

A experiência de pessoas transgêneras no mercado de trabalho: uma revisão bibliométrica de 2001 a 2024

MATEUS BARRETO FLAUSINO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

FERNANDA NUNES MACIEL

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

GISLEINE DO CARMO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

PATRÍCIA APARECIDA FERREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos ao apoio da CNPq, pelo fomento à pesquisa, bem como à Universidade Federal de Lavras e à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, que possibilitam constantemente o processo de ensino e aprendizagem.

A EXPERIÊNCIA DE PESSOAS TRANSGÊNERAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA

Introdução

Ao se avaliar a diversidade, Freitas (2015) mostra que tanto o setor público, como o privado, são interessados por essa perspectiva, já que ela oferece múltiplas possibilidades de atuação. Esse interesse é também percebido nos estudos científicos no campo da administração, principalmente quanto à gestão de pessoas e o mundo do trabalho (Fraga *et al.*, 2022). Dentre as frentes de pesquisa da diversidade no mundo do trabalho, há a diversidade de gênero.

Em se tratando de gênero, Jesus (2012) explica os conceitos de “cisgênero” e “transgênero”, sendo que o primeiro se refere às pessoas que se identificam com o gênero atribuído ao nascimento, em função do sexo, enquanto o segundo contempla aquelas que não se identificam.

No mundo do trabalho, Carrieri, Souza e Aguiar (2014) mostram que os indivíduos transgêneros enfrentam dificuldades para conseguirem ingressar e permanecer no mercado de trabalho formal, inclusive quando comparados aos indivíduos cisgêneros (Baggio, 2017), o que pode ser explicado, segundo Kaffer *et al.* (2016), em função do rompimento do binarismo e polarização de gênero que as pessoas transexuais proporcionam, confrontando, assim, a normatividade social.

No Brasil, o Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo (2021), aponta que somente 13% das travestis e 24% das mulheres transexuais estão em um trabalho com respaldo legal. Silva, Luppi e Veras (2020) mostram que, dentre as 528 pessoas participantes da pesquisa que estavam sem situação de ocupação no mercado, apenas 16,7% eram no segmento formal. Somado a isso, de acordo com um levantamento realizado em 2021 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a instituição Somos Diversidade, 93,33% dos participantes reconheceram que nas empresas em que trabalham as pessoas trans têm pouca participação, mesmo no contexto em que 87% dos participantes relatam que essas organizações buscam pelo reconhecimento de serem valorizadoras da diversidade. No mesmo sentido, Paniza (2021) mostra que dois profissionais atuantes na seleção de colaboradores informaram que a participação de profissionais trans em cada uma das suas empresas correspondiam a 0,4% e 0,5%.

Em um contexto internacional, a empregabilidade de pessoas transgêneras também é permeada por fatores dificultantes, abordados por diferentes autores. Como exemplo, menciona-se Cancela, Stutterheim e Uitdewilligen (2024), que abordam os malefícios à saúde mental que são gerados em consequência a esses fatores; Kaosayapandhu (2021) traz à visibilidade a realidade de discriminação na Tailândia; e Sung *et al.* (2023) considera o binarismo de gênero na Coreia do Sul.

Nas pesquisas em administração, na perspectiva LGBTQIAP+, Fraga *et al.* (2022) e Yadav e Lenka (2020), que avaliaram a produção científica brasileira e internacional nesse segmento, mostram que há um déficit de estudos direcionados à comunidade transgênera. De forma complementar, Paniza (2020), ao realizar um estudo na base de dados SPELL, identificou que dentre os 34 periódicos da área de Administração sobre a perspectiva LGBT, somente 4 tratavam sobre travestis/transsexuais.

Nesse sentido, considerando as condições de acesso das pessoas transgêneras no mercado de trabalho e a realidade da produção científica sobre pessoas transgêneras no campo da administração, tem-se como problema de pesquisa: quais são os principais representantes dos trabalhos sobre a experiência de pessoas transgêneras no mercado de trabalho?

Em alinhamento ao problema mencionado, o objetivo a ser alcançado por meio deste trabalho é realizar uma análise bibliométrica do estado da arte sobre as experiências de pessoas transgênero no mercado de trabalho, identificando quais são os termos mais frequentes, as

temáticas mais abordadas, os principais autores, universidades, países e periódicos, além do trabalho com maior frequência de citações.

Fundamentação Teórica

Nesta seção, serão considerados alguns aspectos relativos ao gênero, à identidade de gênero e ao processo de marginalização social que as pessoas transgêneras enfrentam no mercado de trabalho. A compreensão dos conceitos e de como ocorre a dinâmica social, auxilia na elucidação da temática de trabalho e na interpretação dos dados presentes nessa pesquisa.

Gênero e identidade de gênero

De acordo com Jesus (2012), antes mesmo ao nascimento um indivíduo já tem um gênero atribuído a si, em função do seu genital (sexo biológico). Assim, desde esse momento, já é conferida uma visão binária (homem x mulher) e são esperados comportamentos distintos para cada um desses gêneros (Vianna; Finco, 2009).

Entretanto, à luz da Teoria Queer e do que aborda Butler (2018), o binarismo mencionado é incoerente, já que o sexo e o gênero são construídos por processos sociais, o que expande as possibilidades para uma “construção variável da identidade” (Butler, 2018, p. 20). Para a autora, o gênero é fruto de um processo de transformação, é dinâmico, indefinido e originado “por meio de uma repetição estilizada de atos” (Butler, 2018, p. 187), costumeiramente binários, ao longo do tempo. Ele é “performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência de gênero” (Butler, 2018, p. 44).

