

PESSOAS TRANSGÊNERAS E AS PESQUISAS NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO

ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)

RAFAEL FERNANDES DE MESQUITA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ (IFPI)

ROMILDO ALVES EPAMINONDAS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ (IFPI)

PESSOAS TRANSGÊNERAS E AS PESQUISAS NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO

INTRODUÇÃO

Embora se apresentem em constante crescimento, as pesquisas organizacionais relacionadas à diversidade sexual e de gênero ainda permanecem escassas e – em sua maioria – voltadas a lésbicas, gays e bissexuais, o que não reflete a realidade de pessoas transgêneras, cuja vivência inclui um gerenciamento de identidade que as diferencia das demais (DE CAUTER *et al.*, 2021; DUNCAN-SHEPHERD; HAMILTON, 2022; FLETCHER; MARVELL, 2023; HENNEKAM; DUMAZERT, 2023; GOLDBERG; WILLHAM, 2023; JOHNSON; MCCANDLESS; RENDEROS, 2020; JOHNSON; OTTO, 2022; KOLLEN; RUMENS, 2022; PANIZA; MORESCO, 2022; TEIXEIRA *et al.*, 2021; WHITE *et al.*, 2022). Para Goldberg e Willham (2023), as vivências de pessoas transgêneras não podem ser equiparadas às demais ditas minorias, como de orientação sexual, uma vez que as identidades trans nem sempre conseguem ser ocultadas, além de estarem sujeitas a uma maior hostilidade (JOHNSON; MCCANDLESS; RENDEROS, 2020).

Em artigo de revisão sobre pessoas trans sem-teto, McCann e Brown (2021) afirmam que ainda que a base de evidências sobre as necessidades desse grupo esteja evoluindo, ela permanece limitada em virtude da pequena quantidade de estudos sobre o tema. A revisão publicada por Schmidt *et al.* (2012), embora se proponha a abordar questões relacionadas ao desenvolvimento de recursos humanos e lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT), não apresenta resultados que incluam as pessoas trans. Segundo MacFadden (2015), as razões pelas quais os transgêneros não são incluídos em muitos estudos com trabalhadores LGBT envolvem falta de visibilidade política em relação a outras identidades do acrônimo, limitações de acesso a pessoas transgêneras – que podem desejar ocultar esta informação com o intuito de evitar situações de discriminação ou assédio – e a dificuldade de se obter uma amostra suficientemente grande (FLETCHER; MARVELL, 2023; KOLLEN; RUMENS, 2022).

A escassez de estudos organizacionais que enfoquem ou, pelo menos, incluam pessoas transgêneras foi demonstrada em outras revisões que tangenciavam o tema (DE CAUTER *et al.*, 2021; JOHNSON *et al.*, 2021; MCCANN; BROWN, 2021; MCFADDEN, 2015; SCHMIDT *et al.*, 2012). Ao apresentar uma revisão sistemática para discutir as implicações dos nomes em indivíduos com inconformidade de gênero, Johnson *et al.* (2021) demonstra que o diálogo sobre o assunto, no âmbito da administração pública, ainda é insipiente.

Para De Cauter *et al.* (2021) é possível identificar uma pequena base de evidências relacionadas a experiências negativas e positivas de transgêneros no local de trabalho, com predominância de estudos sobre os aspectos negativos da revelação da identidade de gênero e do processo de transição. Porém, poucos estudos exploram as características de emprego e experiências deste público (DE CAUTER *et al.*, 2021; KOLLEN; RUMENS, 2022).

Apesar da diversidade de gênero no local de trabalho produzir vantagens para a empresa, além dos benefícios para a sociedade (FLETCHER; MARVELL, 2023; HOSSAIN *et al.*, 2020; REED, 2017), McFadden (2015) considera que as organizações não possuem conhecimento suficiente quanto a estratégias que facilitem a vivência de funcionários transgêneros. Por sua vez, Turnbull-Dugarte e Mcmillan (2022) ressaltam que os atuais estudos relacionados a pessoas transgêneras, incluindo o apoio a esse grupo em diferentes contextos organizacionais, ainda não são suficientes para compreensão dos determinantes que influenciam a vida desses indivíduos, fazendo com que examinar a

discriminação a estas pessoas dentro das instituições continue sendo uma grande necessidade de pesquisa (JOHNSON; MCCANDLESS; RENDEROS, 2020).

Desse modo, a construção de uma agenda de pesquisa que envolva diversidade de gênero e estudos organizacionais é, na visão de Teixeira *et al.* (2021), elemento fundamental para o desenvolvimento de uma estratégia que ultrapassa o debate sobre a criação de oportunidades para grupos marginalizados no mercado de trabalho, evoluindo para uma reorientação das teorias e práticas em Administração, onde esses grupos também possam ocupar um papel no centro da ação.

