



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Vidas invisíveis: como os estudos de administração exploram a travestilidade e transexualidade?

MANOEL BASTOS GOMES NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

CAROLINA MARIA MOTA SANTOS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

Agradecimento à órgão de fomento:

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES

Vidas invisíveis: como os estudos de administração exploram a travestilidade e transexualidade?

Introdução

Apesar dos esforços voltados para promoção da igualdade e das inúmeras conquistas direcionadas à defesa das minorias sexuais, situações de exclusão e discriminação contra pessoas LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros) ainda persistem (Suárez, Marquez-Velarde, Glass & Miller, 2020; Bates, Thomas & Timming, 2020). A vigilância pela normatização do gênero, realizada pela sociedade e pelo Estado, estabelece que indivíduos LGBTQ+ enfrentem constantemente dificuldades relacionadas às questões morais, sociais, religiosas e políticas que impactam diretamente suas perspectivas de vidas, suas carreiras e seus direitos (Nascimento, Carvalho & Silva, 2021; Carvalho, Silva, Freire, Frazão & Santos, 2018).

O atual contexto político e social tem se mostrado um terreno fértil para a disseminação de ideias conservadoras, preconceituosas e condutas discriminatórias (Garcia, Silva & Sanchez, 2020). No Brasil, os últimos anos foram marcados por discursos e ações lgbtfóbicos pelo atual chefe de estado e medidas de desvalorização e descontinuidade das políticas de apoio LGBTQ+ foram instauradas, tais como: fim do Departamento de Proteção de Direitos (órgão exclusivamente dedicado a políticas para a comunidade); ausência de planos orçamentários específicos; retirada da população LGBTQ+ do Ministério da Família, Cidadania e dos Direitos Humanos, entre outros (Pereira, 2022).

Cabe reforçar, que os indivíduos transexuais e travestis sofrem ainda mais com a ausência de política pública de combate à violência e discriminação LGBTQ+, uma vez que transexuais e travestis são associadas constantemente a marca de patologia, promiscuidade, anormalidade, marginalidade, à ideia de "bagunça", falta de educação e inversão (Bicalho & Caproni Neto, 2012). Assim, a conjuntura social condena e submete esses indivíduos a situações humilhantes por sua identidade de gênero, afetando diretamente sua dignidade, o exercício de seus direitos, bem-estar, suas interações sociais e perspectiva de vida (Nascimento, Carvalho & Silva, 2021; Garcia, Silva & Sanchez, 2020; Carvalho et al., 2018).

Dados oficiais do Relatório Transgender Europe (2021) confirmam a dura realidade para esses indivíduos. O Brasil ocupa pelo 13º ano consecutivo o topo dos países que mais matam pessoas trans. Em escala global, 70% de todos os assassinatos de pessoas trans são registrados na América do Sul e Central, sendo 33% apenas no Brasil (Transgender Europe, 2021). O dossiê de assassinatos e violências contra pessoas trans da Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil - ANTRA de 2021 aponta que a idade média das vítimas é de 29,3 anos; a maioria é negra, pobre e sendo a prostituição a principal fonte de renda; 95% dos casos são pessoas que reivindicam ou expressam o gênero feminino; os crimes ocorram principalmente em São Paulo, Bahia, Rio de Janeiro, Ceará e Pernambuco; e, geralmente, ficam impunes ou os assassinos são soltos, mesmo após confissão.

O mercado de trabalho também se apresenta como um ambiente nada acolhedor para esses indivíduos que fogem da relação sexo/gênero determinada pelo binarismo e heterossexismo (Almeida & Vasconcellos, 2018; Baggio, 2017; Caproni Neto & Saraiva 2014). Os desafios de acesso iniciam muito antes de suas candidaturas a um processo de recrutamento e seleção. As atividades coletivas e de sociabilidade apresentam-se através de ambientes hostis, o que provoca a saída prematura da escola e o baixo nível de qualificação (Paniza & Moresco, 2022). Além da educação, a construção social binária de gênero impõe barreiras severas, limitando esses indivíduos às ocupações informais, operacionais e subempregos nas áreas de indústrias de beleza e esteticistas, telecomunicação, moda e entretenimento, ou na maioria das vezes na prostituição (Almeida & Vasconcellos, 2018; Bicalho & Caproni Neto, 2012; Irigaray, 2010).

Mesmo as poucas travestis e transexuais que apresentam alto grau de escolaridade e conseguem ingressar no mercado de trabalho formal, mas que não têm a possibilidade de

esconder as evidências de sua condição, se deparam com várias violências simbólicas e interpessoais, e ficam à margem no contexto organizacional (Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014; Bicalho & Caproni Neto, 2012). Isso ocorre, devido as organizações serem administradas como entidades neutras e assépticas, no qual a diversidade de gênero é negligenciada e indivíduos transexuais e travestis são discriminados (Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014; Irigaray, 2010; Irigaray, 2008). Em 2019, apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, 6% em atividades informais e 90% utilizam a prostituição como fonte de renda (ANTRA, 2019).

Referente aos desafios encontrando nas organizações, os estudos apontam ausência de políticas e práticas com objetivo de combate as estruturas heteronormativas e heterossexistas enraizadas no ambiente organizacional; a falta de proteção e adequação por parte dos gestores para eliminarem as violências interpessoais mascaradas por piadas; a baixa adesão a verdadeira diversidade de gênero; impunidades em situações de discriminação; ausência de políticas de promoção; pouco conhecimento sobre a importância do nome social, vestiários, uniformes e crachás, entres outras barreiras visíveis e invisíveis (Suárez et al., 2020; Bates et al., 2020; Silva & Leal, 2019; Almeida & Vasconcellos, 2018; Baggio, 2017; Caproni Neto & Saraiva 2014; Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014)

Diante deste contexto, faz-se necessário entender e discutir como os estudos e a academia vem debatendo e contribuindo para a inclusão de indivíduos transexuais e travestis no mercado de trabalho. Assim, esta pesquisa busca aprofundar-se nas temáticas gênero, diversidade e trabalho, tendo como objetivo revisar a literatura que explora a travestilidade e transexualidade nos estudos de administração e gestão. Para atingir esse objetivo, foram definidas três questões de pesquisa: i) como encontra-se a literatura nacional em administração que abordam a travestilidade e transexualidade? ii) qual o estado da arte dos estudos internacionais em administração sobre travestilidade e transexualidade? iii) quais as similaridades e diferenças entre os estudos nacionais e internacionais sobre a temática?

Uma busca realizada em bases de dados (e.g. Web of Science, Scopus, Scielo e Spell) confirmam a ausência de trabalhos com propósito semelhante. Investigações nacionais mais próximas revisam o estado da arte diante da amplitude da sigla LGBT (Paniza, 2018), utilizam outros métodos para revisão (Paniza & Moresco, 2022) ou abordam outras áreas do conhecimento como saúde (Cohen e Tilo, 2019; Magno et al., 2019). Neste sentido, a realização desse estudo justifica-se por quatro aspectos, a saber: i) pela originalidade e a necessidade de sistematizar o conhecimento nacional e internacional sobre a temática no campo da administração.