Ao abordar a questão da performatividade, Butler (2018), acredita que o gênero não é dado, definido, mas “se faz” a partir da linguagem e da repetição de ações ao longo do tempo. Assim, os atos que levam à formação da identidade de gênero são performativos, ou seja, acontecem de acordo com o que é dito, com o discurso coletivo. Dessa forma, se os gêneros são formados a partir de processos performativos, Butler (2018) mostra que não há gêneros que sejam verdadeiros, reais e originais. Como existem diversas formas de vivenciar os corpos, há, também, variadas possibilidades para os gêneros. “O gênero é uma complexidade cuja totalidade é permanentemente protelada, jamais plenamente exibida em qualquer conjuntura considerada” (Butler, 2018, p. 33).

Para além do gênero, existe a identidade de gênero, que extrapola o binarismo entre homem e mulher (Butler, 2018; Prado; Dangelo, 2017) e é um autoconceito (Lev, 2004). Ela contempla pertencimento e relacionamento, já que a “identidade de gênero é conceituada como o sentimento de pertencer a um gênero e a sua capacidade de relacionamento de forma pacífica com esta identidade na realidade social” (Prado; Dangelo, 2017, p. 65). Ela, então, não se restringe à questão biológica e genital do indivíduo (Prado; Dangelo, 2017), mas sim, contempla um viés social (Butler, 2018) e uma questão sentimental (Peres, 2001).

Nesse sentido, ao nascimento, caso o indivíduo se identifique com o gênero determinado pelo sexo biológico, ele é denominado “cisgênero” (Jesus, 2012). Em contrapartida, se não há essa identificação, tem-se o termo guarda-chuva e genérico “transgênero” (Jesus, 2012; Schwartz; Van Esch; Billimoria, 2017; Castino, 2017). Dessa forma, a pessoa transexual apresenta uma discordância entre seu sexo biológico e o psicológico e pode ter, inclusive, incômodo e não reconhecimento com o seu corpo (Moreira; Cappelle; Freitas, 2015).

Trata-se de um termo genérico, pois ele contempla um espectro de classificações, como a de transexuais, intersexuais, queer ou não binários e o gênero neutro. Segundo Beauregard *et al.* (2018), os transexuais experienciam o não reconhecimento ao gênero atribuído ao nascimento, ao corpo; os intersexuais têm um gênero indeterminado; pessoas queer ou não binárias podem caminhar entre os gêneros masculino e feminino e também estar fora de ambos; e os de gênero neutro são aqueles que se percebem como sem gênero.

Outra classificação que também é abarcada por “transgênero” é o termo “travesti”. Tanto “travesti”, como “transexual” se referem à pessoa que não se reconhece ao sexo biológico. Entretanto, “travesti” carrega um contexto histórico de atribuição depreciativa, fazendo referência negativa à prostituição e à realidade de crimes e violência (Paniza, 2021). Por isso, o uso do termo “travesti” é também percebido como uma expressão política, que exprime parte da marginalização social que pessoas transexuais podem sofrer.

Marginalização social de pessoas transgêneras no mercado de trabalho

A marginalização social, segundo Prasad, D’Abate e Prasad (2007), pode ocorrer a partir de condutas individuais que são interpretadas e entendidas por grupos centrais como incorretas e também por meio de grupos com identidades coletivas, principalmente, e em se tratando de marcadores sociais, como o gênero, etnia, religiões e deficiências. Esses indivíduos ou grupos socialmente marginalizados são, então, percebidos como desviantes, devido a uma construção social e a uma (re)produção discursiva (Prasad; D’Abate; Prasad, 2007). Assim, a marginalidade social confronta determinadas estruturas e regras sociais e indica o quão longe do centro majoritariamente considerado como correto e/ou comum um indivíduo ou grupo está. A partir do momento que esse indivíduo ou grupo é marginalizado socialmente, há o endosso ao não atravessamento das fronteiras existentes no contexto e a ocupação de uma posição de privação na sociedade, por meio de práticas de exclusão, preferências e privilégios, que têm relação com os estigmas. (Prasad; D’Abate; Prasad, 2007).

Dentre os grupos identitários que por vezes são marginalizados socialmente, mencionam-se os relacionados à perspectiva de gênero (Prasad; D’Abate; Prasad, 2007), o que inclui aqueles que fogem do binarismo homem/mulher existente, compreendendo-se dentro de um espectro de possibilidades para além do binário.

Assim, o grupo central detém uma relação de poder sobre as identidades, já que dita quais são aquelas consideradas normais e, em consequência, as que estão fora desse padrão (Louro, 2001). Os transgêneros, enquanto grupos de gênero não inteligíveis (Butler, 2018), vivem essa relação ao sofrerem pressões sociais para o acercamento aos grupos centrais. A “cisgeneridade compulsória”, entendida como a aproximação da identidade cisgênera (Bagagli, 2016) e a “passabilidade”, referente ao quanto alguém transgênero poder ser lido como cisgênero (Baggio, 2017), são exemplos dessas pressões. Assim, se há relações de poder entre os grupos dominantes (inteligíveis) e dominados (não inteligíveis), existem fronteiras que podem ser atuantes nos processos de marginalização social em diferentes âmbitos, o que não exclui o mercado de trabalho.

No contexto organizacional, Prasad, D’Abate e Prasad (2007) mostram que existem formas de privação em diferentes etapas do exercício profissional de indivíduos ou grupos marginalizados. Durante o recrutamento e seleção, há maior vulnerabilidade deles à discriminação, preconceito, vieses e estigmas, por parte dos profissionais selecionadores; em relação à remuneração e demais práticas compensatórias, existe uma discrepância salarial entre os grupos que são e que não marginalizados, em função de oportunidades sociais e educacionais, como a formação acadêmica e as experiências no mercado de trabalho; e, em se tratando de oportunidades e desenvolvimento, aqueles que são marginalizados socialmente enfrentam barreiras invisíveis, que podem levar, inclusive, à estagnação (Prasad; D’Abate; Prasad, 2007).