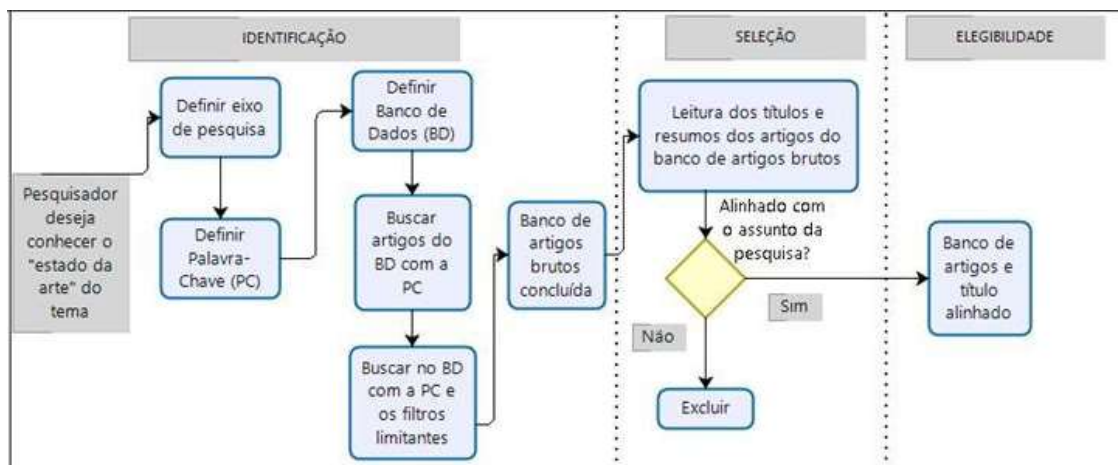
Portanto, este trabalho tem por objetivo elucidar a evolução, as lacunas e as principais tendências em pesquisas, por meio de uma análise bibliométrica dos principais trabalhos publicados na base Web of ScienceTM, sobre pessoas transgênero e pesquisas no campo da administração. Através desta análise, espera-se identificar as lacunas que ainda precisam ser desenvolvidas nesta área, oferecendo perspectivas para futuras pesquisas que possam servir para a formulação de políticas e práticas de inclusão das pessoas transgêneras no mercado de trabalho, contribuindo para a diminuição das desigualdades sociais.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo apresenta como questão norteadora: Como evoluíram os estudos sobre pessoas transgênero no campo da Administração e quais as principais tendências em pesquisas nessa temática? Para responder a esta questão, foi realizada uma análise bibliométrica, que se trata de uma modalidade de pesquisa que utiliza a produção científica nacional e internacional sobre uma área temática, analisando-a através de métodos estatísticos e da construção de indicadores, para compreensão do tema, de sua dinâmica e evolução (MESQUITA; MATOS; RECHENE, 2018; MOURA *et al.*, 2017). Costa *et al.* (2019) reconhecem a importância da análise bibliométrica na consolidação do conhecimento científico, especialmente ao revelar as possibilidades e as lacunas do tema em questão. Enquanto Cruz *et al.* (2021) ressaltam a produção de indicadores de quantidade e desempenho de pesquisa como algumas das principais contribuições das análises bibliométricas.

O processo de composição da base de artigos utilizada nesta análise encontra-se representado na Figura 1 e foi distribuído em 3 fases: identificação, seleção e elegibilidade. A etapa de identificação teve início a partir da definição do eixo da pesquisa, a partir do problema de pesquisa, onde foi estabelecido o tema: pessoas transgênero e Administração. A partir do eixo de pesquisa, foi determinado o tópico de busca na plataforma ou palavra-chave, com o uso do termo de busca: TS=(tran\$gender* OR transsex* OR transwom\$n* OR transm\$n*).

Figura 1: Processo de formação do portfólio bibliográfico



Fonte: Elaborado pelos autores.

Após a definição da palavra-chave, seguiu-se à escolha da base de dados. Cirilo e Mesquita (2021) e Moura *et al.* (2017) ressaltam o rigor na determinação da base de dados utilizada, assim como a neutralidade na condução da bibliometria para o cumprimento dos seus objetivos. Desse modo, a base de dados escolhida para este estudo foi a coleção principal da *Web of Science*TM (WoS), reconhecida por sua abrangência. Assim, foi realizada uma busca em junho de 2023, que obteve um total de 25.883 resultados.

A partir desses resultados iniciais, foram aplicados os filtros para refinamento, sendo o primeiro deles o “tipo de documento” em que foram incluídos artigos, artigos de revisão e acesso antecipado, excluindo os demais tipos, resultando 20.796 documentos. Neste momento, foi aplicado novo refinamento referente às “Categorias da *Web of Science*”, selecionadas as seguintes: *Business, Management, Public Administration e Business Finance*, que apresentaram 256 resultados. Por fim, foi realizado o refinamento por ano, excluídos os documentos referentes a 2023, para proporcionar uma análise da produção acadêmica em anos completos, o que resultou em 241 documentos que formaram a base de artigos brutos.

Ressalta-se que, embora tenham sido excluídos os artigos publicados em 2023, foram incluídos na pesquisa aqueles resultados que tiveram acesso antecipado em 2022 na WoS. Também se observa que, por ter sido escolhida uma única base de dados para pesquisa, não houve necessidade de investigar duplicidade de artigos.

A etapa de seleção se deu através da leitura dos títulos e resumos dos estudos que compõem a base de artigos brutos, a fim de verificar o alinhamento com o tema da pesquisa. Foram excluídos aqueles que não tratavam sobre estudos no campo da Administração, bem como aqueles que abordavam outras expressões pertencentes à sigla LGBT+, sem abordagem específica sobre pessoas transgêneras. Desse processo, restaram elegíveis 72 artigos alinhados ao tema em análise, que formaram o portfólio sob análise. Concluído o portfólio, este foi exportado da WoS para um arquivo no formato de texto plano, que foi analisado por meio da ferramenta *Bibliometrix*, uma ferramenta R para análises bibliométricas abrangentes (ARIA; CUCCURULLO, 2017).

Segundo Aria e Cuccurullo (2017) a ferramenta *Bibliometrix* permite uma ampla variedade de técnicas estatísticas e gráficas e é altamente extensível, o que proporcionou a obtenção de *clusters*, gráficos e mapas com os elementos das publicações, que foram avaliados dentro do contexto dos resultados bibliométricos. De forma complementar, o Programa Excel foi utilizado para planilhas e geração de gráficos específicos.

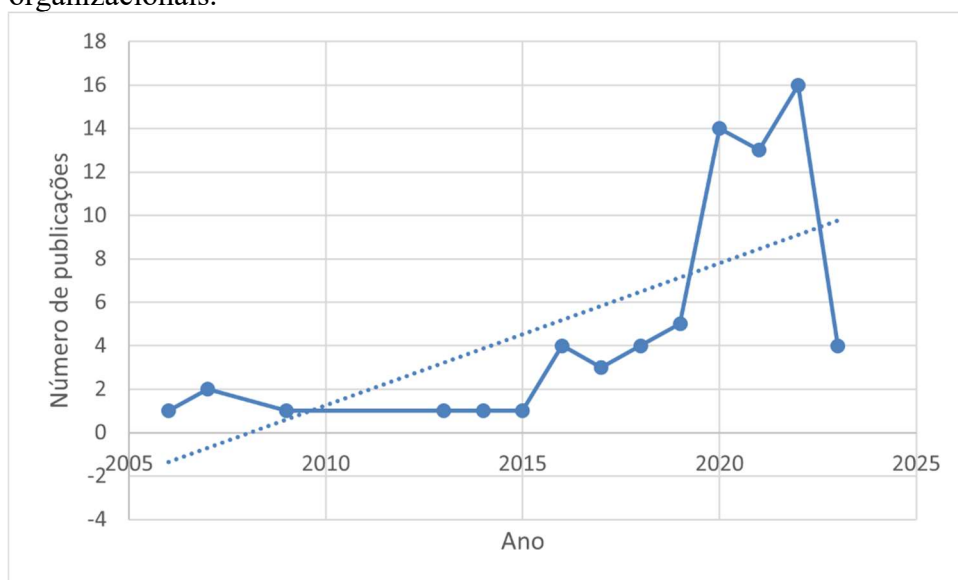
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

O levantamento bibliométrico realizado apresentou um total de 72 documentos, cujos dados organizados serão apresentados nas próximas subseções, em tópicos que abordam as áreas de pesquisa mais proeminentes, palavras-chave de autores, entre outros.

