Faculdades Pequeno Príncipe.
[5] Estudante do curso de Psicologia das Faculdades Pequeno Príncipe.
[6] Professora e Pesquisadora no Curso de Psicologia e Pós-graduação em Psicologia da Saúde e Hospitalar das Faculdades Pequeno Príncipe. Professora no Curso de Pós-graduação em Sexualidade Humana da Universidade Positivo.

population. The social relevance of this study is justified by the fact that the conversation circle promoted a space to encourage discussions about safety in the work environment for these women, pointing out possible psychic suffering faced by the target audience in the work environment. As an active teaching and learning methodology, the Constructivist Spiral was used. It was noticed with the action taken and with the theoretical research that the consequences of prejudice experienced in the work environment are many, even impacting mental health. It is concluded that the work was effective and the objectives were achieved, since it promoted awareness and well-being among the participants.
Keywords: women; homosexuality; workplace; mental health.

1 INTRODUÇÃO

A diversidade LGBTQIAP+ abrange a amplitude de orientações sexuais, porém está sujeita a inúmeras formas de discriminações e preconceitos, inclusive em ambientes profissionais, que podem ocasionar profundo sofrimento que leva a um desgaste físico, mental e emocional. Quando a diversidade se refere a mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais, a problemática se intensifica. O estigma de mulheres lésbicas e bissexuais é maior dentre a comunidade LGBTQIAP+, fato que produz prejuízos para a vida de mulheres inseridas nas mais variadas organizações. A diversidade e representatividade LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho são temas que precisam ser fortemente discutidos (ÁVILA, MARTINS e DUTRA, 2021; GOTARDI, 2022).

Com base nestes aspectos levantados, a principal motivação para realização deste estudo foi buscar compreender as principais dificuldades encontradas por estas mulheres no mercado de trabalho e compreender como a vida profissional de mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais é afetada por sua orientação sexual ou de gênero.

Este estudo trata-se de um relato de experiência de uma atividade de Curricularização de Extensão realizada na disciplina de Cenários de Aprendizagem III. A atividade foi realizada por alunos do sexto período do Curso de Graduação em Psicologia de uma Instituição Particular do Estado do Paraná. O público alvo desta ação foram mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais. E o local de realização da ação foi na sede de uma Organização Não Governamental (ONG) que promove representatividade desse grupo de mulheres.

Esta ação foi realizada através de uma roda de conversas cujo objetivo geral foi promover diálogos sobre a saúde mental de mulheres lésbicas, bissexuais e pansexuais no trabalho. E os objetivos específicos foram: compartilhar informações que viabilizem a integração dessas mulheres em diferentes ambientes de trabalho; discutir sobre a segurança no ambiente de trabalho; e levantar os possíveis sofrimentos psíquicos enfrentados no ambiente de trabalho.

A justificativa acadêmica deste trabalho reside no fato de contribuir para ampliar conhecimentos referentes à temática da sexualidade humana e a respeito da saúde mental entre a população LGBTQIAP+.

A relevância social deste estudo se justifica pelo fato de ter fomentado um espaço de protagonismo para mulheres homoafetivas e promovido o empoderamento pela

compreensão da sua realidade e pela reflexão sobre possíveis caminhos que auxiliem nos sofrimentos psíquicos proveniente do ambiente de trabalho estressante. O estudo, ainda, promove um espaço para refletir sobre temáticas que permeiam a vida no trabalho de mulheres lésbicas, bissexuais e pansexuais, como a violência simbólica, baixa autoestima e sobre a valorização da sua jornada no ambiente organizacional.

2 DESENVOLVIMENTO

Apesar dos avanços de programas de inclusão de minorias e aplicação de diversidade em diferentes ambientes, ainda vivemos em uma sociedade que demonstra dificuldade em enfrentar a diversidade. Sofrer preconceito, discriminação e formas de violência psicológica e físicas ainda é uma realidade entre minorias consideradas "fora do padrão". No mercado de trabalho, esse cenário não é diferente.