Em consequência à realidade de privação dos grupos não inteligíveis, é observado que, em geral, a presença de pessoas transgêneras no mercado de trabalho formal é baixa, quando comparada à de pessoas cisgêneras (Baggio, 2017), sendo, segundo Almeida e Vasconcellos (2018) o preconceito e transfobia; documentação; uso de banheiro, vestiário e uniforme; baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e linguagem corporal e verbal os pontos de maior dificuldade para essa inserção.

Esse cenário de oportunidades restritas leva, dentre outras consequências, à presença significativa de pessoas transgêneras na prostituição (Dias e Bernardineli, 2016), no trabalho informal e no setor de serviços, em cargos nos quais não há exposição da aparência física, como o telemarketing (Pizzi; Pereira; Rodrigues, 2017).

Metodologia

Para a realização deste trabalho, optou-se pelo método bibliométrico, que segundo Cui *et al.* (2018), é apresentado como uma ferramenta que permite uma análise do estado da arte de diversos âmbitos do conhecimento. Assim, a seleção desse método vai ao encontro do objetivo desta pesquisa.

Em relação aos procedimentos metodológicos, foi feita uma adaptação do *framework* de pesquisa proposto por Prado *et al.* (2016), para que, assim, fosse possível uma visão mais holística na construção. Na tabela abaixo, são elencadas as informações que tangem ao planejamento do estudo, assim como a seleção, ordenação e análise dos dados que foram obtidos.

Quadro 1 - Cronograma de Execução

Etapa		Descrição	
1	Operacionalização da Pesquisa	1.1	Escolha das bases científicas
		1.2	Delimitação das strings
2	Seleção e Organização dos Dados	2.1	Filtro: delimitação por tipo de documento
		2.2	Download e organização das referências
		2.3	Eliminação dos artigos duplicados
		2.4	Eliminação de artigos por meio de leitura flutuante
3	Análise da Produção Bibliométrica	3.1	Análise do volume de publicações e citações
		3.2	Análise dos periódicos em destaque
		3.3	Análise dos países de origem e organizações
		3.4	Análise das palavras-chave
		3.5	Análise de autoria

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Operacionalização da pesquisa

Na seleção da fonte de dados, decidiu-se utilizar a coleção principal das bases Web of Science (WoS) e Scopus. A escolha levou em consideração a complementaridade e abrangência destas bases, que proporcionam à pesquisa uma visão mais ampla e uma análise de dados mais robusta (Kumpulainen; Seppänen, 2022).

As buscas foram feitas em maio de 2024 e a string aplicada na Web of Science foi utilizando o campo “Topic” da seguinte forma: *TS=(transgender* OR transexual* OR travesti* OR transvestite*) AND TS=(experience*) AND TS=(workplace)*.

Para a Scopus foi aplicado o campo “Título”, “Resumo” e “Palavras-chave, conforme é apresentado a seguir: *TITLE-ABS-KEY(transgender* OR transexual* OR travesti* OR transvestite*) AND TITLE-ABS-KEY(experience*) AND TITLE-ABS-KEY(workplace)*.

Seleção e Organização dos Dados

A partir da aplicação das strings, houve o retorno pela WoS de 239 documentos. Após a aplicação do filtro de tipo de documento, adotando artigos e artigos de revisão, houve a exclusão de 25 trabalhos. Na Scopus, foram encontrados 238 documentos e, após o mesmo filtro, 38 foram eliminados. Assim, somando as duas bases, totalizaram-se 414 documentos. Detectou-se quais deles eram duplicados e, na sequência, eles foram excluídos. Por fim, ocorreu a leitura flutuante, que formou um corpus de pesquisa de 163 artigos.