Produção sobre o tema, países, periódicos e afiliações

A evolução da quantidade de publicações sobre a temática ao longo dos anos pode ser visualizada por meio do Gráfico 1. É possível observar que há pouca produção relacionada ao tema, com um interesse maior a partir de 2020 e seguindo em tendência de crescimento. Estes achados refletem a literatura existente, que demonstra o crescimento recente de estudos, porém com uma lacuna importante no conhecimento sobre questões de transgênero nos estudos organizacionais (DE CAUTER *et al.*, 2021; MCCANN; BROWN, 2021; PANIZA; MORESCO, 2022).

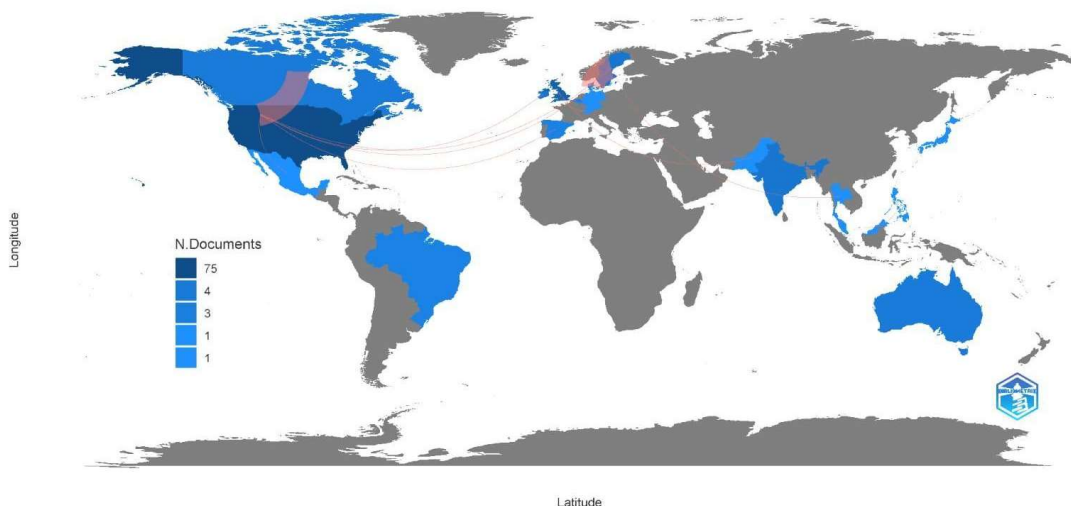
Gráfico 1: Produção científica anual sobre pessoas transgêneras e estudos organizacionais.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da Web of Science™.

O primeiro registro de artigo indexado na WoS foi publicado em julho de 2006. Este trabalho, de Barclay e Scott (2006), trata-se de um estudo de caso em uma organização pública no Reino Unido, onde uma funcionária passou por redesignação de gênero, evidenciando uma série de dificuldades vivenciadas pelos envolvidos. Embora a discussão sobre transgêneros nos estudos ocupacionais, neste portfólio, tenha se iniciado no Reino Unido, o tema tem sido mais desenvolvido nos países da América, com os Estados Unidos sendo o país a liderar as pesquisas na área, conforme a Figura 2. Também se percebe pouca colaboração entre os países, onde os Estados Unidos são o país com maior número de pesquisas envolvendo múltiplos países, em colaborações com Canadá, Dinamarca, Irlanda, México, Espanha e Suécia.

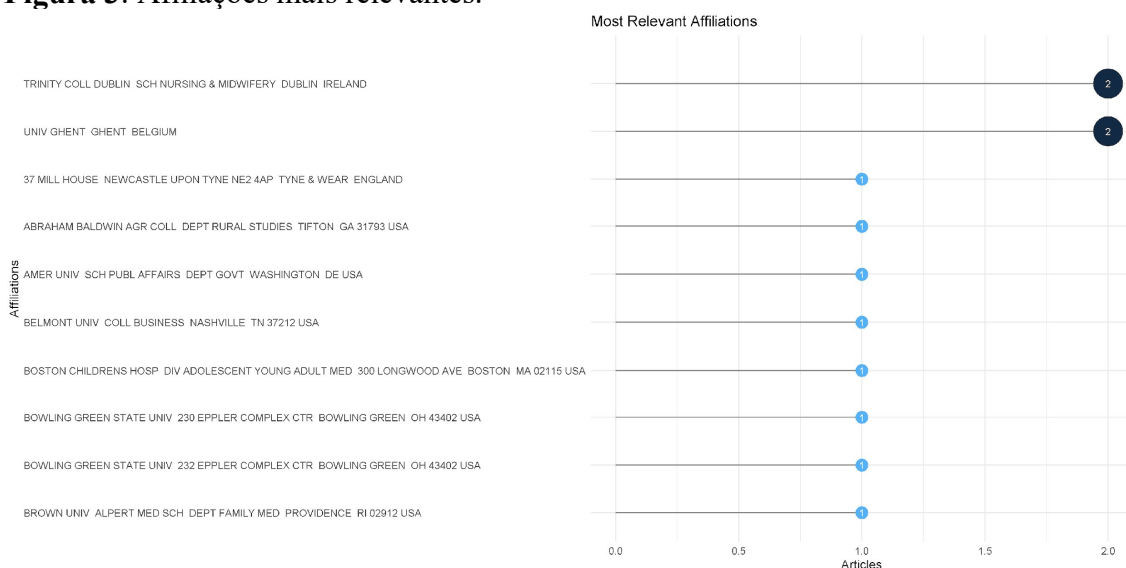
Figura 2: Produção científica e colaboração entre países.