Visto as altas taxas de violência contra indivíduos da comunidade LGBT+, principalmente contra transexuais e travestis, que põe esses indivíduos em situação de vulnerabilidade, limita seus espaços e interfere em suas realizações pessoais e profissionais, ii) este estudo ampliará a discussão sobre minorias, gênero, sexualidade, suas interseccionalidades e o trabalho. Além disso, buscará apresentar como os estudos da área de administração estão abordando esta temática, identificando lacunas teóricas e propondo uma agenda de pesquisas futuras.

Ademais, iii) esta pesquisa promove reflexões sobre como o ambiente de trabalho, o modelo de gestão e as práticas de mercado permeiam na vida de pessoas transexuais, compreendendo também como organizações abordam esta temática, possibilitando que gestores utilizem os achados deste trabalho para implementação de melhores práticas de inclusão organizacionais. Por fim, iv) este estudo apresenta uma discussão no âmbito social, visto que binarismo, heteronormatividade e heterossexismo servem de base para sociedade tradicional que ainda classifica a travestilidade e transexualidade como algo “errado”, “indesejado” e “anormal”. Avaliando ainda que de forma indireta, como esses comportamentos refletem na vida e oportunidade desses indivíduos.

Embora ocorram debates e alguns estudos que diferenciam os conceitos de travestilidade e transexualidade, este trabalho não terá esse propósito, ou seja, não haverá essa distinção. Assim, ao longo do trabalho a expressão "trans" refere a ambos os termos. Além disso, as minorias sexuais costumam ser referidas por diferentes nomenclaturas, tendo em vista a variabilidade das siglas empregadas para se referir a elas, no presente estudo decidiu-se pelo termo LGBTQ+, o qual comporta pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, transexuais, assexuais, pansexuais, intersexuais, não-binários e demais minorias (Carvalho et al., 2018).

Método

Visando atender o objetivo proposto, foi realizada uma revisão da literatura sobre os estudos na área de administração e gestão que exploram a vivência de pessoas trans no mercado de trabalho e atuação das organizações perante esses indivíduos. Para tal, seguimos a estrutura proposta por Tranfield, Denyer e Smart (2003): i) planejamento da revisão, diante da identificação da necessidade da revisão, seleção das questões de pesquisas, definição dos termos de buscas e das bases, protocolo e termos de inclusão/exclusão; ii) realização da revisão, dado pela seleção dos estudos e filtragem da base, avaliação e análise dos trabalhos; por fim, iii) síntese e recomendações das descobertas.

Para responder as perguntas norteadoras deste estudo, as buscas foram realizadas em duas etapas: i) inicialmente foi utilizado a base Spell, principal base das pesquisas da área da administração em âmbito nacional, a base Scielo e o acervo de dados da ANPAD, considerando o encontro principal e os eventos por áreas; ii) em seguida, visando analisar a produção internacional foi selecionado a base Web of Science (WoS), que conta com mais de 171 milhões de registros em seu banco de dados, sendo considerada um dos principais banco de dados de citações independente de editores.

Após escolha das bases, foram selecionados termos de pesquisa suficientes para fornecer cobertura para a questão central, bem como evitar que estudos relevantes fossem excluídos. Os termos utilizados foram pesquisados nos campos título, resumo e palavras-chave das bases Spell e Scielo: (“transgênero” OU “transexual” OU “travesti” OU “transformista” OU “LGBT”). Almejando o maior alcance da produção nacional e seguindo a sugestão de Panizo (2018) a busca também foi realizada no acervo da ANPAD. Ao final, foi identificada uma amostra inicial de 321 trabalhos. Na Web of Science os termos de busca foram: ("transgender*" or "Transsexual" or "travest*") com uma amostra inicial de 19.336 estudos, sendo que aproximadamente 70% dos trabalhos eram da área da saúde.

Para bases nacionais foram considerados apenas os trabalhos da área de ciências sociais aplicadas ou administração, publicações na língua inglesa e portuguesa. Para WoS foram considerados os estudos publicados na área “Management or Business or Public Administration”, na língua inglesa e portuguesa. Esse processo de filtragem da base resultou em 246 artigos para análise, sendo 40 dos acervos nacionais e 206 da base internacional. Em seguida, foram considerados apenas os documentos do tipo artigos, por apresentarem resultados validados e revisão rigorosamente por pares e textos publicados até o final de maio de 2022.

Buscando evitar duplicações entre os trabalhos e identificar se eles realmente abordavam a temática da transexualidade de modo a responder às perguntas deste estudo, foi realizada uma etapa de triagem inicial, onde conduzimos a leitura do título, resumo e palavras-chave dos artigos. Esta triagem também foi realizada devido alguns estudos mencionarem o público transgênero apenas como elemento acrônimo, como alerta Paniza e Moresco (2022). Essa análise resultou na exclusão de 64 artigos, restando 19 artigos das bases nacionais e 163 da base internacional. Cabe ressaltar que artigo com método de “Caso para ensino” nacionais foram excluídos da base, pois apesar de apresentarem uma discussão da literatura não exibem uma conclusão sobre o estudo.

O procedimento de análise foi dividido em três etapas. Para responder a primeira questão, foi realizada a leitura integral das obras e os resultados foram sintetizados e categorizados. Para

segunda pergunta, com auxílio do software VOSviewe e Microsoft Excel© foi utilizado algumas técnicas bibliométricas para identificar os principais autores, journals, países e obras de maiores impactos. Posteriormente foi realizado uma divisão temporalmente, antes e depois do boom no número de produção sobre a temática, a qual teve início em 2017. Após a divisão, foi elaborado a rede coocorrência das palavras-chaves e realizado a categorização temática dos trabalhos. Por fim, para responder a terceira questão deste estudo, foi realizado uma comparação entre os temas abordado nos estudos nacional e internacional, o que permitiu identificar algumas lacunas teóricas e propor algumas sugestões de pesquisas futuras.

Resultados e discussões

#RQ1) Como encontra-se a literatura nacional em administração que abordam a travestilidade e transexualidade?

A produção científica brasileira com foco na travestilidade e transexualidade na área da administração ainda se apresenta bastante tímida. Sendo onze trabalhos publicados em revista e oito em eventos científicos. Embora o debate sobre LGBTQ+ na academia administração tenha iniciado no evento da ANPAD em 2006 (Paniza & Moresco, 2022), o trabalho pioneiro com indivíduos trans foi publicado no Cadernos EBAPE, em 2007, nomeado “Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é ‘babado’!”. O qual destaca-se também por ser a única revista com dois trabalhos sobre a temática. Mesmo após 16 anos do primeiro artigo, o ano de 2018 é único que apresenta duas publicações em revista, e o ano de 2019 é marcado por três publicações em eventos científicos.

Os estudos são publicados predominantemente em revistas com qualis elevado, sendo sete dos doze trabalhos publicados em revista A1 ou A2, as quais apresentam um maior alcance de leitura e citações. Além da qualidade desses trabalhos, essa tendência pode ser motivada pela carência de estudo sobre a temática, evidenciando a necessidade das pesquisas da área sobre a temática. Cabe ressaltar, que poucos autores apresentam mais de um trabalho, com destaque para Paniza, Caproni Neto, Ferreira, Irigaray e Pereira que apresentam dois artigos cada.

