26º ENANCIB
Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
A Amazônia na sociedade global em rede: assimetrias e potencialidades informacionais, tecnológicas e ambientais
Belém, Pará, 09 a 13 de novembro de 2026
Universidade Federal do Pará

ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
ISSN 2177-3688

GT 12 – Informação, Estudos Étnico-Raciais, Gênero e Diversidades

INTEGRIDADE DA INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA EM PORTAIS DE EMPREGO LGBTQIAPN+

INFORMATION INTEGRITY AND TRANSPARENCY IN LGBTQIAPN+ JOB PORTALS

Alessio Sandro de Oliveira Silva – Universidade Federal de Alagoas /(UFAL)
Soraya Dias da Fonseca – Universidade Federal de Alagoas /(UFAL)
Ronaldo Ferreira de Araujo – Universidade Federal de Alagoas /(UFAL)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: A expansão das tecnologias digitais transformou a mediação do mercado de trabalho por meio de portais de recrutamento, trazendo novos desafios para a integridade, transparência e acessibilidade das informações, especialmente para grupos historicamente marginalizados como a comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e demais identidades de gênero e orientação sexual. Diante desse cenário, esta pesquisa propõe investigar a integridade e a transparência das informações disponibilizadas em portais digitais de recrutamento voltados ou acessíveis a essa comunidade, analisando aspectos relacionados à confiabilidade dos dados, às políticas de inclusão e às condições de acessibilidade informacional. Metodologicamente, o estudo adotou uma abordagem qualitativa e exploratória, utilizando os procedimentos de análise documental e análise de conteúdo. O universo da pesquisa foi composto por dez portais de recrutamento, divididos entre plataformas generalistas e especializadas. Os resultados preliminares revelam uma divisão nítida entre dois perfis de ambientes digitais: os portais generalistas apresentam a comunicação sobre diversidade de forma indireta, exigindo buscas por termos específicos e demonstrando ausência de linguagem inclusiva em suas interfaces; em contrapartida, as plataformas especializadas promovem uma comunicação clara desde a página principal, adotando pronomes neutros, eliminando gêneros binários e integrando símbolos identitários em suas marcas. Por fim, as considerações finais apontam que a falta de comunicação proativa nos portais generalistas atua como uma barreira simbólica e prática para o acesso a oportunidades, evidenciando que os portais especializados possuem práticas informacionais mais integras e transparentes, embora necessitem consolidar suas políticas institucionais

formalizadas.
Palavras-chave: empregabilidade; portais de recrutamento; LGBTQIAPN+; integridade da informação.

Abstract: The expansion of digital technologies has transformed the mediation of the labor market through recruitment portals, bringing new challenges to the integrity, transparency, and accessibility of information, especially for historically marginalized groups such as the community of lesbians, gays, bisexuals, transgender individuals, and other gender identities and sexual orientations. Given this scenario, this research proposes to investigate the integrity and transparency of the information available on digital recruitment portals aimed at or accessible to this community, analyzing aspects related to data reliability, inclusion policies, and informational accessibility conditions. Methodologically, the study adopted a qualitative and exploratory approach, utilizing documentary analysis and content analysis procedures. The research universe consisted of ten recruitment portals, divided between generalist and specialized platforms. Preliminary results reveal a clear division between two profiles of digital environments: generalist portals present communication about diversity indirectly, requiring searches for specific terms and demonstrating an absence of inclusive language in their interfaces ; in contrast, specialized platforms promote clear communication from the main page, adopting neutral pronouns, eliminating binary genders, and integrating identity symbols into their branding. Finally, the final considerations point out that the lack of proactive communication on generalist portals acts as a symbolic and practical barrier to accessing opportunities, showing that specialized portals have more integrated and transparent informational practices, although they still need to consolidate their formalized institutional policies.
Keywords: employability; recruitment portals; LGBTQIAPN+; information integrity.

1 INTRODUÇÃO

A expansão das tecnologias digitais e das plataformas online transformou profundamente os processos de produção, circulação e uso da informação na sociedade contemporânea. No contexto do mercado de trabalho, portais digitais de recrutamento tornaram-se ferramentas centrais para intermediar oportunidades de emprego, conectar candidatos a empresas e promover a divulgação de vagas em diferentes setores econômicos.