Fonte: Elaborado pelos autores com apoio no Software Bibliometrix (2023).

Esta distribuição de publicações no mapa mundial faz com que os estudos organizacionais relacionados a transgêneros representem principalmente as sociedades ocidentais, com raras discussões limitadas a experiências vividas por transgêneros em países não liberais, conforme apontado por Ladwig (2022). O mesmo cenário se confirma com a análise das dez afiliações mais relevantes, onde todas se localizam em nações ocidentais, conforme exposto na Figura 3.

Figura 3: Afiliações mais relevantes.



Fonte: Elaborado pelos autores com apoio no Software Bibliometrix (2023).

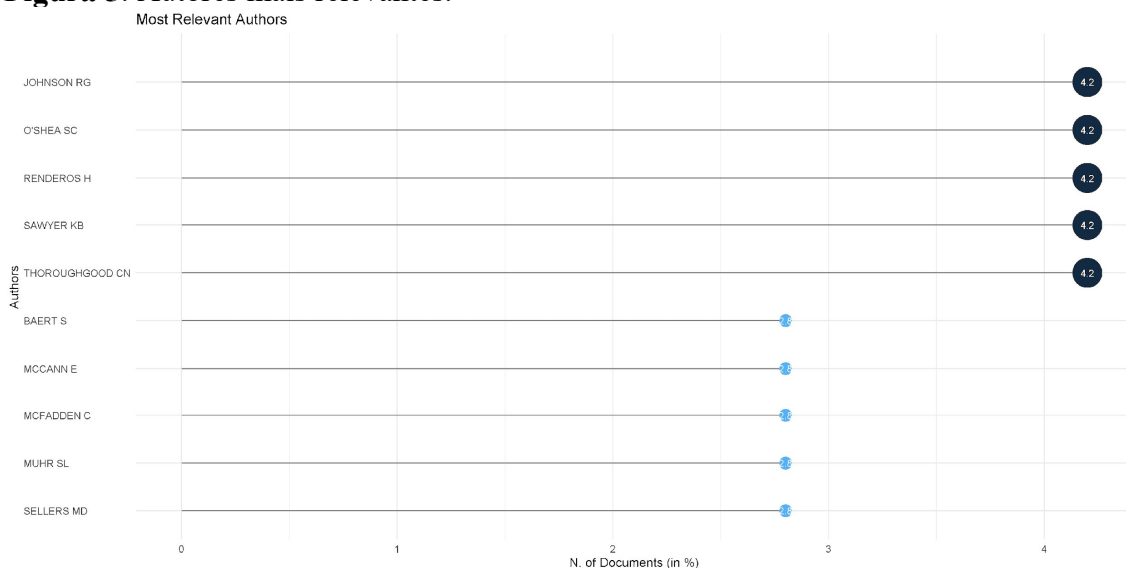
Localizado na Irlanda, o Trinity College é uma das Universidades mais relevantes na temática. Dentre suas publicações, os pesquisadores Ciprikis, Cassells e Berrill (2020) compararam as diferenças do mercado de trabalho entre transgêneros e não transgêneros nos Estados Unidos. Os resultados indicam que, além de terem uma elevada taxa de desemprego, as pessoas transgêneras têm menos probabilidade de serem promovidas e são mais propensas a receber um salário inferior ao de suas contrapartes cisgênero.

Este estudo de Ciprikis, Cassells e Berrill (2020) foi publicado na “*Gender, Work and Organization*”, revista dedicada ao estudo do trabalho e organização aliados ao

Fonte: Elaborado pelos autores com apoio no Software Bibliometrix (2023).

Os autores responsáveis pelo maior número de publicações encontram-se na Figura 5. Dentre eles, destaca-se Richard Gregory Johnson, pesquisador da *University of San Francisco*, que discutiu o papel dos líderes na administração pública na elaboração e implementação de políticas públicas para garantir o uso do nome e pronome adequados à identificação de pessoas transgêneras (JOHNSON *et al.*, 2021). O mesmo autor também realizou um estudo com a população transgênero encarcerada, apontando a violência enfrentada por pessoas transgênero e os papéis desempenhados por agentes estatais (JOHNSON; MCCANDLESS; RENDEROS, 2020).

Figura 5: Autores mais relevantes.



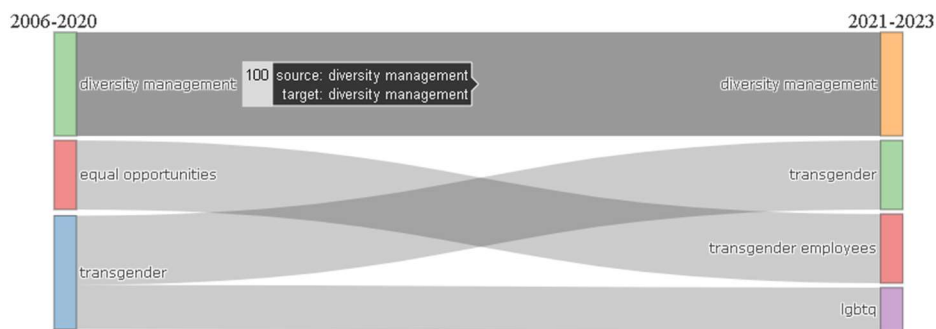
Fonte: Elaborado pelos autores com apoio no Software Bibliometrix (2023).

Outra autora de grande relevância na temática, conforme evidenciado na Figura 5, é Saoirse Caitlin O'Shea, que se reconhece como transgênero não-binária e publicou, entre outros estudos, um texto autoetnográfico abordando as relações entre o gênero e o emprego formal, intitulado "*Working at gender? an autoethnography*", onde questiona a passabilidade e as injustiças sociais associadas ao desemprego (O'SHEA, 2020).

Evolução da temática e palavras-chave

Ao longo dos anos, a temática tem tido pouca evolução, como demonstrado na Figura 6. Embora o portfólio tenha sido formado por estudos que abordem especificamente pessoas transgêneras, percebe-se que o tema ainda é associado a outras minorias como de orientações sexuais, sob a ótica da diversidade ou da sigla LGBT, o que faz com que as questões específicas que atingem transgêneros sejam minimizadas ou, até mesmo, excluídas (GOLDBERG; WILLHAM, 2023; MCFADDEN, 2020).