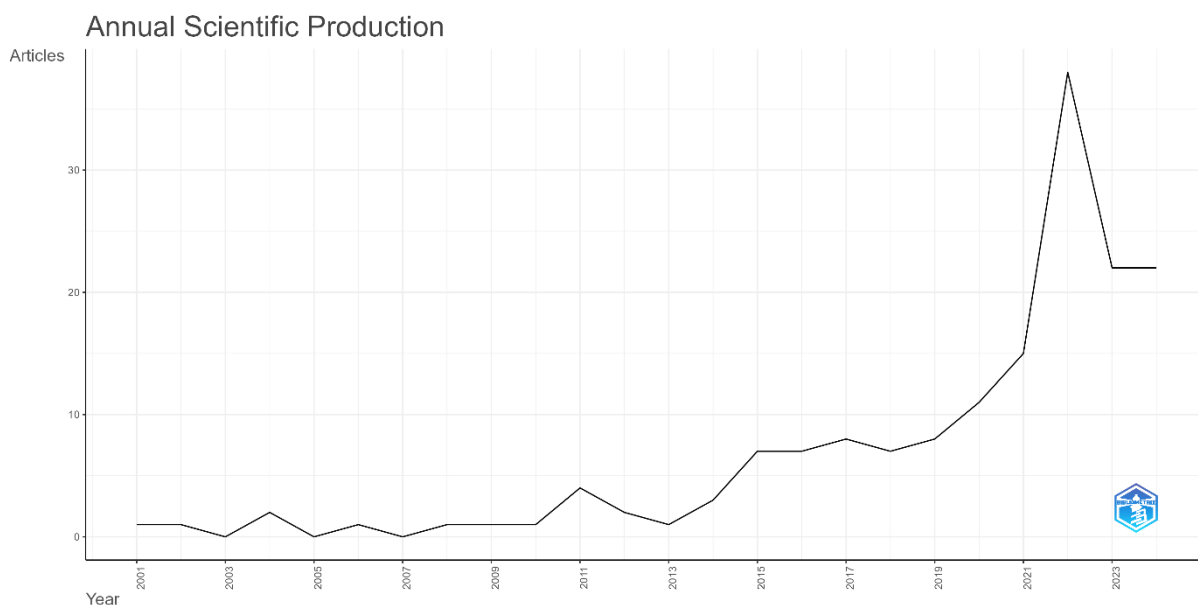
Análise da Produção Bibliométrica

A análise dos dados foi feita por meio dos *softwares* Microsoft Excel®, RStudio® e Bibliometrix®. Para a organização e para a sistematização dos arquivos, foram utilizados os dois primeiros. Já o Bibliometrix, foi usado na análise dos dados e na elaboração de redes bibliométricas, que possibilitou a realização das análises.

Análise dos Resultados

Ao avaliar em termos quantitativos a produção científica anual, no período entre 2001 e 2024, é possível perceber que nos últimos anos o número de publicações se tornou mais expressivo, principalmente entre 2019 e 2022, como mostra a Figura 1.

Figura 1 – Produção científica anual de 2001 a 2024



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

De forma similar, Fraga *et al.* (2022) ao avaliarem a produção científica brasileira sobre diversidade na administração, entre 2001 e 2019, mostram que em 2019 houve um salto significativo das produções, correspondendo a 23,23% do total de trabalhos avaliados no período.

Em alinhamento ao que mostra Gemelli *et al.* (2019), faz-se necessário avaliar diferentes pontos de influência para o aumento das publicações, como, por exemplo, o maior acesso à internet e o aumento da produção científica, pontos que levam ao aumento da distribuição dos trabalhos em periódicos.

Ainda dentre os pontos de avaliação, fatores contextuais também têm influência sobre a produção científica. Como indicam Lucena e Santos (2019), o número de trabalhos

contemplando o grupo LGBTQIA+ tem aumentado, o que pode ser associado aos movimentos sociais e à atuação de empresas com equipes diversas.

Além disso, diferentes países vêm passando por atualizações em suas leis, garantindo mais direitos às pessoas transgêneras, o que tende a favorecer sua presença no mercado e, assim, publicações científicas sobre. Por exemplo, em 2020, nos EUA, a lei de direitos civis de 1964, que dispõe sobre a proibição da discriminação baseada em sexo, raça, cor, nacionalidade e religião, estendeu sua contemplação à orientação sexual e identidade de gênero. Assim, tornaram proibidas também as demissões motivadas pela discriminação de pessoas transgêneras. No Brasil, existem os Projetos de Lei PL 144/2021, que aborda a destinação de vagas no mercado de trabalho para pessoas transgêneras, e PL 5593/2020, que traz à Consolidação das Leis do Trabalho a garantia de, ao menos, 50% das vagas de aprendizes às pessoas que são negras, mulheres e LGBTQIA+.

De forma relacionada, Fraga *et al.* (2022), ao avaliar a publicação brasileira sobre diversidade, percebem que no período de 2015 a 2018 ocorre visibilidade aos trabalhos de gênero sobre pessoas transgêneras.

Nuvem de palavras

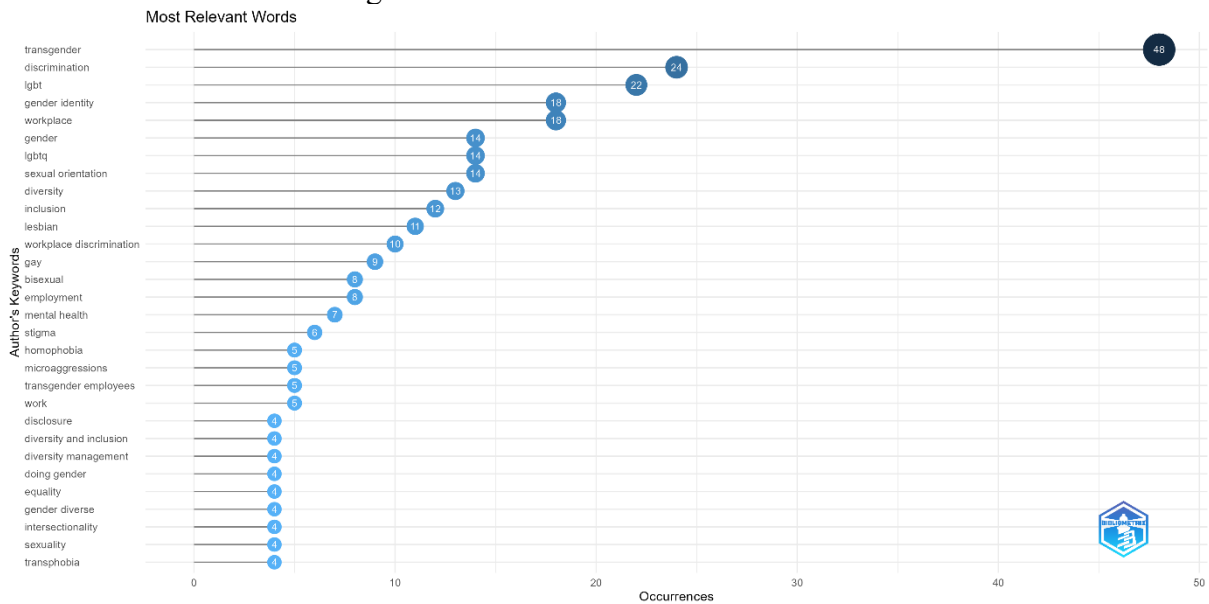
A nuvem de palavras, formada após a avaliação dos títulos das pesquisas selecionadas neste estudo, é mostrada abaixo, na Figura 2. Na sequência, a Figura 3 apresenta as palavras-chave mais relevantes nesses mesmos trabalhos.