Contudo, essa transformação também trouxe novos desafios relacionados à qualidade, confiabilidade e integridade das informações disponibilizadas nas plataformas digitais. Em ambientes informacionais amplos e altamente dinâmicos, torna-se cada vez mais relevante compreender como as informações são organizadas, mediadas e apresentadas aos usuários, especialmente quando se trata de grupos historicamente vulnerabilizados ou marginalizados no mercado de trabalho.

Entre esses grupos, destaca-se a comunidade LGBTQIA+[1], que ainda enfrenta obstáculos estruturais relacionados à discriminação, exclusão social e dificuldades de inserção profissional. Nesse cenário, surgem portais especializados em recrutamento inclusivo, bem como plataformas tradicionais que buscam incorporar políticas de diversidade e inclusão.

No entanto, permanece a necessidade de avaliar se as informações disponibilizadas nesses ambientes digitais apresentam transparência, confiabilidade e integridade, além de verificar se tais plataformas oferecem condições adequadas de acessibilidade informacional para os usuários.

É preciso problematizar, ademais, que, conforme argumenta Tirapelli (2026), essas plataformas de recrutamento não são neutras: elas operacionalizam uma ideia específica de trabalhador, transformam vieses em filtros técnicos e podem ampliar o alcance da exclusão de grupos já marginalizados. Assim como se discute injustiça epistêmica e epistemicídio no campo acadêmico, é possível e necessário aplicar essas categorias ao mercado de trabalho, reconhecendo que os sistemas digitais de seleção profissional podem reproduzir e amplificar desigualdades estruturais historicamente consolidadas. Apesar da expansão de iniciativas voltadas à diversidade, ainda são escassos estudos que investigam como portais digitais de recrutamento comunicam inclusão, diversidade e pertencimento à população LGBTQIAPN+. Nesse contexto, questiona-se: de que maneira os portais digitais de recrutamento incorporam princípios de integridade e transparência informacional na comunicação dirigida à comunidade LGBTQIAPN+?

Assim, a presente pesquisa propõe investigar a integridade e a transparência das informações disponibilizadas em portais digitais de recrutamento voltados ou acessíveis à comunidade LGBTQIAPN+, analisando aspectos relacionados à confiabilidade das informações, às políticas de inclusão e às condições de acessibilidade informacional.

A realização desta pesquisa justifica-se pela crescente centralidade dos portais digitais de recrutamento nos processos de acesso ao mercado de trabalho e pela necessidade de compreender como princípios de integridade, transparência e acessibilidade da informação são incorporados nesses ambientes. Embora existam avanços nas discussões sobre diversidade e inclusão organizacional, ainda são limitados os estudos que analisam, sob a

[1] LGBTQIA +: lésbicas, gays, bissexuais, trans e travestis, queers, intersexuais, assexuais e todas as demais de gêneros e sexualidades. Disponível em: https://catracalivre.com.br/cidadania/glossario-lgbtqia-entenda-cada-letra-da-sigla-e-termos-comuns/. Acesso em 11 fev. 2026.

perspectiva da Ciência da Informação, como plataformas digitais comunicam oportunidades de emprego para grupos historicamente marginalizados, como a população LGBTQIAPN+.

Ao investigar as práticas informacionais adotadas por portais de recrutamento, este estudo contribui para o debate sobre justiça informacional, inclusão digital e integridade da informação, evidenciando como processos comunicacionais podem favorecer ou dificultar o acesso equitativo a oportunidades de trabalho. Esta pesquisa está alinhada ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e ao ODS 10 (Redução das Desigualdades) da Agenda 2030 da ONU, reconhecendo que ambientes informacionais equitativos e transparentes são condição necessária para a promoção da justiça social no mundo do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A sociedade contemporânea enfrenta desafios complexos relacionados à diversidade, à circulação da informação e às transformações no mundo do trabalho. A fundamentação teórica dessa pesquisa percorre um caminho que se inicia com a reflexão sobre a inserção da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, a qual ainda encontra barreiras estruturais; políticas inclusivas e práticas de diversidade, contudo, têm se mostrado fundamentais para ampliar oportunidades e reduzir desigualdades. A seguir, aborda a integridade da informação, que se apresenta como um princípio essencial para garantir credibilidade e transparência nos processos comunicacionais, acadêmicos e profissionais.