Embora o assunto "diversidade" mostre-se mais presente em um contexto de competição cada vez mais acirrada, as organizações precisam se reinventar para buscar melhores resultados e inovações, sendo fundamental ter uma equipe diversificada e propiciar um ambiente inclusivo (ÁVILA, MARTINS e DUTRA, 2021; GOTARDI, 2022).

Ávila, Martins e Dutra (2021) afirmam que essas discussões também incluem a diversidade e inclusão LGBTQI+ (lésbicas, *gays*, bissexuais, transgêneros, intersexuais, entre outros). Nascimento e Chiaradia (2017), afirmam que pessoas que se identificam como LGBTQI+, rompem com as expectativas heterossexuais e de gênero, encontrando assim, a discriminação a sua orientação e/ou identidade de gênero durante sua trajetória (ÁVILA, MARTINS e DUTRA, 2021; NASCIMENTO e CHIARADIA, 2017; GOTARDI, 2022).

Também existem grandes desafios para esses indivíduos no mercado de trabalho, que em sua maioria ainda é fechado para a causa da inclusão. Além disso, essas pessoas são colocadas em profissões que sofrem grandes estigmas e marginalização. Na tentativa de mudar esse cenário, recentemente, algumas empresas lançaram programas de inclusão e diversidade (ÁVILA, MARTINS e DUTRA, 2021; GOTARDI, 2022).

Constata-se assim que o ambiente de trabalho também pode ser um local que dissemina a desigualdade para essa população. Gotardi (2022) afirma que essa condição se encontra em todos os âmbitos, incluindo as políticas e práticas organizacionais corporativas. Esse modelo favorece um pequeno grupo de pessoas. Assim, os indivíduos LGBTAQIA+ enfrentam o mercado e ambiente de trabalho com grande insegurança (ÁVILA, MARTINS e DUTRA., 2021; GOTARDI, 2022).

Historicamente, os preconceitos são colocados, de forma geral, como uma ausência de conhecimentos sobre algum tema, uma vez que se caracterizam por opiniões formadas a partir de falácias e/ou conclusões errôneas. Os preconceitos acompanham a humanidade através dos séculos e acabam por prejudicar a sociedade e, consequentemente, segregar

grupos minoritários. Com a ausência de diálogo e visão crítica por parte daqueles que propagam o preconceito, às minorias sofrem rejeição e são vulneráveis a diversas formas de violência (CAPRONI NETO e BICALHO, 2017).

Dentre as inúmeras formas de violência, a que se destaca pela sua sutileza é a violência simbólica. Para Bourdieu (1998), a violência simbólica se caracteriza como:

> (...) suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento, ou, em última instância, do sentimento (BOURDIEU, 1998, p.7).

A violência simbólica possui uma relação muito evidente com as estruturas de dominação que foram construídas ao longo da história humana. As instituições sociais comuns à maioria da população, como o núcleo familiar, instituições religiosas, instituições educacionais, e até o próprio Estado, acabam por perpetuar e reproduzir as estruturas de dominação, se utilizando, tanto da violência física, como simbólica. Esta dominação faz com que o indivíduo dominado internalize o ponto de vista de seus dominantes, naturalizando tais ações, contribuindo para a perpetuação deste ciclo (BOURDIEU, 1998; CAPRONI NETO e BICALHO, 2017).

Culturalmente as mulheres são desqualificadas e invalidadas de forma recorrente, inclusive em relação a sua sexualidade. Isto se agrava pelo fato das mulheres serem ensinadas a competir entre si e serem rivais. A rivalidade feminina acaba por torná-las simultaneamente oprimidas e opressoras umas das outras. (FERNANDES *et al.*, 2019; SANTOS *et al.,* 2012).

A autossabotagem e falta de confiança no mercado de trabalho é comum, principalmente nos primeiros anos da carreira profissional. E quando se trata de mulheres não-heteronormativas essa falta de segurança no ambiente laboral é mais acentuada, uma vez que esse grupo está sujeito a violências. A misoginia e a homofobia, influenciam o sentimento de segurança e pertencimento no trabalho, que trazem diversas consequências para vida profissional e carreira dessas mulheres e geram desconforto e insegurança, dificuldade na auto realização profissional, baixa autoestima, falta de confiança e autossabotagem no ambiente de trabalho (FERNANDES *et al.,* 2019; CAPRONI NETO e SARAIVA, 2018; VILHENA *et al.,* 2013; SANTOS *et al.,* 2012; MENEGHETTI, 2009).