Figura 2 – Nuvem de palavras



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Figura 3 – Palavras-chave mais relevantes



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Em ambas, além dos termos integrantes da string de busca, há destaque para “discriminação” e “LGBT”. Em relação à sigla, é justificável sua presença na nuvem, pois trata-se de uma sigla guarda-chuva, na qual o grupo em análise (pessoas transgêneras) está incluso. Quanto à “discriminação”, Fraga *et al.* (2022) mostram que, na produção científica brasileira, embora a perspectiva de pessoas transgêneras tenha ganhado visibilidade da temática de gênero, os artigos sobre elas abordam, em sua maioria, as questões de discriminação que permeiam o tema.

Isso é possível de ser identificado também em um contexto internacional, como mostrado por Cancela, Stutterheim e Uitdewilligen (2024). Os autores, a partir de uma revisão sistemática de 58 trabalhos publicados entre 2000 e 2022 sobre a experiência de pessoas transgêneras no local de trabalho, mostram que ela é permeada por vários processos geradores de estresse, como a discriminação, que são capazes de atrapalhar o desempenho das funções e de comprometer a saúde mental dos colaboradores. Kaosayapandhu (2021) aponta em sua pesquisa, sobre a realidade na Tailândia que há discriminação no processo de contratação e que as leis e programas beneficiários também trazem discriminações. Especificamente sobre o processo de procura por empregos pelas pessoas transgêneras, Sung *et al.* (2023) avaliaram o contexto da Coreia do Sul e mostraram que há desafios, que são existentes em função da visão binária de gênero e dos estereótipos sociais sobre o referido grupo minoritário, o que gera discriminação.

Logo, em função da intensa presença de discussões acerca da discriminação que pessoas transgêneras vivenciam em suas experiências de trabalho, o termo “discriminação” é observado tanto na nuvem de palavras, como na árvore de palavras mostrada na subseção a seguir.

Árvore de palavras

Quanto à árvore de palavras, os resumos das pesquisas avaliadas considerando as experiências de pessoas transgêneras no mercado, abordam, em maior destaque e excluindo os termos presentes na string de busca, os termos “gay”, “discriminação”, “gênero” e “orientação sexual”. A distribuição dos principais temas é mostrada na Figura 4.

Figura 4 – Árvore de palavras



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Em relação ao termo “gay”, há possibilidade de explicação de acordo com o que pesquisadores brasileiros constatam ao avaliarem as produções sobre a temática no país. Segundo eles, em geral, as pesquisas e agendas desenvolvidas têm o foco nas pessoas gays e em suas experiências (Paniza, 2020; Carrieri; Souza; Aguiar, 2014; Eccel; Saraiva; Carrieri, 2015).

Já no campo teórico, ganha-se profundidade no estudo de gênero, a exemplo da Teoria Queer, em que Butler (2018) contrapõe a noção binária de “gênero”. Logo, trata-se de um termo/conceito frequentemente presente nas discussões científicas sobre as pessoas transgêneras, visto que se faz necessário o entendimento das múltiplas possibilidades do gênero para o confronto à realidade de normatividade cisgênera na sociedade.

Por último, em se tratando do termo “orientação sexual”, Lucena e Santos (2019) mostram também que no Brasil, no campo da diversidade, o termo ganhou destaque e teve 68% de suas publicações entre 2017 e 2019. Por se tratar de um dos eixos binários da diversidade (Pinheiro e Gois, 2013), a “orientação sexual” tende a aparecer nos trabalhos, visto que algumas interseccionalidades a serem consideradas, principalmente quando referencial grupos minoritários, como os não heterossexuais, que também enfrentam dificuldades em suas experiências no mercado de trabalho.

Origem das publicações e universidades mais relevantes

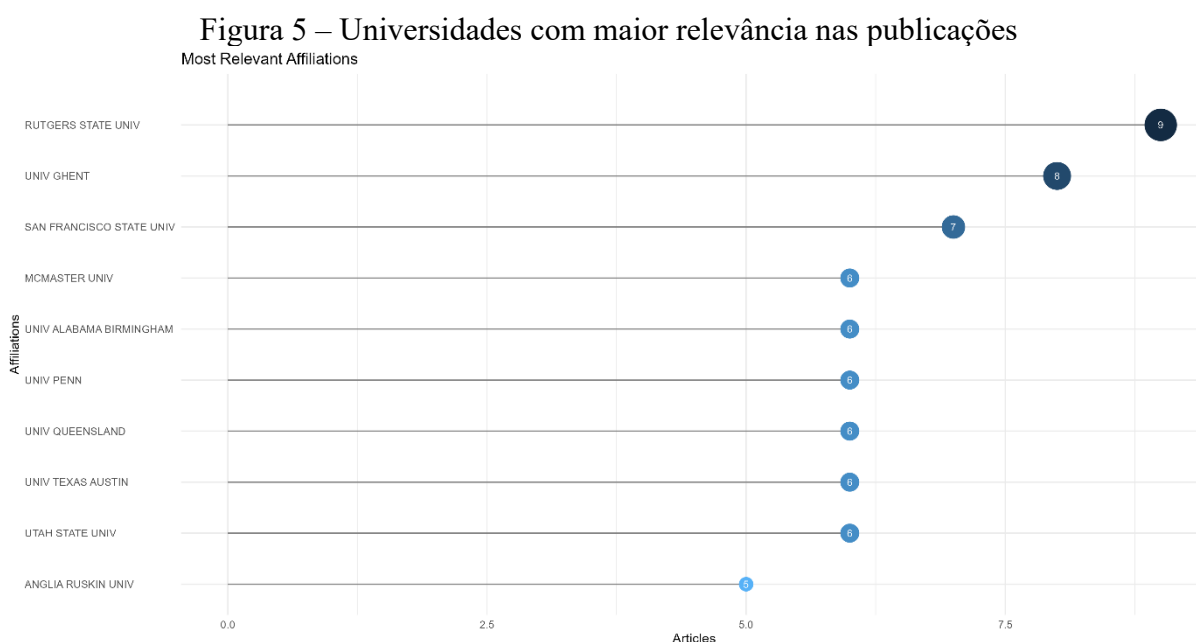
O quadro 2 e a Figuras 5 mostram, respectivamente, os principais países de origem das publicações e as dez Universidades mais relevantes em publicações na temática central desta pesquisa.