A comunidade LGBTQIAPN+ (lésbicas, gays, bissexuais, trans e travestis, queers, intersexuais, assexuais e outras identidades de gênero e sexualidade) historicamente ocupa uma posição vulnerável nas sociedades atuais, especialmente no mercado de trabalho. Essa vulnerabilidade não vem de características individuais, mas de processos sistêmicos de exclusão, discriminação e violência simbólica que afetam as instituições sociais, incluindo as organizações de trabalho e seus métodos de seleção.

Estudos sobre diversidade organizacional mostram que a inclusão real de identidades de gênero e orientações sexuais diversas ainda é um desafio para muitas organizações, principalmente em ambientes profissionais tradicionais (Santos, 2023). A discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+ no trabalho aparece de várias formas, desde a exclusão em processos seletivos até o assédio moral e a dificuldade de crescimento profissional. Essa situação pode ser chamada de injustiça epistêmica no trabalho, onde as experiências, habilidades e

identidades de certos grupos são sistematicamente desvalorizadas ou invisibilizadas pelos sistemas de avaliação profissional.

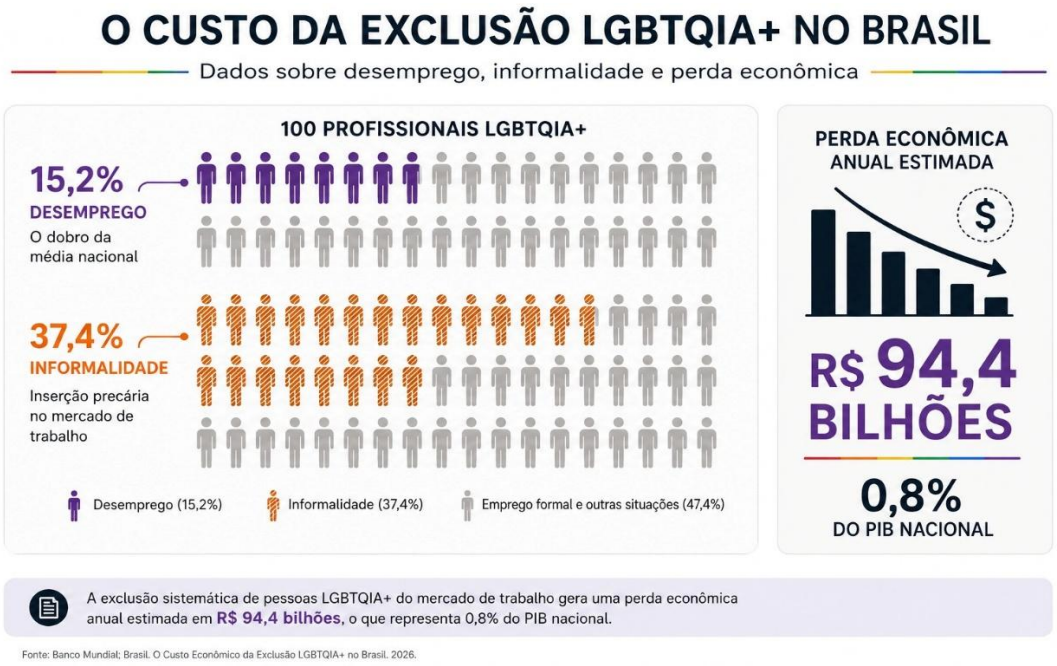
O conceito de injustiça epistêmica, desenvolvido por Miranda Fricker (2007), refere-se às injustiças relacionadas ao conhecimento. Isso acontece quando alguém tem sua capacidade de ser reconhecido como um sujeito do conhecimento afetada. No mercado de trabalho, essa injustiça aparece quando sistemas de recrutamento incluindo os digitais não reconhecem a validade das identidades LGBTQIAPN+, resultando em filtros que excluem certos grupos como critérios técnicos. As plataformas de recrutamento não são neutras; elas codificam suposições sobre o que é um trabalhador legítimo, quais habilidades são importantes e quais identidades são aceitas, transformando preconceitos culturais em algoritmos de seleção.