Neste contexto, entende-se que, muitas vezes, mesmo qualificadas por competências técnicas e comportamentais, ou seja, formação acadêmica, capacitação formal e/ou informal e cursos, mulheres que se relacionam com outras mulheres, deixam de se colocar ativamente no mercado de trabalho. Essas pessoas deixam de assumir novos cargos e de candidatar-se a diferentes vagas e perseguir sua ambição profissional por receio do que vem

a seguir. A influência da baixa autoestima e falta de confiança em si podem se traduzir como autossabotagem profissional, que opera como um mecanismo de defesa contra conflitos (FERNANDES *et al.,* 2019; CAPRONI NETO e SARAIVA, 2018; VILHENA *et al.,* 2013; SANTOS *et al.,* 2012; MENEGHETTI, 2009).

A autoestima é considerada um compilado de opiniões, positivas e/ou negativas, que o indivíduo tem de si mesmo. Pode ser descrita ainda como parte de tudo aquilo que caracteriza uma pessoa. Logo, os aspectos da autoestima envolvem os sentimentos de competência e valor pessoal, impactando, por conseguinte, o comportamento do indivíduo. Já a sexualidade, é natural ao ser humano e faz parte de sua personalidade, ou seja, ela contribui para o processo de desenvolvimento e equilíbrio do indivíduo. É construída a partir de experiências biopsicossociais, envolvendo vivências, percepção do mundo e personalidade do indivíduo, tendo mais propósitos além da reprodução (MELO NETO *et al*., 2012; SILVA, LILA e VALLE, 2016; AUGUSTA, ALMEIDA, SILVA, ARAUJO e MOTEIRO, 2020 KOEHLER, 2020).

No dia a dia, fatores como a autoestima e a sexualidade geram influência uma sobre a outra de forma proporcional, ou seja, quanto melhor for a autoestima de um indivíduo, mais saudável será a sua sexualidade. Um estudo aponta que a autoimagem, fatores acadêmicos, orientação sexual e relacionamentos interpessoais afetam diretamente na autoestima dos graduandos, impactando também na sexualidade de cada um. Porém, o ponto com maior destaque é a autoimagem corporal negativa, ou seja, pessoas com dificuldades em aceitar o próprio corpo, que buscam mudanças para se encaixar em um padrão imposto pela sociedade (MELO NETO *et al*., 2012; SILVA, LILA e VALLE, 2016; AUGUSTA, ALMEIDA, SILVA, ARAUJO e MOTEIRO, 2020).

Em relacionamentos pessoais o indivíduo pode apresentar estresse ou baixa autoestima, o que também implica para a mudança da satisfação da sexualidade. Por fim, os julgamentos feitos a orientação sexual de alguém pode implicar na debilitação da autoestima, portanto, também influencia na sexualidade, e como o indivíduo demonstra para a sociedade sua escolha (AUGUSTA, ALMEIDA, SILVA, ARAUJO e MOTEIRO, 2020; GOTARDI, 2022).

3 METODOLOGIA

A realização deste estudo se deu através de uma metodologia ativa de ensino-aprendizagem denominada Espiral Construtivista, a qual é realizada através de 6 passos: Identificar problemas, formular explicações, elaborar questões, buscar novas informações, construir novos significados e avaliar processos e produtos (LIMA, 2017; ROSS, BARROS, SILVA, COSTA, MARINELLI e ROCHA, 2020; OLIVEIRA, DAMICO e FRAGA, 2018).

Na primeira etapa, foi realizado o diagnóstico comunitário através de um diálogo com uma das coordenadoras do Coletivo trabalhado, para identificar e escolher a demanda a ser

discutida e trabalhada pelo grupo junto a comunidade. Com a realização do diagnóstico comunitário, foi identificada a necessidade de refletir acerca da instabilidade no lugar de trabalho de mulheres que se relacionam com outras mulheres.