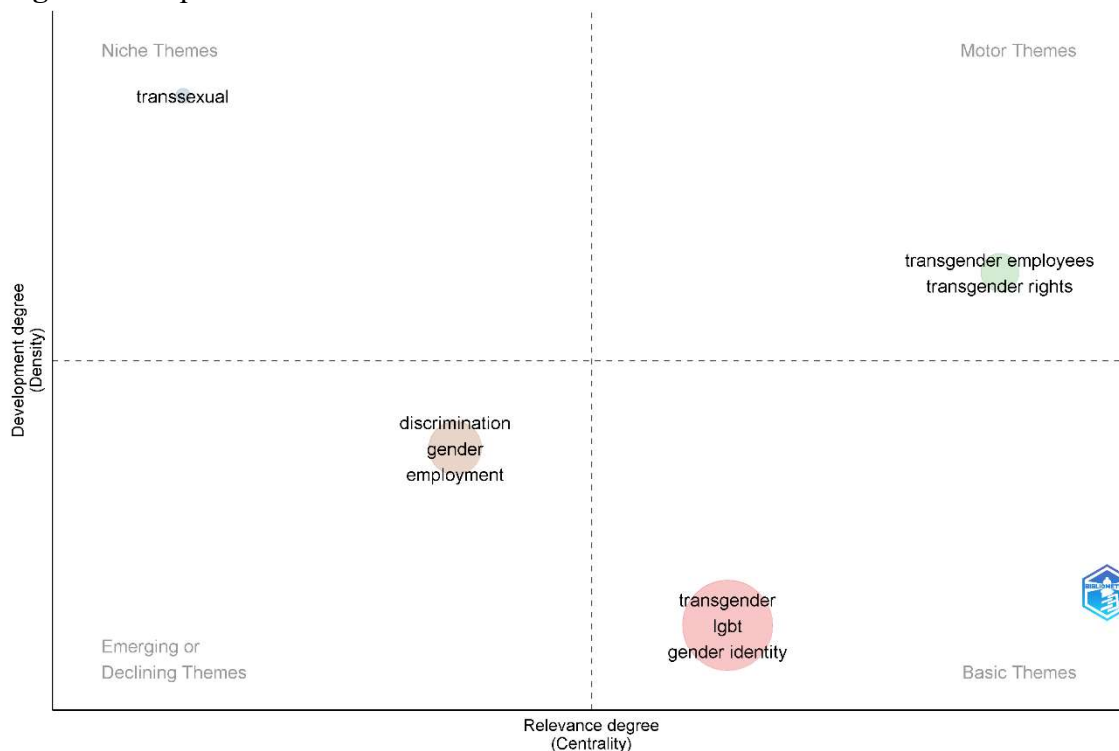
Figura 6: Evolução da temática.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Por meio da coocorrência de palavras-chave dos autores, é possível obter o mapa temático representado na Figura 7, onde essas palavras-chave são agrupadas conforme a centralidade de Callon – que indica a relevância do tema – e a densidade da Callon, que demonstra o grau de desenvolvimento dos campos de pesquisa (CALLON; COURTIAL; LAVILLE, 1991).

Figura 7: Mapa temático.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Apresentados no quadrante superior direito da Figura 7, os temas motores foram agrupados em comunidades relacionadas aos transgêneros no mercado de trabalho e aos seus direitos, sendo os temas mais bem desenvolvidos e mais importantes para estruturar um campo de pesquisa. É o caso do estudo de Turnbull-Dugarte e McMillan (2022) que, ao abordar o direito à autoidentificação de indivíduos transgêneros, identifica que a

alegada ameaça de pessoas transgêneras a mulheres cisgêneras é capaz de moldar a opinião pública em massa, diminuindo o apoio aos direitos trans.

Os temas básicos, elencados no quadrante inferior direito, apresentam baixa densidade e alta centralidade, o que aponta para a necessidade de mais pesquisas, para que possam se tornar temas motores. Não surpreende que a própria palavra “transgênero” esteja nessa posição, uma vez que se trata de um tema pouco explorado, como mencionado ao longo deste estudo (BEAUREGARD *et al.*, 2018; DE CAUTER *et al.*, 2021; DUNCAN-SHEPHERD; HAMILTON, 2022; FLETCHER; MARVELL, 2023; HENNEKAM; DUMAZERT, 2023; GOLDBERG; WILLHAM, 2023).

Dentre as pesquisas no campo da Administração, é ainda mais incomum localizar estudos que tratam sobre experiências de pessoas transgênero sob uma ótica positiva (SALTER; SASSO, 2022; TURNBULL-DUGARTE; MCMILLAN, 2022). Em alguns relatos sobre essas boas experiências, estavam a capacidade de defender os outros e atuar como uma presença educacional sobre identidade de gênero (SALTER; SASSO, 2022).

Os temas do quadrante inferior esquerdo, que envolvem gênero, discriminação e emprego, são considerados emergentes. Os fatores que contribuem para a discriminação, bem como os mecanismos para o seu enfrentamento, ainda requerem maior discussão, embora se reconheça que roteiros dicotomizados em relação a gênero e sexualidade, bem como crenças culturais profundamente enraizadas, podem servir como um viés para a exclusão de pessoas transgêneras, reduzindo sua capacidade de se expressar, prejudicando o acesso a recursos relacionados ao trabalho, limitando oportunidades de melhoria de carreira e impactando o bem-estar destes funcionários (BEAUREGARD *et al.*, 2018; GORYUNOVA; SCHWARTZ; TURESKY, 2022)

No quadrante superior esquerdo, observa-se uma palavra-chave que, embora seja bem desenvolvida, tem pouca relevância no *corpus*. Trata-se da palavra “transexual”, que surge como tema de nicho. Ao se referirem a pessoas transgêneras, algumas publicações apresentaram termos diferentes, utilizados como equivalentes, o que pode indicar a falta de consenso em algumas definições. É o caso do estudo de Barclay e Scott (2006), que emprega o termo ‘transexual’ – que faz referência ao sexo – em substituição ao uso da palavra ‘transgênero’, que faz alusão ao gênero. Embora estejam muitas vezes interligados, sexo e gênero são conceitos dissemelhantes, sendo o sexo referente a sistemas biológicos e fisiológicos, enquanto o gênero compreende a construção social de papéis que representam o masculino e o feminino, incluindo aspectos relacionados à expressão e identidade de gênero (REIMAN; OCASIO; MEZZAPELLE, 2023).