Pesquisas sobre os impactos da tecnologia em comunidades minoritárias mostram que sistemas digitais muitas vezes não consideram informações relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero, reproduzindo desigualdades da sociedade (Tomasev ; Mckee; Kay; Mohamed, 2021). A falta de categorias identitárias nos formulários de candidatura, a linguagem binária em anúncios de vagas e a ausência de políticas claras de diversidade são exemplos de como a exclusão ocorre de forma silenciosa, mas eficaz, nos ambientes digitais de recrutamento.

No Brasil, a situação é especialmente difícil. Dados do Grupo Gay da Bahia e pesquisas sobre diversidade organizacional mostram que pessoas trans e travestis enfrentam altas taxas de desemprego e informalidade, muitas vezes sendo levadas a trabalhos precários. Pessoas gays, lésbicas e bissexuais frequentemente escondem suas identidades no trabalho como uma estratégia de sobrevivência; esse fenômeno é conhecido como *passing* ou armário corporativo. Essa situação afeta diretamente a forma como buscam emprego. Ambientes digitais que parecem inseguros, discriminatórios ou indiferentes a suas identidades costumam ser evitados ou acessados com cautela.

Essa realidade é reforçada por dados apresentados no estudo ‘O Custo Econômico da Exclusão LGBTQIAPN+ no Brasil’, realizado pelo Banco Mundial em parceria com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) em 2026., como visto na Figura 1, abaixo:

Figura 1 - O Custo da Exclusão LGBTQIAPN+ no Brasil



Fonte: imagem gerada por IA – *Copilot*, com adaptação do autor (2026).

Segundo a figura 1, a exclusão sistemática de pessoas LGBTQIAPN+ do mercado de trabalho gera uma perda econômica anual estimada em R$ 94,4 bilhões, o que representa 0,8% do PIB nacional. Além disso, a taxa de desemprego entre profissionais LGBTQIAPN+ atinge 15,2%, que é o dobro da média nacional, enquanto a taxa de informalidade é de 37,4%, indicando uma inserção precária no mercado de trabalho (Banco Mundial; Brasil, 2026).

Diante desse contexto, portais de recrutamento inclusivo, como MyGWork, GayJobs, Empregando Orgulho, TransEmpregos e Mais Diversidade, surgem para preencher as lacunas dos portais generalistas. Esses ambientes buscam oferecer não apenas vagas afirmativas, mas também um espaço informativo que reconhece e valoriza as identidades LGBTQIAPN+. Entretanto, como mostra a pesquisa empírica, mesmo entre esses portais há grandes variações em relação à clareza da comunicação, à presença de linguagem inclusiva, à visibilidade das políticas de diversidade e à acessibilidade das informações.

Portanto, entender as condições informacionais nas quais pessoas LGBTQIAPN+ buscam emprego e em que medida os portais digitais de recrutamento atendem a essas condições com integridade, transparência e acessibilidade é fundamental para promover justiça informacional no trabalho. A Ciência da Informação, ao abordar esse tema, ajuda a evidenciar o que os sistemas técnicos tendem a naturalizar: que os ambientes digitais são,

também, espaços de disputa política e produção de desigualdades.

A integridade da informação tem emergido como um conceito central nos debates contemporâneos sobre o ambiente digital e os processos informacionais. O termo refere-se à necessidade de garantir que as informações produzidas, circuladas e utilizadas em diferentes contextos mantenham características como confiabilidade, precisão, consistência e transparência.

De acordo com Araújo (2024), o conceito de integridade da informação ganhou destaque em discussões internacionais relacionadas às políticas de governança digital e ao enfrentamento da desinformação. Nesse contexto, a integridade informacional envolve a análise dos fluxos de circulação da informação e das condições em que ela é produzida, mediada e utilizada pelos indivíduos.