Com base nisso, na segunda etapa foram construídas hipóteses para a problemática identificada, como a possibilidade de a insegurança e baixa autoestima no trabalho operarem como mecanismos de defesa ao preconceito vivenciado.

Na terceira etapa, foi realizada a ação prática com o público alvo e a partir desta ação foram levantadas questões pelo grupo acerca das explicações formuladas, que, posteriormente, foram utilizadas para nortear a busca na literatura e maior compreensão acerca da temática, na quarta etapa da metodologia.

Na penúltima e quinta etapa foi feita uma análise sobre o conhecimento prévio da equipe e alinhado com as novas informações levantadas a partir das pesquisas relacionadas ao público em questão.

Por fim, para a última etapa foi realizada análise dos resultados e uma autoavaliação do conhecimento de cada aluno e do andamento da ação, bem como dos orientadores do trabalho.

4 AÇÃO DE CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO (ACEX)

Para realizar a Ação De Curricularização da Extensão, a equipe optou por buscar uma Instituição voltada para o público LBTQIAP+.

Para realização do diagnóstico comunitário e levantamento de demandas do público alvo foi realizada uma entrevista semi-estruturada feita com a profissional responsável pela Instituição contemplada. Nesta entrevista foram levantados dados sociodemográficos do público alvo, dados sobre o trabalho promovido pela Instituição contemplada e informações sobre as principais demandas apresentadas pelo público e as principais dificuldades encontradas para atender estas demandas.

Após este levantamento, o tema escolhido, conjuntamente pela equipe de alunos e pela representante Institucional, foi a vivência de mulheres LBTQIAP+ em seu ambiente de trabalho.

Decidiu-se, então, que a ACEX teria como foco promover uma roda de conversa com mulheres LBTQIAP+ para discutir sobre a segurança no trabalho e os sofrimentos psíquicos gerados pelo mesmo e compartilhar informações para mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais, sensibilizando-as com temas como: violência simbólica no contexto da bifobia e da lesbofobia, baixa autoestima sobre sua sexualidade, valorização da própria jornada e a sua associação com o ambiente organizacional.

Com o objetivo de sensibilizar o público alvo a respeito da segurança no ambiente de trabalho, o grupo produziu um material didático em formato de PDF on-line, para transmitir

as informações acerca do assunto. Este material foi disponibilizado para as participantes da roda de conversa através de um *QR Code*.

O documento produzido conta com fundamentos teóricos sobre o ambiente de trabalho e sua relação com a sexualidade; dados estatísticos sobre o desafio da população LBTQIAP+ no mercado de trabalho; violência simbólica e bifobia/lesbofobia; autossabotagem e valorização da própria jornada; e baixa autoestima/confiança sobre a sexualidade.

Neste documento disponibilizado para as participantes também constam perguntas disparadoras a partir das quais fomentou-se o debate. As perguntas disparadoras utilizadas para o debate foram:

1) Você se sente segura em seu ambiente de trabalho?
2) Gostaria de saber mais sobre a vivência lésbica e bissexual no mundo do trabalho?
3) Você sabe quais são os impactos que podem ser gerados nas relações profissionais da população LBTQIAP+?
4) Mas afinal o que é violência simbólica?
5) E no trabalho?
6) Afinal, o que é autoestima?
7) Como isto impacta a sexualidade?
8) O que falta para as mulheres se posicionarem mais ativamente no mercado de trabalho?

Após a roda de conversa a equipe informou as participantes sobre alguns locais em que podem buscar psicoterapia e ajuda para seus sofrimentos psíquicos.

Finalizando a ação, foi distribuído um formulário do *Google Forms* para que as participantes da roda de conversa pudessem avaliar o material produzido e dessem *feedbacks* a respeito da roda de conversa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há dúvidas que vivemos em uma sociedade que produz segregação e sofrimento daqueles que foram segregados.

Através de uma observação atenta e uma precisa busca na literatura, contemplamos que as violências sofridas pelo grupo de mulheres LBTQIAP+ adentram seu ambiente de trabalho. Isto dificulta sua inserção nesses locais e contribui para um declínio de sua saúde mental.