Quadro 2 – Distribuição da origem (país) das publicações

País	Quantidade de Artigos	Artigos %
Estados Unidos	80	49,1

Reino Unido	20	12,3
Austrália	9	5,5
Canadá	9	5,5
Índia	5	3,1
Holanda	3	1,8
Tailândia	3	1,8
Áustria	2	1,2
Bélgica	2	1,2
Paquistão	2	1,2
Suíça	2	1,2

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).



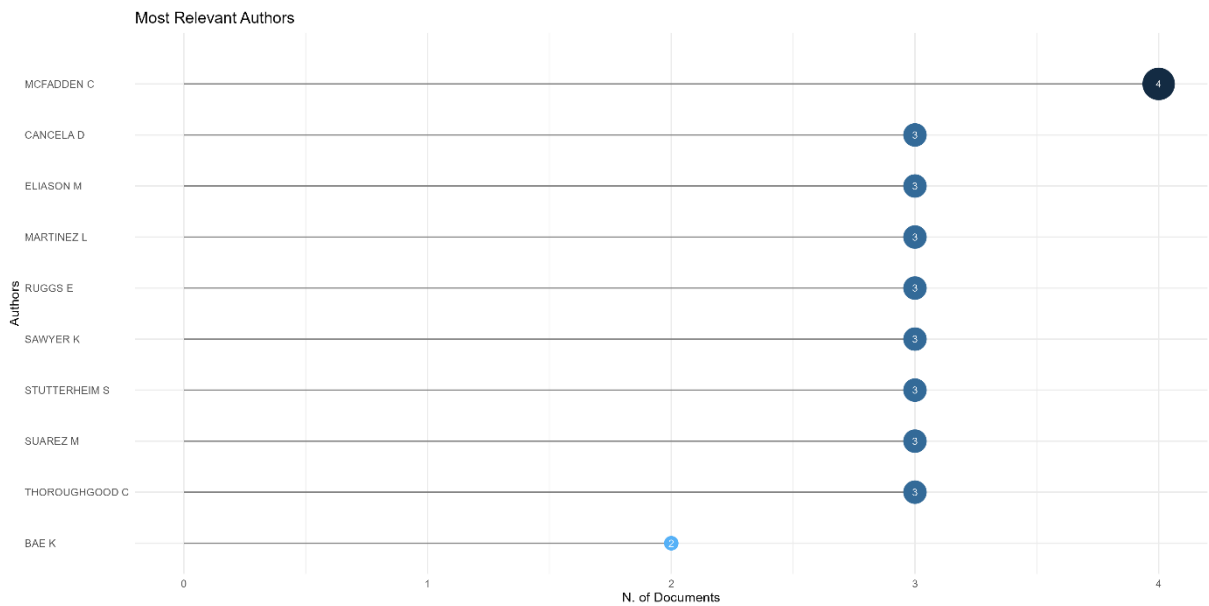
Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A observação desses dados permite a percepção que o hemisfério norte global detêm a predominância, em termos quantitativos e de relevância das Universidades (dentre as dez, indicadas, seis são estadunidenses, uma canadense, uma australiana e uma inglesa), para a temática, com grande ênfase para a produção estadunidense.

É sabido que no ramo da administração, o histórico de estudo da diversidade foi iniciado pela gestão norte-americana, após as relevantes movimentações sociais das décadas de 1960 e 1970 (Fleury, 2000), com o eixo principal de abordagem focado na discriminação racial (Alves; Galeão-Silva, 2004). Posteriormente, outros eixos foram incluídos, como o de gênero. Assim, a posição precursora dos EUA nos estudos em diversidade pode ser uma das justificativas para o fato de a maioria dos artigos e das Universidades com destaque quanto às publicações sobre as experiências de pessoas transgêneras no mercado de trabalho serem estadunidenses.

De forma complementar, os principais autores identificados também reforçam a predominância do hemisfério norte global nas publicações. Os dez principais nomes são mostrados na Figura 6, abaixo.

Figura 6 – Autores mais relevantes nas publicações avaliadas.