Com o intuito de destacar que identidade de gênero não se relaciona diretamente à orientação sexual, alguns estudos se dedicam a demonstrar as diferenças entre transgêneros, transexuais, travestis e demais termos relacionados (COLLINS *et al.*, 2015). Paniza e Moresco (2022) trazem uma elucidação para o termo “Travesti” – historicamente utilizado no Brasil de forma pejorativa – em relação uma identidade feminina, ao defender o uso da expressão travesti como posicionamento político, contribuindo para sua ressignificação discursiva e social.

Estudos mais citados

As publicações mais citadas foram organizadas no Quadro 1, cuja análise proporciona identificar os tópicos mais desenvolvidos sobre o tema. Não constam estudos de abordagem quantitativa nesta lista.

Quadro 1: Os dez artigos mais citados sobre pessoas transgêneras e os estudos no campo da administração

Ordem	Título	Exposição do propósito do artigo	Nº de Citações na WoS	Ano
1º	Do Workplace gender transitions make gender trouble?	Examina o que acontece quando um funcionário faz a transição de uma categoria reconhecida de gênero para outra e permanece no mesmo emprego.	124	2007
2º	Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK	Explora as experiências únicas de indivíduos 'transexuais' no local de trabalho e identificam a diversidade de identidade de gênero como um ponto cego chave na pesquisa e prática de gerenciamento de diversidade e gestão de recursos humanos.	82	2016
3º	The Importance of Being "Me": The Relation Between Authentic Identity Expression and Transgender Employees' Work-Related Attitudes and Experiences	Examina a relação entre a expressão de identidade autêntica e as atitudes e experiências relacionadas ao trabalho de funcionários transgêneros.	64	2017
4º	None so queer as folk: Gendered expectations and transgressive bodies in leadership	Investiga a relação entre o corpo e a liderança por meio de um estudo de caso de uma líder transgênero.	48	2013
5º	Just doing gender? Transvestism and the power of underdoing gender in everyday life and work	Investiga como os travestis fazem e desfazem o gênero na vida cotidiana e no trabalho.	36	2016
6º	Listen carefully: transgender voices in the workplace	Explora as razões pelas quais essas vozes da população transgênero não são ouvidas e suas implicações.	34	2016
7º	Situated Transgressiveness: Exploring One Transwoman's Lived Experiences across Three Situated Contexts	Investiga a experiência vivida e a extensão dos contextos de trabalho e não-trabalho de um gerente transgênero.	33	2016
8º	The Problem of Transgender	Situar as experiências transgênero como questões	33	2015

	Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development	relevantes e importantes para o desenvolvimento de recursos humanos, fornecendo ações críticas para moldar uma realidade mais inclusiva para pessoas transgênero no local de trabalho.		
9º	Transgender identities and public policy in the united states	Examina a interseção das políticas públicas com a identidade transgênero no contexto da administração.	33	2007
10º	This girl's life: An autoethnography	Apresenta um ensaio que procura contribuir para uma crescente conscientização sobre vidas e narrativas transgêneros em gestão e estudos organizacionais.	27	2018

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para melhor desenvolvimento desta subseção de análise, os artigos foram agrupados para análise conforme as características que os aproximam.

Transição de gênero no contexto organizacional

De acordo com o Quadro 1, o estudo mais citado intitula-se “*Do Workplace gender transitions make gender trouble?*”. Esta publicação compartilha entrevistas com pessoas trans que vivenciaram a transição de gênero permanecendo no mesmo emprego (SCHILT; CONNELL, 2007). Os relatos apontam para uma diferença no caso das mulheres trans – que passam a conviver com a desvalorização feminina no trabalho – em relação aos homens trans, que vivenciam uma espécie de ascensão na hierarquia de gênero, reconhecida em outras publicações (DE CAUTER *et al.*, 2021; JOHNSON; OTTO, 2022; SCHILT; CONNELL, 2007).

Algumas experiências relacionadas à transição de gênero também são relatadas no 2º artigo mais citado, que discute questões de representação e visibilidade, além de aspectos relativos à divulgação da condição de transgênero (OZTURK; TATLI, 2016). A utilização de entrevistas para obtenção de dados, como visto neste estudo, também tem sido um recurso utilizado em outros artigos, visto que favorece a compreensão dos processos vivenciados por esses trabalhadores, contribuindo para a construção de práticas inclusivas no ambiente organizacional (GORYUNOVA; SCHWARTZ; TURESKY, 2022; HENNEKAM; DUMAZERT, 2023).

A leitura do 3º artigo mais citado mostra que a autenticidade da ação, manifestada através do alinhamento percebido entre a identidade sentida e expressa, está vinculada à satisfação no trabalho. Neste estudo, os participantes demonstraram que a transição aberta no local de trabalho estava relacionada à maior percepção de adequação pessoa-organização e menor discriminação percebida (MARTINEZ *et al.*, 2017).

Em outra análise sobre este tema, Schilt e Connell (2007) percebem que as transições abertas no local de trabalho podem frustrar pessoas transgêneras, uma vez que o pensamento binário sobre gênero costuma ser mantido e as hierarquias de gênero seguem sendo reproduzidas, trazendo consigo rígidas expectativas de gênero. Este tema também foi discutido no artigo de Thanem e Wallenberg (2016), posicionado como 5º mais citado no Quadro 1. Neste estudo, os autores concluem que, ao desafiar o gênero, as

travestis desfazem – embora não destruam por completo – os limites impostos pelo binarismo e pela hierarquia de gênero.

Pessoas transgêneras em posição de liderança

Apenas dois destes estudos abordam pessoas transgêneras em posição de liderança na estrutura organizacional, uma vez que, em muitos países e contextos, as características incorporadas de um líder são de um sujeito branco, homem, heterossexual e fisicamente apto (MUHR; SULLIVAN, 2013). No entanto, os estudos no campo da administração voltados aos transgêneros têm sido considerados uma oportunidade para confrontar os ideais heteronormativos, frequentes em estudos de liderança ou profissões (MUHR; SULLIVAN; RICH, 2016).