No contexto dos portais de recrutamento, a integridade informacional implica garantir que as descrições de vagas sejam precisas, completas e não discriminatórias; que as políticas de diversidade declaradas correspondam às práticas reais das organizações anunciantes; e que os candidatos tenham acesso a informações suficientes para tomar decisões informadas sobre sua participação nos processos seletivos. A ausência de integridade nesse contexto não apenas prejudica os candidatos individualmente, mas reproduz e amplifica as desigualdades estruturais que caracterizam a inserção da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa adotou abordagem qualitativa e exploratória, voltada a avaliar a integridade, transparência e acessibilidade das informações em portais digitais de recrutamento voltados à comunidade LGBTQIAPN+.

Os procedimentos metodológicos adotados são a análise documental e a análise de conteúdo. A análise documental permite examinar os elementos estruturais e institucionais dos portais como políticas de diversidade, termos de uso e apresentação institucional enquanto a análise de conteúdo possibilita a identificação sistemática de padrões, categorias e características presentes nos anúncios de vagas e nas interfaces digitais avaliadas.

O universo da pesquisa é composto por portais digitais de recrutamento acessíveis à comunidade LGBTQIAPN+ no Brasil e no exterior. A seleção dos portais foi realizada a partir de dois critérios principais:

a) relevância e visibilidade na comunidade LGBTQIAPN+, identificadas por meio de buscas em mecanismos de pesquisa utilizando termos como vagas LGBTQIAPN+, emprego diversidade, recrutamento inclusivo; e
b) diversidade tipológica, contemplando tanto portais generalistas que incluem vagas afirmativas quando portais especializados exclusivamente em recrutamento inclusivo para pessoas LGBTQIAPN+.

Com base nesses critérios, foram selecionados dez portais para análise, os quais estão sistematizados no Quadro 1, segundo sua tipologia:

Quadro 1 - Portais de recrutamento selecionados para análise

Portal	Tipologia	Caracterização
Vagas.com	Generalista	Portal de recrutamento de amplo alcance, com vagas afirmativas de diversidade
InfoJobs	Generalista	Portal de recrutamento de amplo alcance, com vagas afirmativas de diversidade
Catho	Generalista	Portal de recrutamento de amplo alcance, com vagas afirmativas de diversidade
Empregos.com.br	Generalista	Portal de recrutamento de amplo alcance, com vagas afirmativas de diversidade
MyGWork	Especializado	Rede global de talentos e recrutamento inclusivo LGBTQIAPN+
GayJobs	Especializado	Portal de recrutamento inclusivo voltado à comunidade LGBTQIAPN+
Empregando Orgulho	Especializado	Plataforma de vagas afirmativas para a comunidade
TransEmpregos	Especializado	Plataforma voltada a pessoas trans e travestis
Jobs4LGBTQPlus	Especializado	Portal internacional de vagas para a comunidade LGBTQIAPN+
Mais Diversidade	Especializado	Plataforma de vagas afirmativas e consultoria em diversidade

Fonte: elaborado pelos autores (2026).

A coleta de dados foi realizada por meio de acesso sistemático aos portais selecionados, no período compreendido entre janeiro de 2026 e maio de 2026, no qual foram registradas e documentadas as características informacionais de cada plataforma em relação às categorias analíticas definidas. A coleta ocorreu de forma padronizada para todos os

portais, garantindo a comparabilidade dos dados. A análise dos dados foi realizada em três etapas complementares, visando examinar as características informacionais dos portais digitais de recrutamento selecionados, com foco nos aspectos de integridade, transparência e acessibilidade da informação.

A primeira etapa consistiu no mapeamento das plataformas, momento em que foram identificadas as principais características estruturais e informacionais dos portais analisados. Nessa fase, foram observados elementos como os tipos de serviços oferecidos, a forma de apresentação das vagas de emprego, os mecanismos de busca e filtragem disponíveis, bem como o público-alvo declarado pelas plataformas. Também foram analisadas as políticas institucionais relacionadas à diversidade e inclusão, verificando se os portais apresentam diretrizes voltadas à promoção da inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho (Gil, 2002).