Dentre os trabalhos publicados em revista, a obra produzida por Carrieri, Sousa e Aguiar (2014), “Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais” apresenta o maior número de citação. Entre os artigos publicados em eventos, o estudo “Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob a Ótica Queer” escrito por Irigaray (2010), destaca-se com o maior número de citações. Referente as metodologias adotadas, seis trabalhos são teóricos e 13 são empíricos, sendo exclusivamente qualitativos. Ademais, com base na leitura, foi possível classificá-los em quatro categorias, sendo: as dificuldades de acesso no mercado de trabalho, desafios no contexto social, consumo e construção de identidade, e estudos no campo da administração.

Travestilidade e transexualidade no mercado de trabalho

Os estudos de Silva e Leal (2019), Almeida e Vasconcellos (2018), Baggio (2017), Caproni Neto e Saraiva (2014), Carrieri, Sousa e Aguiar (2014), Bicalho e Caproni Neto (2012) e Irigaray (2010) exploram as dificuldades de inserção das pessoas transgênero no mercado de trabalho, suas relações no contexto organizacional, e algumas políticas e práticas de inclusão a diversidade. O trabalho de Silva e Leal (2019) é o único como foco central em organizações, realizando um estudo de multicaso com 3 organizações destinadas à inclusão da população travesti e transexual no mercado de trabalho. Os achados apontam algumas estratégias, como o desenvolvimento e capacitação da comunidade trans, intermediação, uso de artefatos simbólicos e auxílio na construção de políticas organizacionais. Mesmo as instituições de apoio enfrentando as diversas dificuldades e negligências por parte do Estado e das empresas, é possível identificar pequenos avanços.

Os demais trabalhos concentram-se nas dificuldades e violências simbólicas e interpessoais vivenciadas por pessoas trans no ambiente de trabalho, buscando compreender as violências que ocorrem de forma específica para cada uma das identidades sexuais. Carrieri, Sousa e Aguiar (2014), distinguem os transexuais e travestis, definindo os transexuais como indivíduos que contribuem com a matriz heterossexual binária de gênero, buscando normalizar seus corpos e conseqüentemente ficam menos expostos as violências simbólicas quando comparado as travestis, as quais fogem desse modelo binário e acabam sofrendo mais violência do sistema.

Almeida e Vasconcellos (2018) apontam cinco desafios ao acesso da população trans ao emprego: o primeiro é o preconceito e transfobia, onde esses sujeitos são estigmatizados e vinculadas a posturas tidas como socialmente reprováveis; o segundo obstáculo é o registro do nome civil e o certificado de reservista, os quais denunciam sua condição de transexualidade e mostram-se como impasse para o acesso e a permanência no emprego; a terceira barreira é o uso de banheiro, vestiário, uniforme, crachás e outros símbolos que impactam na aceitação e convivência; o quarto obstáculo é o baixo nível de escolaridade devido à dificuldade de acesso e convívio social nas escolas, fato que limita ainda mais as oportunidades de emprego; por fim, o corpo e a fala, devido ao fato identidade de gênero não ser omitida com facilidade quando comparada à orientação sexual.

Carrieri, Sousa e Aguiar (2014) afirmam que é justamente essa impossibilidade da ocultação e invisibilidade da fuga dos corpos da normalização binária de gênero, que levam os indivíduos trans a vivenciarem as violências interpessoais: como exclusão, intimidações, ameaças pessoais, assédio, comentários verbais, preconceito, ações e gestos hostis e violência física. O processo de transição ou mudança também se apresenta como algo complexo e propício às experiências de violência. Sendo o concurso público como a principal alternativa de trabalho para a estabilidade profissional, mesmo sofrendo discriminação posteriormente.

No ambiente privado, a exclusão está presente já na etapa de recrutamento e seleção devido ao baixo nível de escolaridade e ao preconceito estrutural. Assim, indivíduos trans raramente detêm acesso ao mercado de trabalho formal, exceto em posições operacionais, notadamente nas indústrias de beleza (cabeleireiras e esteticistas), moda e entretenimento (Almeida & Vasconcellos, 2018; Irigaray, 2010). De acordo com Irigaray (2010), mesmo aqueles que conseguem ingressar no mercado de trabalho e atuam em empresas que possuem políticas de diversidade, são alvo de agressão, intolerância e algumas vezes são forçados a utilizar a identidade social masculina.

Baggio (2017) reforça em seu estudo as dificuldades que as pessoas trans têm para permanecer empregadas, onde a transfobia é recorrente e o respeito costuma ser reservado às pessoas cis, ou estendido para pessoas trans que conseguem ser percebidas como cis. Oportunidades de promoções são praticamente inexistentes e os transgêneros, na maioria das vezes, são obrigados a lidar com a transfobia sozinhos, pois não existem políticas efetivas. Bicalho e Caproni Neto (2012) declaram que essas trajetórias são marcadas pela falta de voz, de direitos, de proteção e falta de aceitação.

Por fim, as relações com colegas e gestores, no ambiente de trabalho formal, muitas vezes são marcadas pelo desconhecimento generalizado em relação às identidades trans (Baggio, 2017). Bicalho e Caproni Neto (2012) discutem sobre a reprodução da violência simbólica no meio LGBTs, no qual o indivíduo não-heterossexual reforça o ponto de vista heteronormativo. Já no contexto informal e na prostituição, devido toda a violência por parentes, professores, colegas e desconhecidos, algumas pessoas trans relatam a dificuldade em estabelecer laços afetivos sólidos e acabam incorporando essas violências em seus atos, agindo de forma violenta inclusive com seus pares (Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014).

Os trabalhos dessa categoria apresentam uma maior heterogeneidade, os quais discutem sobre a informação que o corpo transmite no contexto social, turismo e prostituição na ótica de travestis, serviços de saúde e até os impasses jurídicos e políticos. Além disso, buscando analisar e refletir sobre as conquistas atuais do movimento LGBTQ+ e a oferta de lazer para o segmento no Brasil. Guerra (2013) investiga o aumento da visibilidade e direitos conquistados no espaço público, a aceitação na sociedade de casais homoafetivos, a punição adequada dos crimes e a colaboração das mídias para o movimento trans. Além disso, ele exibe o interesse de empresários do setor de turismo, cultura e lazer em investir em produtos e serviços para o segmento.

Diante de uma perspectiva mais crítica, Nascimento, Carvalho e Silva (2021) discorrem como a cisnormatividade e o biopoder, mecanismo utilizado pelo Estado para controlar e decidir quais corpos realmente importam, impactam na identidade de gênero, nos direitos civis, humanos, sexuais e reprodutivos para a população trans. Os autores afirmam que apesar da importância dos direitos humanos para a efetivação da cidadania integral de pessoas LGBTQ+, a existência de política para pessoas trans é negada a partir de diversas estratégias, que vão de caráter ontológico até as de caráter epistêmico.