Na 4ª posição entre os mais citados, encontra-se um estudo de caso elaborado a partir da história de uma líder transgênero. Por meio deste caso, Muhr e Sullivan (2013) demonstram que a sociedade insiste em vincular liderança com características de gênero particulares, destacando o papel do corpo do líder, do gênero presumido e da aparência de gênero no sentido dado aos líderes pelos funcionários.

A liderança exercida por uma pessoa transgênera também foi objeto do 7º estudo mais citado. Nele, os autores identificaram que algumas vivências se tornam mais agradáveis em ambientes de trabalho menos restritivos, como locais de trabalho culturais e artísticos ou locais de trabalho do governo, cuja proteção formal garante o exercício de direitos para funcionários transgêneros. Por outro lado, trabalhos de grande exercício manual ou com grande interação com o público, exigem maior autorregulação em torno das performances de gênero (MUHR; SULLIVAN; RICH, 2016).

Inclusão e direitos de pessoas transgêneras no trabalho

Ao investigar a invisibilidade da população transgênera no local de trabalho, o 6º artigo mais citado enumera fatores que expliquem esse silenciamento. Dentre os quais, destacam-se a tentativa de se proteger de circunstâncias adversas; a subsunção de vozes trans dentro da comunidade LGBT mais ampla; a assimilação em que muitas vozes se afiliam às de seu gênero pós-transição; as múltiplas vozes trans decorrentes da diversidade dentro da comunidade transgênero; e o acesso limitado a mecanismos de voz para funcionários transgêneros (BEAUREGARD *et al*, 2018).

Estudos atuais também abordaram o tema, a exemplo do relato autoetnográfico de O'Shea (2020), onde a autora corrobora com a existência desse silenciamento no trabalho, indo além dessa perspectiva ao mencionar o ostracismo social imposto àqueles que admitem não se encaixar no binarismo de gênero. Esta autora também é responsável pela 10ª publicação mais citada. Este estudo questiona a matriz heterossexual e os estereótipos que sujeitam os indivíduos transgêneros a posições rígidas no contexto social, do trabalho e na pesquisa de gestão. A autora também aponta a variedade de identidades transgêneras, as quais trazem práticas diferentes e variadas, embora estejam sujeitas às mesmas barreiras de discriminação e exclusão (O'SHEA, 2018).

O 8º estudo mais citado pauta as questões relacionadas à identidade transgênero para a prática de desenvolvimento de recursos humanos (DRH). Os autores conduzem o trabalho a partir de cinco proposições e apresentam sugestões de pesquisa e prática para ampliar a compreensão sobre identidades e questões relacionadas aos transgêneros. Com isto, propõem-se a contribuir na criação de espaços seguros para pessoas com identidades e expressões de gênero diversas (COLLINS *et al.*, 2015).

O papel dos administradores na inclusão de trabalhadores transgênero também foi destacado no 9º artigo mais citado. Este estudo se propôs a trazer as políticas públicas e iniciativas legais que tratam sobre a inclusão de pessoas transgêneras na sociedade e no

contexto do trabalho. Foram apontadas as diferenças entre as preocupações políticas que as várias identidades do acrônimo LGBT apresentam, destacando o maior impacto da violência e da discriminação que atingem as pessoas transgêneras, o que implica em uma maior necessidade de compromisso dos administradores para que possam educar e reduzir barreiras ao exercício do trabalho para pessoas transgêneras (TAYLOR, 2007).

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo elucidar a evolução, as lacunas e as principais tendências em pesquisas sobre pessoas transgênero e pesquisas no campo da administração. Para tanto, foi realizada uma análise bibliométrica, a partir de 72 artigos relacionados ao tema, publicados até 2022 na base de dados Web of ScienceTM. A análise bibliométrica foi realizada por meio da utilização do software “Bibliometrix” (Linguagem R).

A análise identificou que os estudos no campo da administração, embora estejam apresentando interesse crescente em abordar a diversidade de gênero e as identidades que compõem o acrônimo LGBT+, ainda não apresentam uma base suficiente de evidências que tratem de forma específica sobre a questão dos indivíduos transgêneros. Por se tratar de um grupo com características específicas, cujas vivências relacionadas a nome e expressão de gênero não podem ser equiparadas às demais minorias, a limitação de conhecimento sobre transgêneros no contexto organizacional limita a capacidade de promover um ambiente inclusivo e seguro, o que aponta para a necessidade de maior desenvolvimento de estudos na temática.

Embora, de forma geral, o tema seja pouco desenvolvido, algumas lacunas se tornam mais evidentes. É o caso das pesquisas relacionadas a pessoas transgênero em posições de liderança no contexto organizacional. A representatividade das travestis nas organizações, com análise dos fatores que obstaculizam sua entrada e permanência no mercado de trabalho formal, também carece de maior desenvolvimento. Da mesma forma, estudos sobre a experiência de pessoas trans não-binárias no contexto do trabalho permitirão maior debate sobre a estrutura hegemônica que tem orientado o contexto organizacional. Experiências bem-sucedidas de inclusão e permanência de pessoas transgêneras no trabalho também precisam ser investigadas para possíveis replicações em diferentes contextos.

Com isto, este artigo oferece perspectivas para futuras pesquisas que possam servir para a formulação de políticas e práticas de inclusão das pessoas transgênero no contexto organizacional e do trabalho, contribuindo para a diminuição das desigualdades sociais.

REFERÊNCIAS

- ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: uma ferramenta R para análise abrangente de mapeamento científico. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.
- BARCLAY, J. M.; SCOTT, L. J. Transsexual and workplace diversity – A case of “change” management. **Personnel Review**, v. 35, n. 4, p. 487-502, 2006.
- BEAUREGARD, T. A. *et al.* Listen carefully: transgender voices in the workplace. **International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018.
- CALLON, M.; COURTIAL, J.-P.; LAVILLE F. Co-word analysis as a tool for describing the network of interactions between basic and technological research: the case of polymer chemistry. **Scientometrics**, v. 22, n. 1, p. 155–205, 1991.
- CIPRIKIS, K.; CASSELLS, D.; BERRILL, J. Transgender labour market outcomes: Evidence from the United States. **Gender, Work and Organization**, v. 27, n. 6, p. 1378-1401, 2020.