A segunda etapa envolveu a análise da integridade informacional presente nos portais digitais. Nessa fase foram examinados aspectos relacionados à clareza das informações disponibilizadas nas vagas de emprego, à transparência na descrição das oportunidades e à presença de dados relevantes sobre as empresas anunciantes. Foram observados ainda elementos como a completude das informações, a consistência dos conteúdos apresentados e a confiabilidade das fontes informacionais (Marconi; Lakatos, 2017).

A terceira etapa consistiu na avaliação da acessibilidade informacional das plataformas digitais. Nessa fase foram considerados fatores que influenciam a experiência do usuário durante o processo de busca por oportunidades de trabalho, tais como a facilidade de navegação nos portais, a organização das informações nas interfaces digitais, a clareza e adequação da linguagem utilizada e a presença de recursos que favoreçam a inclusão informacional. De acordo com Gil (2002), a análise qualitativa de dados possibilita compreender as relações entre os elementos observados e o contexto em que estão inseridos, permitindo uma interpretação mais aprofundada dos fenômenos investigados.

Os dados obtidos ao longo dessas etapas foram sistematizados e interpretados por meio da análise de conteúdo, método amplamente utilizado em pesquisas nas ciências sociais e na ciência da informação para examinar significados, categorias e padrões presentes em documentos e informações analisadas (Marconi; Lakatos, 2017).

Abaixo, a Figura 2 ilustra o fluxo metodológico da pesquisa, estruturado em um

processo linear e sequencial de três etapas interdependentes, orientadas da esquerda para a direita. Esse design metodológico foi planejado para garantir a rastreabilidade e o rigor científico em cada fase do estudo.

Figura 2 - Esquema Metodológico da Pesquisa



Fonte: imagem gerada por IA – *Copilot*, com adaptação do autor (2026).

Esse esquema metodológico: seleção, coleta e análise, assegura que os dados coletados não sejam apenas descritos, mas interpretados diante do impacto real que geram na empregabilidade de profissionais LGBTQIAPN+. Com o esquema metodológico apresentado, o estudo avança para a fase de aplicação prática deste esquema. Na próxima seção, serão apresentados e discutidos os resultados e análises

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento exploratório realizado junto aos dez portais digitais de recrutamento selecionados permitiu construir uma análise comparativa preliminar das suas características informacionais, com base em cinco categorias: (1) comunicação sobre vagas afirmativas/diversidade; (2) linguagem neutra e inclusiva; (3) políticas de diversidade; (4)

marca empregadora LGBTQIAPN+; e (5) destaque de benefícios.

Os dados coletados estão sistematizados no quadro a seguir:

Quadro 2 - Processos comunicacionais sobre vagas de emprego para diversidade nos portais analisados

Portal	Vagas Afirmativas / Diversidade	Linguagem Neutra e Inclusiva	Políticas de Diversidade	Marca Empregadora LGBTQIAPN+	Destaque de Benefícios
Vagas.com	Comunicação não clara/direta. Necessária busca por palavra-chave.	Não identificado	Visível no rodapé (barra 'institucional')	Sigla LGBTQIAPN+ e selo arco-íris no corpo dos anúncios	Presente no corpo do anúncio, quase sempre
InfoJobs	Comunicação não clara/direta. Necessária busca por palavra-chave.	Não identificado	Não identificado	Sigla LGBTQIAPN+ no corpo do anúncio da vaga	Presente no corpo do anúncio, quase sempre
Catho	Comunicação não clara/direta. Necessária busca por palavra-chave.	Não identificado	Não identificado	Sigla LGBTQIAPN+ no corpo do anúncio da vaga	Presente no corpo do anúncio, quase sempre
MyGWork	Comunicação clara e direta na página principal.	Pronomes neutros; eliminação de gêneros binários	Visível no rodapé ('Sobre o MyGWork')	Sigla LGBTQIAPN+ na página principal garantindo as vagas	Presente no corpo do anúncio, quase sempre
GayJobs	Comunicação clara e direta na página principal.	Pronomes neutros; eliminação de gêneros binários	Não identificado	Sigla LGBTQIAPN+ na página principal	Presente em todos os anúncios (padrão)
Empregando o Orgulho	Comunicação clara e direta	Pronomes neutros; eliminação	Não identificado	Sigla LGBTQIAPN+ e bandeira	Presente em todos os