Ainda sobre a discussão e influência do Estado, Garcia, Silva e Sanchez (2020) discutem sobre a estrutura do ódio em contexto nacional e o projeto de Estado neoliberal, refletindo como as ações e narrativas tornam os corpos trans invisíveis e reforçam o extermínio dos mesmos. Os achados afirmam que o discurso da cordialidade é revestido de uma postura que nega e visa homogeneizar as diferenças, onde travestis, mulheres transexuais e homens trans sofrem diretamente com as políticas neoliberais.

A partir da necessidade de examinar os avanços alcançados das lutas sociais dos transgêneros e transexuais, Campos e Silva (2014) apontam que as dificuldades ainda persistem diante dos impasses sociais, aspectos jurídicos e ausência de políticas públicas efetivas voltadas para a saúde e segurança de pessoas trans. Eles afirmam que mesmo o Estado normalizando as cirurgias, devido à falta de preparação, os serviços ofertados ainda podem se apresentar como drásticos, principalmente no que diz respeito ao suporte psicológico para essas pessoas.

No contexto da saúde, Muller e Knauth (2008), avaliaram as percepções, sentimentos e as dificuldades enfrentadas pelas travestis para terem acesso aos serviços de saúde e serem atendidas de forma igualitária no Sistema Único de Saúde. O trabalho também exibe dez elementos centrais para compreender a percepção das travestis em relação ao atendimento que recebem nos serviços de saúde, aponta as estratégias de resistências utilizadas por esse grupo e a necessidade de maior qualificação por parte dos profissionais de saúde.

Analisando os corpos das travestis, a partir de uma perspectiva relacional da informação social de Goffman, Ferreira (2009) exibe que os corpos das travestis são marcados por uma grande quantidade de cicatrizes e comunicam uma diversidade de informações, as quais falam sobre estigma, desvio, violência e desejo. Sendo essa informação marcada pelo preconceito e discriminação, onde as travestis são interpretadas de forma clandestina, ou na ótica dos clientes, como objeto sexual.

Explorando essa ótica do prazer, Gurgel, Silva e Lanzanni (2019) buscaram compreender a dinâmica social entre a prostituição de travestis e o fenômeno turístico na cidade de Natal/RN. O estudo aponta que o perfil das entrevistadas tem semelhanças de faixa etária e de conflitos sociais em virtude da identidade de gênero. Além disso, os riscos e situações de discriminações são apresentados como experiências diárias. Por fim, referente ao perfil da clientela turística, nota-se que são quase sempre homens casados, de meia idade e estrangeiros europeus.

Por fim, o trabalho de Bortoluci e Santos (2018) discorre sobre a potencialidade e os desafios do Programa Transcidadania, o qual tem como foco recuperar e criar oportunidades de vida para a população trans. Diante de todas as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, essa política pública mostra-se com uma importante ferramenta de inclusão educacional para

peessoas trans, apresentando-se como um avanço na garantia de direitos e no empoderamento da população transexual e travesti.

Experiência de consumo e construção da identidade

A terceira categoria foca na temática de consumo e cultura, investigando as experiências de consumo e construção da identidade das travestis e transexuais. Ferreira e Pereira (2019) avaliam o consumo liminar na readequação de gênero, o qual assume funcionalidade internas e externas ao corpo, nas práticas de consumo diante da adequação identitária e na vulnerabilidade de consumo, o qual pode se estender para além do período de liminaridade. Assim, o consumo liminar ao mesmo tempo que retroalimenta alguns estereótipos de gênero, ela também assume papel na negociação identitária e no questionamento dos padrões de gênero existentes.

O trabalho de Ferreira e Pereira (2020) demonstra que as mulheres trans raramente alcançam a inteligibilidade do corpo (serem constantemente reconhecidas como mulheres ou de se sentirem satisfeitas com a posição identitária) o que as direciona ainda mais para situações de vulnerabilidade nas práticas de consumo. Além disso, os achados apontam que os estigmas vividos por essas mulheres moldam suas práticas e experiências de consumo, onde em determinadas situações o consumo apresenta-se como ato de resistência e mais moderado, em outros momentos exibe-se como forma de reafirmar as percepções de mundo.

Travestilidade e transexualidade nos estudos em administração

Na quarta e última categoria estão concentrados os artigos de Paniza e Moresco (2022), Paniza (2018) e Medeiros, Castro e Siqueira (2019). Os quais apresentam um panorama sobre as publicações que abordam categorias LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) no campo da Administração, explanando os conceitos e reflexões dos estudos, destacando as lacunas e possíveis estudos futuros sobre a temática. Paniza e Moresco (2022) realizaram uma revisão narrativa sobre as experiências de travestis e transexuais no trabalho dos estudos publicados nas áreas de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. Os resultados são divididos em quatro categorias: construção de uma agenda, lugares e não lugares das trans no mundo do trabalho, a pedagogia trans como categoria da diversidade organizacional e estratégias de expressão no ambiente de trabalho. Os achados apontam que a pauta da transexualidade é tema de interesse da literatura nacional e internacional. Há predominância de trabalhos teóricos devido alguns desafios de atuação no campo, e exibem que as pesquisas não apresentam experiências positivas de travestilidade/transgeneridade nos contextos de trabalho.

Paniza (2018) realizou um levantamento da produção científica sobre o público LGBT nos periódicos em Administração. Dos 34 trabalhos identificados, apenas 4 tinham como foco o público trans, sinalizando que o grupo é uma categoria da diversidade muito ausente nos ambientes de trabalho e nos estudos acadêmicos. Os resultados mostram que as pesquisas focam no público gay de classe média e alta escolaridade, nas experiências negativas vividas por indivíduos LGBT e como elas se diferem para cada grupo. Medeiros, Castro e Siqueira (2019) discutem sobre transgêneros, transexuais e travestis à luz dos estudos queer da literatura nacional. Os autores apresentam o eixo temático utilizado nos cinco trabalhos que compõem a amostra de sua pesquisa e com base na análise de conteúdo foram pautadas três categorias: desafios e vivências trans; trans e o trabalho; e, a teoria queer nos estudos organizacionais.

#RQ2) qual o estado da arte dos estudos internacionais em administração sobre transexualidade?

Os 163 artigos que compõem a base foram publicados em 76 periódicos, escritos por 350 autores e coautores, distribuídos em 228 instituições de 33 nacionalidades. O trabalho mais antigo da amostra e que apresenta o maior número de citações foi escrito por Creed, Scully e Austin, “*Clothes make the person? The tailoring of legitimating accounts and the social*

construction of identity”, em 2002. Trata-se de um estudo qualitativo que explora o posicionamento, a favor ou contra, da legitimação das políticas de combate à discriminação no local de trabalho para pessoas LGBTQ+, refletindo como as narrativas culturais apresentam um papel na construção social das organizações e na posição das pessoas dentro delas.

Até o ano 2016 a produção internacional tinha em média de 4 artigos por ano, a partir do ano de 2017 nota-se uma contínua e intensa evolução do campo. Apenas em 2021 foram publicados 42 trabalhos sobre a temática. Além do artigo pioneiro da amostra, os trabalhos de maiores destaques com base no número de citações, é a obra intitulada “*Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work*”, escrito por também por Creed, em colaboração com Jordy e Lok, em 2010. O estudo analisou como ministros LGBTQ+ se envolvem no trabalho de identidade, como reivindicam e usam seus papéis institucionais de maneira a combater a marginalização e discriminação institucional.