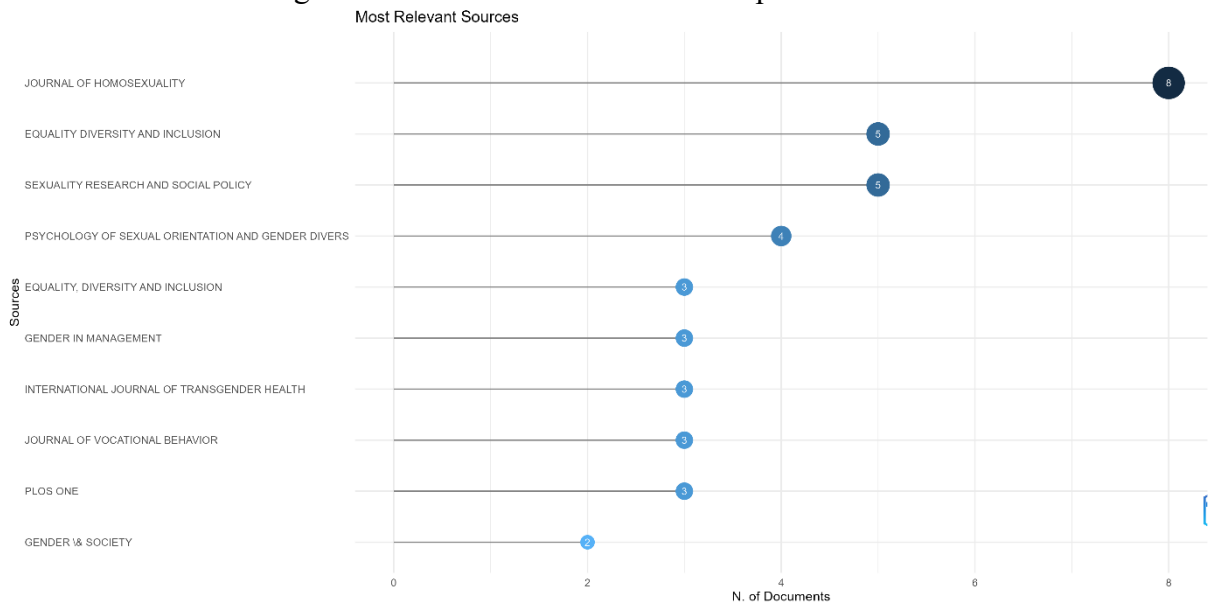


Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Principais periódicos

Quando se observam os principais periódicos que divulgam as pesquisas analisadas, presentes na Figura 7, é possível perceber que há grande relação entre os nomes desses periódicos e os principais termos presentes na nuvem, nas palavras-chave e na árvore de palavras. Esse fato indica alinhamento entre a temática da experiência de pessoas transgêneras no mercado de trabalho com os perfis dos periódicos.

Figura 7 – Periódicos mais relevantes para a temática

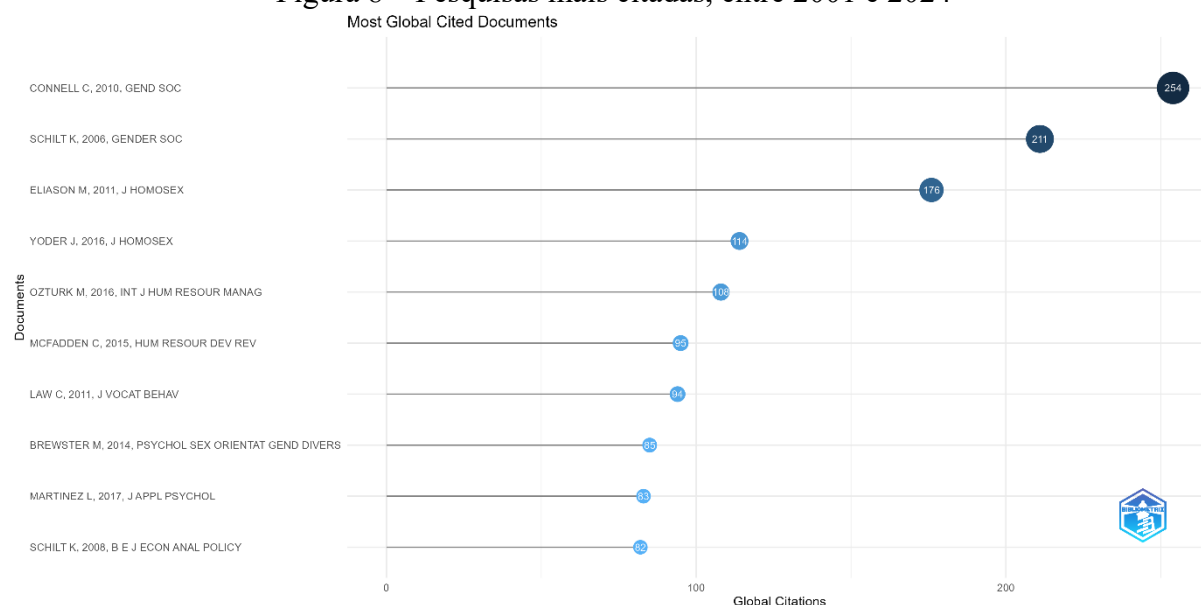


Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Pesquisas globalmente mais citadas

Por fim, as pesquisas mais citadas sobre o tema, a nível global, estão dispostas na Figura 8.

Figura 8 – Pesquisas mais citadas, entre 2001 e 2024



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Conclusão/Contribuição

Conclui-se que, mesmo nas pesquisas focadas em discutir a experiência de pessoas transgêneras no mercado de trabalho a pauta da discriminação ainda é amplamente abordada e que o hemisfério norte global, principalmente os EUA, são os maiores representantes da produção científica na área.