Este trabalho preconizou o compartilhamento de informações que viabilizassem a integração de mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais na sua vida profissional. Assim, promover diálogos sobre a saúde mental no trabalho através da realização do material aplicado.

Como proposto na metodologia, a ação ocorreu através de uma roda de conversa com as participantes convidadas pela ONG. Dessa forma, foram obtidos resultados satisfatórios.

Durante a construção deste estudo, foram levantadas as relações entre sexualidade e trabalho, como isso pode afetar a autoestima e a saúde mental de mulheres LBTQIAP+.

Na roda de conversa sobre sexualidade e segurança no trabalho, foi possível observar o quanto os preconceitos e violências sofridas diariamente afetam o dia a dia dessas mulheres e o quanto ambientes seguros promotores de empoderamento são necessários para reduzir o impacto causado pelo preconceito vivido por estas mulheres.

Com a realização desta ação de Curricularização da Extensão, ficou claro que a lesbofobia e a bifobia, bem como as violências simbólicas, ainda estão longe de terem seu fim e, mesmo tendo evoluído tanto no quesito sexualidade, a sociedade ainda tem muito o que melhorar para tornar os ambientes, de forma geral, seguros para todas as pessoas, de forma universal.

Através deste estudo foi possível constatar, que, mesmo se tratando de uma minoria dentro da sociedade, alguns grupos dentro desta minoria acabam ganhando mais destaque, em contraste com a invisibilidade de outros. Mulheres homossexuais - ou bissexuais -, fazem parte desses grupos “esquecidos” da abrangente população LGBTQIAP+. A observação dos alunos relacionada à Ação de Curricularização da Extensão foi positiva uma vez que se teve a sensação de efetividade, bem estar e acolhimento durante sua realização.

Para além disso, os objetivos estabelecidos foram alcançados, foi possível criar um ambiente de diálogo e protagonismo para debater questões acerca da saúde mental e autoestima no trabalho, de mulheres lésbicas, pansexuais e bissexuais. Assim como foi possível discutir sobre o sentimento de segurança em diferentes ambientes de trabalho e a consequência da cultura da empresa na saúde mental, autoestima e possíveis sofrimentos psíquicos do público.

Por fim, com a realização da pesquisa teórica e da ação junto à comunidade, ficou evidente que o preconceito quanto à sexualidade dos indivíduos ainda existe em diversos contextos, inclusive no ambiente de trabalho. Mesmo com avanços graduais, a homofobia, lesbofobia, bifobia e violências se perpetuam na sociedade em atitudes e falas preconceituosas.

Espera-se que a realização de ações como esta possam contribuir não apenas para levantar a problematização da segregação de mulheres homoafetivas nos diferentes ambientes de trabalho, mas que possam contribuir efetivamente para que todas as mulheres possam sentir-se inteiramente seguras nos diferentes ambientes que frequentam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

AUGUSTA, I. F.; ALMEIDA, T. H. R. C.; SILVA, M. R.; ARAUJO, M. C. F. F. A; MONTEIRO, N. M. A. T. M. Autoestima e sexualidade entre os graduandos de enfermagem. **Brazilian journal of health review**, Curitiba, v. 3, n. 6, p. 19019-19037, nov./dez. 2020. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/21840. Acesso em: 25 set. 2022.

ÁVILA, E. L.; MARTINS, L. L. da M.; DUTRA, J. A. Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT. **Brazilian Applied Science Review**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 522-541, jan./fev. 2021. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BASR/article/view/24618. Acesso em: 24 de out. 2022.

BORDIEU, P. **A dominação masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 8, n. 1, p. 191-215, ago. 2018. Disponível em: https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/2201. Acesso em: 28 out. 2022.

CAPRONI NETO, H. L; BICALHO, R. A. Violência simbólica, lesbofobia e trabalho: um estudo em Juiz de Fora. **HOLOS**, *[S. l.]*, v. 4, p. 249–265, 2017. Disponível em: https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/5871. Acesso em: 23 out. 2022.