Em seguida, vem o texto “*Gender as multiplicity: Desire, displacement, difference and dispersion*”, publicado em 2006, escrito por Linstead e Pullen. Os autores repensam a forma de abordar o estudo de identidade e gênero. Analisam a capacidade dos corpos em transmitir informação, considerando aspectos epistemológicos e ontológicos no processo de identidade de gênero e desejo. Os achados apontam duas formas básicas de desejo, atuando como falta e como força. Além de concluir que a identidade de gênero pode ser repensada como imanência, intensidade e consistência.

Dentre as 28 nacionalidades, os Estados Unidos é o país que mais se dedica à temática, com 92 trabalhos, seguido pela Inglaterra (25), Austrália (15), Canadá (14), Irlanda (6) e Índia (5). Os demais países apresentam menos de cinco publicações. Vale ressaltar que os documentos podem estar relacionados a um ou mais países, dependendo do número de coautores e das organizações às quais estão vinculados. Os Estados Unidos apresentam rede de coautoria com todos os outros seis países. Contudo, o Canadá e a Índia só apresentam colaboração com os EUA. A Inglaterra, Austrália e Irlanda exibem uma rede de produção entre eles.

Os periódicos que contam com cinco ou mais trabalhos publicados são: *Gender, Work and Organization* (11), o qual apresenta-se como o primeiro periódico a oferecer uma arena dedicada ao debate e análise das relações de gênero no contexto organizacional. Em seguida estão: *journals Public Integrity* (9), *Human Resource Management* (6), *Journal of Nursing Management* (6), *International Journal of Human Resource Management* (6).

Referente aos pesquisadores mais produtivos, foram considerados apenas os autores que apresentam três ou mais trabalhos: a pesquisadora O’Shea se destaca com sete trabalhos publicados, sendo todos de autoria única. Sua pesquisa com maior número de citações é a “*This girl’s life: An autoethnography*”, publicada em 2017. O qual trata-se de um ensaio autoetnográfico da experiência de ser um transexual não-binário no Reino Unido.

Em seguida, encontra-se o pesquisador Jiraporn, P. com quatro trabalhos, e os autores Lewis, G. B., Treepongkaruna S., S.C, Sawyer K.B., Webster, J. R., Thoroughgood, C.N. com três estudos cada. Os três últimos autores apresentam uma rede de autoria em suas pesquisas, sendo o artigo “*The importance of being “me”: The relation between authentic identity expression and transgender employees’ work-related attitudes and experiences*” o de maior destaque, publicado em 2017, o qual examinou a relação entre a expressão da identidade autêntica, as atitudes e experiências relacionadas de funcionários transgêneros no trabalho.

A partir da divisão temporal da amostra e com a rede de coocorrência de palavras-chaves foi possível identificar as principais linhas de pesquisas sobre a temática. Entre os trabalhos publicados de 2002 até 2016 foram consideradas as palavras com três ou mais ocorrências. Foram identificados três grandes clusters: o primeiro, focado na experiência de discriminação e nas políticas de combate; o segundo, visam discutir as teorias de gêneros e construção de identidade; o terceiro, dedica-se a compreender a influência dos aspectos culturais e as interações no contexto

esforços realizados para reduzir o preconceito aos trabalhadores LGBTQ+, que tiveram seu sucesso limitado, exibindo algumas medidas para construção de ambientes seguros e uma cultura organizacional mais inclusiva. Além disso, os artigos abordam como fatores de clima organizacional desafiam a prática inclusiva, e como as políticas e práticas de inclusão atravessam a percepção de satisfação, comprometimento, suporte organizacional percebido, teorias de justiça organizacional, comportamento, motivações e atitudes de indivíduos LGBTQ+.

Na rede de coocorrência de palavras-chaves dos artigos públicos de 2017 até o final de maio 2022, foram considerado os termos com cinco ou mais ocorrências. A rede mostrou 4 grandes clusters. No primeiro (verde) encontra-se os estudos que visam compreender os efeitos da discriminação na saúde e bem-estar psicológico, analisando como indivíduos trans que possuem suas identidades estigmatizadas são capazes de superar os prejuízos enfrentados no trabalho e no contexto social. As pesquisas exploram as consequências e impactos dos estigmas no ambiente laboral, e como o gerenciamento da diversidade pode dar voz e ouvir as necessidades das pessoas trans. Além disso, os trabalhos abordam os mecanismos que podem auxiliar na gestão dos autos conflitos de identidade e a construção do self estendido. A Figura 2 exibe a rede de coocorrência de palavras-chave do conjunto de trabalho de 2017 a 2022.

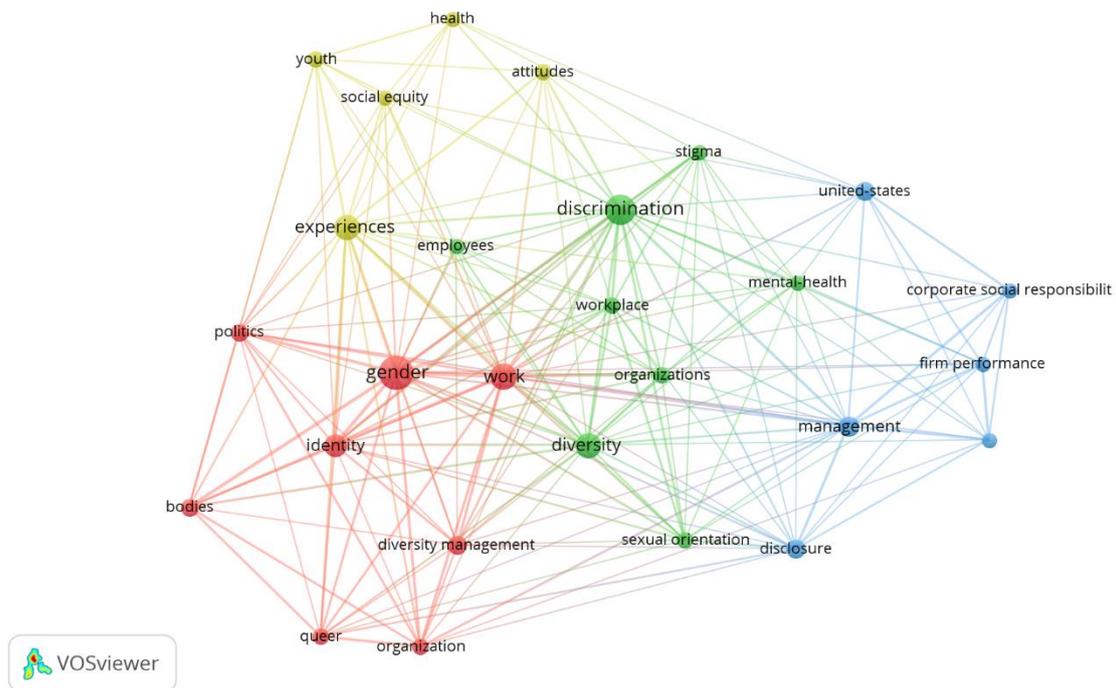


Figura 2: Rede de coocorrência de palavras-chaves dos artigos publicados de 2017-2022

O segundo cluster (azul) tem o foco maior nas perspectivas das organizações, em suas performances e a inclusão da diversidade como prática de responsabilidade social. Os trabalhos exploram as condições históricas que afetam a gestão das sexualidades nas organizações, quais fatores contextuais e organizacionais influenciam na adoção de práticas amigáveis para pessoas LGBTQ+. Há o aprofundamento na discussão de como o compromisso de responsabilidade social corporativa e combate à discriminação pode ser benéfico para as organizações, avaliando as diferentes escolhas e estratégias utilizadas pelas organizações, analisando como os impactos dessas práticas são estendidos para os stakeholders internos e externos, acionistas e

consumidores. Além disso, discutem o potencial e requisitos para integração e inclusão das pessoas trans, avaliando suas performances e os resultados organizacionais.