Dentre as contribuições possíveis a partir desta pesquisa, menciona-se, inicialmente, o impacto acadêmico. Isso se faz percebido, pois no campo da diversidade de gênero, as pesquisas com pessoas transgêneras apresentam gaps, visto que, embora estejam em maior número, quando comparadas às últimas décadas, ainda são incipientes. Assim, conhecer sobre o estado da arte dessa temática colabora para o desenvolvimento de uma agenda de pesquisa que não somente reforce o que já é publicado, mas que também expanda as análises, englobando perspectivas que são relevantes e, até então, pouco exploradas. Além disso, indiretamente há o impacto social, visto que as informações apresentadas na pesquisa podem ser utilizadas para o desenvolvimento de novos trabalhos, inclusive aqueles com potencial de aplicação em benefício à comunidade transgênera, que se configura como um grupo minoritário.

Em se tratando de agenda futura, propõe-se a realização de outras revisões bibliográficas em outras bases de dados, para que seja possível uma comparação ainda mais completa do estado da arte sobre a temática estudada. Somado a isso, faz-se pertinente o desenvolvimento de estudos com recortes específicos, como, por exemplo, de trabalhos com origens no hemisfério sul global, para que sejam avaliadas as aproximações e afastamentos das publicações, já que, hoje, a dominância da produção científica do tema em estudo é do hemisfério norte.

Referência

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, v. 14, n.2, p. 302-333, 2018.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 20-29, 2004.

BAGAGLI, B. P. A diferença trans no gênero para além da patologização. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 5, p. 87-100, 2016.

BAGGIO, M. C. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017.

BEAUREGARD, T. A.; AREVSHATIAN, L.; BOOTH, J. E.; WHITTLE, S. Listen carefully: Transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Editora José Olympio, 2018.

CANCELA, D.; STUTTERHEIM, S. E.; UITDEWILLIGEN, S. The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. **Journal of Homosexuality**, p. 1-29, 2024.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, p. 78-95, 2014.

CASTINO, R. **Inserção de transgêneros no mercado de trabalho ainda é precária**. São Paulo, SP: Jornal da USP, [2017]. Disponível em: <http://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-humanas/insercao-de-transgeneros-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-precaria/>. Acesso em: 13 dez. 2017.

CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. **Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo**: relatório de pesquisa. São Paulo, 2021.

DIAS, J. A. H.; BERNARDINELI, M. C. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 2, n. 2, p. 243-259, 2016.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 9, n. 1, p. 1-15, 2015.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 18-25, 2000.

FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

FREITAS, M. E. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de gestão social**, v. 4, n. 3, 2015.

GEMELLI, C. E.; FRAGA, A. M.; PRESTES, V. A. Produção científica em relações de trabalho e gestão de pessoas (2000/2017). **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 2, p. 222-248, 2019.

JESUS, J. G. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião**, v. 2, p. 42, 2012.

KAFFER, K. K.; RAMOS, F. G.; ALVES, A. L.; TONON, L. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

KAOSAYAPANDHU, M. A study of Thai transgender employee's perceptions of discrimination at work and their job attitudes and wellbeing. **AU-GSB e-JOURNAL**, v. 14, n. 1, p. 17-25, 2021.

KUMPULAINEN, M.; SEPPÄNEN, M. Combining Web of Science and Scopus datasets in citation-based literature study. **Scientometrics, Springer; Akadémiai Kiadó**, v. 127, n. 10, p. 5613-5631, 2022.

LEV, A. I. **Transgender emergence: Therapeutic guidelines for working with gender-variant people and their families**. Routledge, 2013.

LOURO, G. L. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 541-553, 2001.

LUCENA, S. C.; SANTOS, C. V. C. Diversidade e mercado de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019.

MOREIRA, L. B.; CAPPELLE, M. C. A.; FREITAS, M. N. C. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 40-61, 2015.

PANIZA, M. D. R. **As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade**. 2021. Tese de Doutorado.

PANIZA, M. D. R. Entre a emergência, a submersão eo silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cadernos Ebape. BR**, v. 18, n. 1, p. 13-27, 2020.

PERES, A. P. A. B.; BARRETTO, V.; SOARES, J. C. Transexualismo: o direito a uma nova identidade sexual. **Renovar**, 2001.

PINHEIRO, J. L. A.; GOIS, J. B. H. Amplitude da gestão da (s) diversidade (s)-implicações organizacionais e sociais. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 2, 2013.

PIZZI, R. C.; PEREIRA, C. Z.; RODRIGUES, M. S. Portas entreabertas: o mercado de trabalho sob a perspectiva de travestis e mulheres transexuais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 4, n. 1, p. 352, 2017.

PRADO, A. P. L.; DANGELO, I. B. M. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgenero e a “dolorosa” arte de ser normal. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 3, n. 1, p. 58-78, 2017.

PRASAD, P.; D'ABATE, C.; PRASAD, A. Organizational challenges at the periphery: Career issues for the socially marginalized. In: **Handbook of career studies**. Sage Publications, 2007.

SCHWARTZ, H. M.; VAN ESCH, C.; BILIMORIA, D. Bringing transgender issues into management education: A call to action. **Academy of Management Learning & Education**, v. 16, n. 2, p. 300-313, 2017.

SILVA, M. A.; LUPPI, C. G.; VERAS, M. A. S. M. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, 2020.

SUNG, J.; YI, J.; KIM, M. A.; SANCHEZ, G. Job-Seeking Experiences of Trans Adults in South Korea. **Journal of Homosexuality**, p. 1-22, 2023.

VIANNA, C.; FINCO, D. Meninas e meninos na Educação Infantil: uma questão de gênero e poder. **Cadernos pagu**, p. 265-283, 2009.

YADAV, S.; LENKA, U. Diversity management: a systematic review. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 39, n. 8, p. 901-929, 2020.