FERNANDES, M. N. de F.; BRITO, E. S. de; SILVA, A. G.; PICCOLO, I. B.; SOUZA, J. L.; CUNHA, L. P.; MAKYAMA, T. S. V. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, *[S. l.]*, v. 14, n. 1, p. 237–253, 2019. Disponível em: http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615. Acesso em: 28 out. 2022.

GOTARDI, F. M. **Gênero e sexualidade no ambiente de trabalho**. Tese (Mestrado em Gestão e Políticas Públicas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31733/%5BFGV%5D%20GE%CC%82NERO%20E%20SEXUALIDADE%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO_FINAL_2022F.pdf?sequence=3. Acesso em: 23 out. 2022.

KOEHLER, S. M. F. Transtorno dismórfico corporal: implicações com a vivência da sexualidade saudável. **Revista Científica**, v. 22, n. 43, p. 78-102, 1 jul. 2020. Disponível em: https://revista.ubm.br/index.php/revistacientifica/article/view/890. Acesso em: 14 out. 2022.

LIMA, V. V. Espiral construtivista: uma metodologia ativa de ensino-aprendizagem. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 21, n. 61, Abr/Jun. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/icse/a/736VVYw4p3MvtCHNvbnvHrL/?lang=pt. Acesso em: 25 set. 2022.

MENEGHETTI, A. A autossabotagem no inconsciente do empreendedor. **Performance Líder**, São Paulo, 3ª ed., I Sem., Ano II, p. 94-111, set. 2009.

MELO NETO, O. C; CERQUEIRA-SANTOS, E. Comportamento sexual e autoestima em adolescentes. **Contextos Clínic**, São Leopoldo, v. 5, n. 2, p. 100-111, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822012000200005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 out. 2022.

NASCIMENTO, M. L; CHIARADIA, C. de F. A retirada da orientação sexual do currículo escolar: regulações da vida. **Sisyphus Journal Of Education**, Lisboa, v. 5, n. 1, p. 101-116,

2017. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/sisyphus/article/view/10453. Acesso em: 14 out. 2022.

OLIVEIRA, B. N.; DAMICO, J. G. S.; FRAGA, A. B. Espiral construtivista em cursos de graduação em educação física: ensinando sobre o sistema único de saúde. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde,** *[S. l.]*, v. 23, p. 1–5, 2018. Disponível em: https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/13327. Acesso em: 15 out. 2022.

ROSS, J.; BARROS, A. C.; SILVA, J.; COSTA, J.; MARINELLI, N.; ROCHA, J. Metodologias ativas em um curso de formação em saúde. **Revista Arquivos Científicos (IMMES)**, *[S. l.]*, v. 3, n. 1, p. 154-161, jun. 2020. Disponível em: https://arqcientificosimmes.emnuvens.com.br/abi/article/view/368. Acesso em: 25 out. 2022.

SANTOS, F. R.; ESTENDER, A. C.; SILVA, J. N.; SANTOS, S. F. Mercado de trabalho e o preconceito contra a minoria homossexual. **Revista Processando o Saber**, *[S. l.]*, v. 4, p. 97-115, out. 2012. Disponível em: https://doaj.org/article/1d971ee9b23640049204f6c382f9c25. Acesso em: 28 out. 2022.

SILVA, P. de O; LILA, L. C.; VALLE, P. A. S. S. Interferência no desenvolvimento da sexualidade de mulheres universitárias da área da saúde. **Revista brasileira de sexualidade humana,** *[S. l.]*, v. 27, n. 2, 2016. Disponível em: https://www.rbsh.org.br/revista_sbrash/article/view/107. Acesso em: 14 out. 2022**.**

VILHENA, J.; OLIVEIRA, M. do C. L.; NOVAES, J. V.; ROSA, C. M. A (des)confiança no ambiente de trabalho: um estudo de caso à luz da Teoria Winnicottiana. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 17, n. 3, p. 315-327, set./dez. 2013. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/27698. Acesso em: 28 out. 2022.

Recebido em 11/12/2022
Aceito em 14/02/2023