Portal	Vagas Afirmativas / Diversidade	Linguagem Neutra e Inclusiva	Políticas de Diversidade	Marca Empregadora LGBTQIAPN+	Destaque de Benefícios
	na página principal.	de gêneros binários		na página principal	anúncios (padrão)
TransEmpregos	Comunicação clara e direta na página principal.	Pronomes neutros; eliminação de gêneros binários	Visível no rodapé ('Agora Vai' e F.A.Q)	Identidade visual da plataforma na página principal	Presente em todos os anúncios (padrão)
Jobs4LGBTQPlus	Comunicação não clara/direta. Necessária busca por palavra-chave.	Pronomes neutros; eliminação de gêneros binários	Visível no rodapé (Termos de uso)	Sigla LGBTQIAPN+ e selo arco-íris no corpo dos anúncios	Presente em todos os anúncios (padrão)
Empregos.com.br	Comunicação não clara/direta. Necessária busca por palavra-chave.	Não identificado	Não identificado	Sigla LGBTQIAPN+ no corpo do anúncio da vaga	Presente em todos os anúncios (padrão)
Mais Diversidade	Comunicação clara e direta na página principal.	Pronomes neutros; eliminação de gêneros binários	Visível no rodapé (Menu de soluções)	Sigla LGBTQIAPN+ na página principal e nos anúncios	Presente em todos os anúncios (padrão)

Fonte: elaborado pelos autores (2026).

A análise preliminar dos dados revela uma divisão clara entre dois perfis de portais. Os portais generalistas Vagas.com, *InfoJobs*, *Catho* e Empregos.com.br apresentam comunicação sobre diversidade de forma indireta, exigindo que o candidato realize buscas por palavras-chave específicas para identificar vagas afirmativas voltadas à comunidade LGBTQIAPN+. Nesses portais, há ausência de linguagem neutra e inclusiva nas interfaces, e as políticas de diversidade, quando existentes, estão posicionadas de forma periférica (como no rodapé das páginas). A identidade LGBTQIAPN+ aparece apenas no corpo dos anúncios das vagas, sem

integração ao posicionamento institucional das plataformas.

Em contraste, os portais especializados *MyGWork*, *GayJobs*, Empregando Orgulho, TransEmpregos e Mais Diversidade apresentam comunicação clara e direta desde a página principal, identificando explicitamente que o portal é voltado à comunidade LGBTQIAPN+. Esses portais fazem uso de linguagem neutra e inclusiva, eliminando referências binárias de gênero nos processos comunicacionais. Além disso, adotam a sigla LGBTQIAPN+ e, em alguns casos, simbologia visual (como a bandeira do orgulho) como elementos centrais de sua identidade de marca.

O portal Jobs4LGBTQPlus ocupa uma posição intermediária: embora adote linguagem neutra e inclua benefícios de diversidade nos anúncios, sua comunicação principal não identifica de forma clara a natureza inclusiva da plataforma, aproximando-o dos portais generalistas nesse quesito. Esses achados preliminares sugerem que a integridade e a transparência informacional variam significativamente entre as plataformas analisadas, com implicações diretas para a experiência informacional de candidatos LGBTQIAPN+.