O terceiro cluster (vermelho) aborda as questões de gênero, sexo, identidade e corpo. Contudo, os estudos refletem temas mais sensíveis, como procedimentos cirúrgicos, automedicações, tatuagens, automutilação e autocastração. Neste grupo também se encontra os trabalhos dedicados à teoria queer. Os estudos teóricos concentram no debate políticos, questionam o poder do binarismo sexual e de gênero, e como desafiar as estruturas e relações sociais normativas. Os trabalhos empíricos visam analisar como líderes queer e trans percebem o impacto de sua orientação sexual no ambiente de trabalhos; avaliam suas capacidades em se relacionar com os seguidores; e exploram como ocorre seus posicionamentos em sociedades coletivista, religiosa e heteronormativa.

O quarto grupo (amarelo) contempla os estudos que avaliam as experiências e os tratamentos que pessoas trans recebem em ambientes privados, experiências de consumo, serviços sociais, serviços federais e ambientes públicos. Concentram na discriminação vivenciada pelos jovens que assumem sua transexualidade, avaliando os programas de extensão governamentais especializados em serviços para populações transgêneros; investigam como os serviços de proteção básica, segurança, saúde e educação são proporcionados a esses indivíduos; como os direitos à família e ao trabalho são garantidos. Por fim, encontra-se alguns estudos que avaliam experiências das pessoas trans em situações de compras, viagens e turismo, expatriadas, atividades esportivas e sociais, contexto jurídico e outros.

#RQ3) quais as similaridades e diferenças entre os estudos nacionais e internacionais sobre a temática? (19)

Embora a discussão referente a diversidade nas organizações tenha iniciado em meados dos anos 80 (McFadden, 2015), os estudos com pessoas travestis e transexuais mostram um início mais tardio. No âmbito internacional o debate sobre a temática se mostrou tímida até o ano de 2016, desafio ainda não superado na academia de administração nacional. A baixa representatividade desses grupos na literatura pode ser consequência da falta de oportunidades e das dificuldades que esses indivíduos enfrentam no ambiente de trabalho e nas relações sociais.

Alguns autores nacionais e internacionais apontam os desafios de acesso a pessoas trans nos dois cenários. Sendo eles, o número limitado de pessoas trans nos ambientes organizacionais e dispostos a participar das pesquisas; os estudos em sua maioria são realizados diante de seleção por conveniência, onde os pesquisadores realizam suas pesquisas com pessoas próximas a sua convivência; as percepções preconceituosas por partes dos investigadores desencorajam as pessoas trans a se envolverem nas pesquisas; alguns sujeitos, após sua transição, visam manter uma posição discreta nas organizações e evitam se envolver em trabalhos que exibam sua condição, entre outros desafios (Paniza & Moresco, 2022; McFadden, 2015; Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014).

Em termos metodológicos é possível identificar um avanço nos estudos internacionais. Enquanto os estudos nacionais se baseiam em pesquisas teóricas e trabalhos empíricos, exclusivamente qualitativos, nos estudos internacionais observa-se pesquisas autoetnografias (e.g. O'Shea, 2017), fenomenológica (e.g. Goryunova, Schwartz & Turesky, 2021; Delaney & McCann, 2021), estudos quantitativos, (e.g. Thoroughgood, Sawyer & Webster, 2021; Fletcher & Everly, 2021), experimentais (e.g. Johnson & Otto, 2021; Van Borm & Baert, 2018), métodos mistos (Salter & Sasso, 2021; Achyldurdyeva, Wu & Datova, 2021) e outros.

Os estudos nos contextos organizacionais internacionais ultrapassam a discussão sobre discriminação vivenciada por indivíduos travestis e transexuais e exploram os impactos da inclusão desse público para performance das empresas. As pesquisas avaliam os antecedentes das políticas e práticas inclusivas, as dificuldades no processo de adaptação e a maneira com as organizações avaliam os resultados dessas implementações (e.g Webster, J, 2018). Além disso,

exploram como as empresas podem atrair e reter talentos, engajando e aproveitando a inclusão em atividades inovadoras e soluções criativas. Há também a discussão de como as políticas de responsabilidade social corporativa (igualdade sexual corporativa) possibilita uma maior satisfação, comprometimento e reduz a taxa de rotatividade de indivíduos LGBTQ+ nas empresas (e.g. Sabharwal, Levine, D'Agostino & Nguyen, 2019) e investigação dos impactos para stakeholders externos, exibindo que essas práticas proporcionem retornos de ações mais altos e maior valorização de mercado (e.g. Shan & Zheng, 2017).

Ademais, nota-se temáticas nos trabalhos internacionais que ainda não foram contemplados no contexto nacional. Por exemplo, o debate sobre a inclusão de pessoas trans em organizações e ambientes esportivos. Os estudos internacionais exploram as políticas públicas de inclusão, os desafios para participação e processos judiciais em andamentos para atletas, pais de atletas e treinadores. Os achados mostram que homens trans são mais aceitos que mulheres trans, e em contexto geral, os atletas trans são mais aceitos em eventos esportivos não oficiais para crianças e adultos do que em eventos oficiais (e.g. Tanimoto & Miwa, K, 2021).

Outras temáticas também vem ganhando espaço nas pesquisas internacionais, como o debate sobre a presença de valores morais e religiosos conflitantes dentro das corporações (e.g. Brown & Scott, 2019); o impacto das filiações partidárias dos governos e das ideologias nas políticas para vidas trans (e.g. Cannonier & Burke, 2019); as experiências de pessoas trans em posições de lideranças e condições de expatriação (e.g. Gamboa et al., 2021; McNulty et al., 2018); atuação em ambientes públicos federais, político, advocacia, saúde e serviços sociais (e.g. Lim & Young, 2021); além dos estudos na área de marketing e turismo (e.g. Monterrubio, Madera & Pérez, 2022).

Os pontos de similaridade entre as temáticas são as discussões sobre desafios de acesso ao mercado de trabalho, experiência de discriminação, práticas de consumo e construção da identidade desses indivíduos. Contudo, os trabalhos internacionais que apresentam foco nesses assuntos estão centrados na primeira era (2002-2016). Isso mostra um atraso das pesquisas nacionais sobre a temática. Todavia, cabe reforçar que este atraso pode ser reflexo: i) do patriarcalismo, conservadorismo, sexismo e binarismo que marcadas a cultura brasileira; ii) do atual contexto político que o Brasil vivencia, com redução de políticas públicas para as pessoas LGBTQ+ e a disseminação de ideias conservadoras, preconceituosas e condutas discriminatórias; iii) do baixo incentivo e cortes na ciência e pesquisa nacional.

Considerações finais e sugestões de pesquisas futuras

O presente trabalho teve como objetivo revisar a literatura que explora a travestilidade e transexualidade nos estudos de administração e gestão. Para alcance do objetivo proposto, foram propostas três perguntas que auxiliaram a compreender o estado da arte sobre a temática no cenário nacional e internacional. As análises iniciais indicam que mesmo após 16 anos da primeira publicação na área da administração no Brasil, ainda existe um número limitado de pesquisa nas revistas e eventos científicos nacionais. Além disso, a academia brasileira não acompanhou o período de crescimento sobre a temática que iniciou em 2017 na literatura internacional. Os resultados da revisão indicam que os estudos, autores e periódicos estão concentrados majoritariamente em países Europeus ou da América do Norte, sendo os Estados Unidos o país destaque na produção acadêmica sobre o tema. Ademais, a autora O'Shea apresenta o maior número de trabalho sobre a temática, com sete publicações de autoria única.

Neste estudo, foi possível observar uma evolução no campo internacional. Inicialmente, os trabalhos se preocupavam em apresentar as experiências de discriminações e as limitações que travestis e transexuais enfrentam no acesso ao mercado de trabalho e na construção de suas identidades, etapa em que ainda se encontram os estudos nacionais. Nos últimos anos, nas pesquisas internacionais, nota-se a tendência de trabalhos com um olhar voltado as organizações,

que avaliam os benefícios e vantagens das políticas de inclusão e defesa da liberdade de gênero e a discussão sobre temas mais sensíveis (i.e., procedimentos cirúrgicos e outros serviços).

Diante deste contexto, sugerimos uma agenda de trabalhos no contexto nacional sob as perspectivas das organizações, avaliando i) os desafios e oportunidades de implantação e desenvolvimento dos programas de diversidade nas organizações; ii) como essas políticas impactam nas interações sociais e na construção de rede de apoio entre colaboradores? iii) como as práticas organizacionais podem questionar e refletir sobre os padrões e estereótipos sociais que atravessam o seu ambiente institucional? Ainda, iv) estudos podem ser realizados para identificar as melhores práticas e em quais cenários as empresas conseguem oferecer oportunidades para esse grupo historicamente marginalizado; v) pesquisas que busquem avaliar e analisar como a inclusão desse público contribui na atuação empresarial e sua interação com os *stakeholders* internos e externos.

Os trabalhos também podem explorar a atuação dos gestores de recursos humanos, identificando as dificuldades de inclusão e valorização desses indivíduos no contexto organizacional. Neste sentido, é importante que os estudos busquem compreender como ocorre o processo de seleção, recrutamento, integração dessa comunidade, explorando quais estratégias podem auxiliar no processo de qualificação e capacitação das pessoas trans. Além disso, os estudos podem contribuir ajudando a entender como esses indivíduos podem ser inseridos nos programas de promoções e planos de carreira. Os estudos em Administração pública também carecem expandir os debates sobre as demandas específicas dos travestis e transexuais, visando elaborar mecanismos que promovam transformações culturais e maiores garantias sociais para esse público, auxiliando na construção de espaço que garanta os direitos básicos a saúde, educação e qualificação, segurança, sociabilidade e inclusão no mercado de trabalho.

Nota-se uma limitação metodologia nos estudos nacionais, mostrando a carência de estudos empíricos mistos e quantitativos, e trabalhos com métodos experimentais, transversais, longitudinais, história de vida e outros. As futuras pesquisas também podem avaliar e comparar as experiências e oportunidades de individuais trans em diferentes regiões dos países, considerando regiões que são tradicionalmente marcadas pelo patriarcalismo, conservadorismo, sexismo e binarismo. Além disso, os estudos podem realizar investigações comparativas entre os estados com maiores e menores taxas de assassinatos as pessoas trans e identificar as diferenças entre as experiências individuais e de mercado de trabalho. No mais, faz-se necessário a realização de mais estudos com foco na interseccionalidade, expandindo a discussão sobre raça, etnia e classe desses indivíduos.

Algumas áreas devem ser mais exploradas, como os estudos nos serviços de saúde, onde somente um trabalho foi identificado na amostra nacional. Não foi identificado nenhum trabalho em organizações com foco em tecnologia e inovação e da nova economia (i.e., startups) as quais se exibem como espaços mais diversos e desconstruídos e que podem apresentar um contexto organizacional diferentes para esses indivíduos. Futuros trabalhos também podem explorar a atuação de pessoas trans no cenário político, esportivo, artístico, turístico, e em ambiente informais, como a prostituição, a qual já é tema de interesse dos estudos da psicologia, direito e ciência sociais.

Cabe ressaltar que, embora esta revisão permita identificar lacunas teóricas e possibilidades estudos futuros ela apresenta limitações como a escolha das bases de dados, os termos de busca e critérios de inclusão e exclusão. Assim, futuros trabalhos podem ampliar as fontes de dados, expandir o número de estudos analisados, utilizar técnicas de análises diferentes e identificar novos resultados.

Por fim, apesar das limitações apresentadas, essa pesquisa apresenta uma revisão do estado da arte e das possibilidades de avançar a pesquisa sobre a temática em uma perspectiva nacional e internacional. É importante que mesmo diante do atual contexto político e social que o Brasil se encontra, é necessário reforçar o papel da academia em reconhecer a relevância dos

estudos sobre a temática no campo da administração. Assim, a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), os editores e revisores de periódicos e eventos científicos da área, e os programas de pós-graduação devem assumir o desafio e incentivar o desenvolvimento de estudos sobre a temática, contribuindo para uma possível alteração dessa realidade.