Os resultados indicam que as diferenças observadas entre os portais não se limitam a estratégias de comunicação institucional, mas refletem distintas formas de mediação da informação voltadas à comunidade LGBTQIAPN+. À luz do conceito de injustiça epistêmica proposto por Fricker (2007), a ausência de linguagem inclusiva, de políticas de diversidade visíveis e de mecanismos explícitos de reconhecimento identitário nos portais generalistas pode contribuir para a invisibilização desses sujeitos nos processos de recrutamento. Além disso, conforme argumenta Araújo (2024), a integridade da informação depende das condições em que a informação é produzida, mediada e disponibilizada aos usuários. Nesse sentido, os portais especializados demonstram maior alinhamento com princípios de transparência e inclusão informacional, ao passo que os portais generalistas tendem a reproduzir barreiras já identificadas em estudos sobre desigualdades em sistemas digitais (Tomasev; Mckee; Kay; Mohamed, 2021). Essa assimetria evidencia que a mediação informacional dessas plataformas não é neutra, mas sim constitutiva das condições de invisibilidade e de acesso da população LGBTQIAPN+ ao trabalho, o que reforça a pertinência de políticas informacionais explícitas e inclusivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ausência de comunicação proativa sobre diversidade nos portais generalistas pode constituir uma barreira simbólica e prática para o acesso de pessoas LGBTQIAPN+ a oportunidades de trabalho nesses ambientes. Por outro lado, os portais especializados demonstram práticas informacionais mais alinhadas com os princípios de integridade, transparência e acessibilidade, ainda que aspectos como políticas de diversidade formalizadas e visíveis ainda sejam ausentes em alguns deles.

Como limitações, destaca-se que a pesquisa se concentrou na análise de dez portais de recrutamento acessíveis à comunidade LGBTQIAPN+, selecionados entre as plataformas mais relevantes e visíveis no período de coleta, não abrangendo a totalidade das plataformas disponíveis no mercado, universo este que é dinâmico e não dispõe de registro oficial consolidado. Assim, os resultados constituem um diagnóstico exploratório das práticas informacionais das dez plataformas analisadas, sem pretensão de esgotar o conjunto de plataformas especializadas existentes, o que abre possibilidades para estudos futuros que ampliem o escopo da amostra. Além disso, a investigação privilegiou a análise das características informacionais, comunicacionais e institucionais dos portais, não contemplando a percepção dos usuários nem a efetividade dessas estratégias na inserção profissional da população LGBTQIAPN+. Também não foram analisados os algoritmos de recomendação, filtragem e ranqueamento utilizados pelas plataformas, elementos que podem influenciar significativamente a visibilidade das oportunidades de emprego. Dessa forma, os resultados devem ser compreendidos como um diagnóstico exploratório das práticas informacionais observadas, abrindo possibilidades para estudos futuros que incorporem a experiência dos usuários, análises algorítmicas e avaliações longitudinais das políticas de diversidade adotadas pelos portais.

Espera-se que a análise aprofundada, a ser realizada nas etapas subsequentes da pesquisa, permita refinar essas observações e identificar padrões mais precisos de qualidade informacional, subsidiando a elaboração das diretrizes e recomendações previstas como produto desta investigação.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Integridade da informação: nova problemática para a mediação da informação. **Informatio**, [*s. l.*], v. 29, n. 2, 2024. Disponível em: https://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-13782024000201206. Acesso em: 05 nov. 2026.

BANCO MUNDIAL; BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **O custo econômico da exclusão LGBTQIA+ no Brasil**. Brasília, DF: MDHC; Washington, DC: Banco Mundial, 2026.

FRICKER, Miranda. **Epistemic injustice**: power and the ethics of knowing. Oxford: Oxford Universty Press, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: https://sdgs.un.org/2030agenda. Acesso em: 20 jun. 2026.

SANTOS, Lauro Gabriel Bezerra. **Práticas de gestão da diversidade**: identidade de gênero em organizações de saúde. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão, Trabalho, Educação e Saúde) – Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023.

TIRAPELLI, Amanda. Recrutamento por máquina, exclusão por viés: a nova face da discriminação no trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, ed. 68, 2026. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/escola-judicial/revista_do_tribunal/edicao_68/08%20-%20Recrutamento%20por%20m%C3%A1quina%2C%20exclus%C3%A3o%20por%20vi%C3%A9s%20a%20nova%20face%20da%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho%20copy.pdf. Acesso em: 8 set. 2026.

TOMASEV, Nenad. MCKEE, Kevin R.; KAY, Jackie; MOHAMED, Shakir. Fairness for unobserved characteristics: insights from technological impacts on queer communities. **arXiv preprint**, [*s. l.*], v. 1, 2021. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2102.04257. Acesso em: 05 nov. 2026.