Referências

- Achyldurdyeva, J., Wu, L. F., & Datova, N. (2021). Understanding LGBT individuals' employment environment in Taiwan: a relational framework perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Almeida, C. B. D., & Vasconcellos, V. A. (2018). Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. *Revista Direito GV*, 14, 303-333.
- Baggio, MC (2017). Sobre a relação entre pessoas trans e as organizações: novos temas para estudos sobre diversidade organizacional. *REGE-Revista de Gestão*, 24 (4), 360-370.
- Bates, T., Thomas, C. S., & Timming, A. R. (2020). Employment discrimination against gender diverse individuals in Western Australia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Benevides, B. (2022). Dossiê Assassinatos e violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2021.[SI]: Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2022. Retrieved from: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>
- Benevides, B. G., & Nogueira, S. N. B. (2020). Assassinatos contra travestis brasileiras e violência e transexuais em 2019. São Paulo. Retrieved from: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>
- Bicalho, R. A., & Caproni Neto, H. L. (2012). Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros. *Anais do XXXVI EnANPAD Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro: ANPAD.
- Brown, E., & Scott, I. (2019). Belief v. belief: Resolving LGBTQ rights conflicts in the religious workplace. *American Business Law Journal*, 56(1), 55-113.
- Campos, R. C., & Silva, K. A. T. (2014). O “Terceiro Sexo”: Avanços e Retrocessos Para os Transexuais. *XXXVIII Encontro da EnANPAD Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro.
- Cannonier, C., & Burke, M. G. (2019). The impact of party affiliation of governor and state political ideology on the labor market outcomes of transgender individuals. *International Journal of Manpower*.
- Carrieri, A. D. P., Souza, E. M. D., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, 78-95.
- Carvalho, V. P. S., Silva, M. A. S., Freires, M. S., Frazão, J. M., & Santos, S. C. (2018). Promoção de políticas de saúde para a população lgbt+: um Relato de experiência. *Revista Caravana - Diálogos entre Extensão e Sociedade*, 3, 85-99
- Cohen, C. R., & De Tilio, R. (2019). Revisão sistemática da literatura sobre atendimentos em saúde pública sob a perspectiva de pessoas transgêneros. *Salud & Sociedad*, 10(3), 240-254.
- Delaney, N., & McCann, E. (2021). A phenomenological exploration of transgender people's experiences of mental health services in Ireland. *Journal of nursing management*, 29(1), 68-74.
- Ferreira, M. S., & Pereira, SJN (2020). O estigma das mulheres transexuais e seus efeitos em seu consumo. *OBSERVAÇÃO*, 19 (4), 762.

- Ferreira, M. S., & Pereira-bill, S. J. N. (2019) Construção do Eu: Uma análise interpretativa do consumo liminar de mulheres transexuais. *XLIII Encontro da EnANPAD Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. São Paulo.
- Ferreira, R. D. S. (2009). A informação social no corpo travesti (Belém, Pará): uma análise sob a perspectiva de Erving Goffman. *Ciência da Informação*, 38, 35-45.
- Fletcher, L., & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 485-508.
- Gamboa, L. C. L., Ilac, E. J. D., Carangan, A. M. J. M., & Agida, J. I. S. (2021). Queering public leadership: The case of lesbian, gay, bisexual and transgender leaders in the Philippines. *Leadership*, 17(2), 191-211.
- Garcia, C. C., Silva, F. M. D., & Sanchez, M. H. (2020). Capitalismo e razão neoliberal: ódio colonial e extermínio de travestis e transexuais no Brasil. *Serviço Social & Sociedade*, 321-341.
- Goryunova, E., Schwartz, A. K., & Turesky, E. F. (2021). Exploring workplace experiences of transgender individuals in the USA. *Gender in Management: An International Journal*.
- Guerra, A. R. D. T. (2013). Conjugalidade, parentalidade, regulação da cidadania e direitos humanos de lésbicas, gays e transgêneros no Brasil. *Cenário*, 1(1), 122-136.
- Gurgel, K. V., da Silva, M. J. V., & Lanzarini, R. (2019). Destino de Prazer: Turismo e prostituição na ótica de travestis em Natal/RN, Brasil: Destiny of Sex: Tourism and prostitution through the travestis' vision in Natal/RN, Brazil. *Revista de Turismo Contemporâneo*, 7(2), 202-219.
- Irigaray, H. (2010). Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: a inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer. *VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Florianópolis.
- Johnson, C. P. G., & Otto, K. (2021). Illegitimate tasks: obstacles to trans equality at work. *Gender in Management: An International Journal*.
- Lim, J. S., & Young, C. (2021). Effects of issue ownership, perceived fit, and authenticity in corporate social advocacy on corporate reputation. *Public Relations Review*, 47(4), 102071.
- Magno, L., Silva, L. A. V. D., Veras, M. A., Pereira-Santos, M., & Dourado, I. (2019). Estigma e discriminação relacionados à identidade de gênero e à vulnerabilidade ao HIV/aids entre mulheres transgênero: revisão sistemática. *Cadernos de Saúde Pública*, 35, e00112718.
- McNulty, Y., McPhail, R., Inversi, C., Dundon, T., & Nechanska, E. (2018). Employee voice mechanisms for lesbian, gay, bisexual and transgender expatriation: the role of Employee-Resource Groups (ERGs) and allies. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 829-856.
- Medeiros, B. N.; Castro G. & Siqueira, M. V. S. (2019) Transgêneros, Transexuais, Travestis e trabalho: um diálogo possível no campo da Administração? *X Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Fortaleza.
- Monterrubio, C., Madera, S. L. R., & Pérez, J. (2020). Trans women in tourism: motivations, constraints and experiences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43, 169-178.
- Muller, M. I., & Knauth, D. R. (2008). Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é'babado'!. *Cadernos Ebape. br*, 6, 01-14.

- Nascimento, R. B. D., Carvalho, J. L. S., & Silva, D. D. C. P. (2021). Autonomia reprodutiva da população trans: Discursos de Direitos Humanos, cisnormatividade e biopolítica. *Revista Direito e Práxis*, 12, 2658-2688.
- O'Shea, S. C. (2018). This girl's life: An autoethnography. *Organization*, 25(1), 3-20.
- Paniza, M. D. R. (2020). Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. *Cadernos Ebape. BR*, 18, 13-27.
- Paniza, M. D. R., & Moresco, M. C. (2022). À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 62.
- Pereira, M. M. (2022, 19 de abril). Políticas para LGBTI+ no governo federal: ascensão e queda. Retrieved from: <https://pp.nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2022/Pol%C3%ADticas-para-LGBTI-no-governo-federal-ascens%C3%A3o-e-queda>
- Sabharwal, M., Levine, H., D'Agostino, M., & Nguyen, T. (2019). Inclusive work practices: Turnover intentions among LGBT employees of the US federal government. *The American Review of Public Administration*, 49(4), 482-494.
- Salter, N. P., & Sasso, T. (2021). The positive experiences associated with coming out at work. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Santos, P. C. ; Bortoluci, J. H. (2018). Quebrando Paradigmas: a Vulnerabilidade da População Trans e a Experiência do Programa Transcidadania. XLII Encontro da EnANPAD Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo.
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2017). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812-1826.
- Silva, B. H. P., & Leal, A. P (2019). Inserção Profissional de Pessoas Transgênero: uma análise multicaso de iniciativas intermediadoras entre organizações e trabalhadoras. XLIII Encontro da EnANPAD Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo.
- Suárez, M. I., Marquez-Velarde, G., Glass, C., & Miller, G. H. (2020). Cis-normativity at work: Exploring discrimination against US trans workers. *Gender in Management: An International Journal*.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, 14(3), 207-222.
- Tanimoto, C., & Miwa, K. (2021). Factors influencing acceptance of transgender athletes. *Sport Management Review*, 24(3), 452-474.
- Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B., & Webster, J. R. (2021). Because you're worth the risks: Acts of oppositional courage as symbolic messages of relational value to transgender employees. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 399.
- Van Borm, H., & Baert, S. (2018). What drives hiring discrimination against transgenders?. *International Journal of Manpower*.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210