CIRILO, A. R. O.; MESQUITA, R. F.. Revisão Panorâmica da Análise das Políticas Públicas de Gênero no Brasil (2016-2020). **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 52, 2021.

COLLINS, J. C. *et al.* The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 2, p. 205-226, 2015.

COSTA, W. P. L. B. *et al.* Precarização das relações de trabalho: revisão sistemática, lacunas e tendências. **FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão**, Franca, v. 22, n. 2, 2019.

CRUZ, V. L. *et al.* Análise bibliométrica da produção científica sobre inovação nos serviços turísticos. **Revista Ambiente & Organizações**, v. 1, n. 1, p. 38-54, 2021. Disponível em: <https://rao.emnuvens.com.br/rao/article/view/4>. Acesso em: 28 mar. 2023.

DE CAUTER, V. *et al.* Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health. **Plos One**, v. 16, n. 11, 2021.

DUNCAN-SHEPHERD, S.; HAMILTON, K. “Generally, I live a lie”: Transgender consumer experiences and responses to symbolic violence. **Journal of Consumer Affairs**, 2022. Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/joca.12482>. Acesso em: 20 jun 2023.

FLETCHER, L.; MARVELL, R. Furthering transgender inclusion in the workplace: advancing a new model of allyship intentions and perceptions. **International Journal of Human Resource Management**, v. 34, n. 9, p. 1726-1756, 2023.

GOLDBERG, C.; WILLHAM, V. Lean on me when you're not out: interactive effects of coworker support and concealment on transgender employees' commitment and effort. **Equality, diversity and inclusion**, v. 42, n. 1, p. 1-17, 2023. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-10-2021-0268/full/html>. Acesso em: 20 jun 2023.

GORYUNOVA, E.; SCHWARTZ, A. K.; TURESKY, E. F. Exploring workplace experiences of transgender individuals in the USA. **Gender in Management**, v. 37, n. 6, p. 732-750, 2022.

HENNEKAM, S.; DUMAZERT, J. P. Intersectional (in)visibility of transgender individuals with an ethnic minority background throughout a gender transition: Four longitudinal case studies. **Gender work and organization**, 2023. Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/gwao.12992>. Acesso em: 01 mai 2023.

HOSSAIN, M. *et al.* Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?. **Journal of Business Ethics**, v. 167, p. 775-791, 2020.

JOHNSON, C. P. G.; OTTO, K. Illegitimate tasks: obstacles to trans equality at work. **Gender in management**, v. 37, n. 6, p. 763-781, 2022.

JOHNSON, R. G. *et al.* What is the Ethical Impact of Gender Non-Conforming Names?. **Public Integrity**, v. 23, n. 6, p. 541-554, 2021.

JOHNSON, R. G.; MCCANDLESS, S.; RENDEROS, H. An Exploratory Study of Transgender Inmate Populations in Latin America. **Public Integrity**, v. 22, n. 4, p. 330-343, 2020.

KOLLEN, T.; RUMENS, N. Challenging cisnormativity, gender binarism and sex binarism in management research: foregrounding the workplace experiences of trans* and intersex people. **Gender in Management**, v. 37, n. 6, p. 701-715, 2022.

LADWIG, R. C. Proposing the safe and brave space for organisational environment: including trans* and gender diverse employees in institutional gender diversification. **Gender in Management**, v. 37, n. 6, p. 751-762, 2022.

MARTINEZ, L. R. *et al.* The Importance of Being "Me": The Relation Between Authentic Identity Expression and Transgender Employees' Work-Related Attitudes and Experiences. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 2, p. 215-226, 2017.

MCCANN, E.; BROWN, M. J. Homeless experiences and support needs of transgender people: A systematic review of the international evidence. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 1, p. 85-94, 2021. Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/jonm.13163>. Acesso em: 20 jun 2023.

MCFADDEN, C. Hiring discrimination against transgender job applicants - considerations when designing a study. **International Journal of Manpower**, v. 41, n. 6, p. 731-752, 2020.

MCFADDEN, C. Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. **Human resource development review**, v. 14, n. 2, p. 125-162, 2015.

MESQUITA, R. F.; MATOS, F. R. N.; RECHENE, S. T. O que dizemos sobre as mulheres empreendedoras?. **Revista Livre de Sustentabilidade e empreendedorismo**, v. 3, n. 6, p. 186-213, 2018.

MOURA, L. K. B. *et al.* Uses of bibliometric techniques in public health research. **Iranian Journal of Public Health**, v. 46, n. 10, p. 1435-1436, 2017.

MUHR, S. L.; SULLIVAN, K. R. "None so queer as folk": Gendered expectations and transgressive bodies in leadership. **Leadership**, v. 9, n. 3, p. 416-435, 2013.

MUHR, S. L.; SULLIVAN, K. R.; RICH, C. Situated Transgressiveness: Exploring One Transwoman's Lived Experiences across Three Situated Contexts. **Gender, Work and Organization**, v. 23, n. 1, p. 52-70, 2016.

O'SHEA, S. C. This girl's life: An autoethnography. **Organization**, v. 25, n. 1, p. 3-20, 2018.

O'SHEA, S. C. Working at gender? An autoethnography. **Gender, Work and Organization**, v. 27, n. 6, p. 1438-1449, 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12513>. Acesso em: 11 abr. 2023.

OZTURK, M. B.; TATLI, A. Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. **International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 8, p. 781-802, 2016.

PANIZA, M. D. R.; CASSANDRE, M. P. Tudo muda para quem? O discurso da revista Exame sobre diversidade na reportagem de capa "Chefe, eu sou gay". **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 2, 2018.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022.

REED, H. Corporations as agents of social change: A case study of diversity at Cummins Inc. **Business History**, v. 59, n. 6, p. 821-843, 2017.

REIMAN, A. K.; OCASIO, T. S.; MEZZAPELLE, J. L. How Cisgender People Define "Transgender" Is Associated with Attitudes Toward Transgender People. **Archives of sexual behavior**, v. 52, n. 3, p. 991-1007, 2023.

SALTER, N. P.; SASSO, T. The positive experiences associated with coming out at work. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 41, n. 2, p. 224-240, 2021.

SCHILT, K.; CONNELL, C. Do Workplace gender transitions make gender trouble?. **Gender work and organization**, v. 14, n. 6, p. 596-618, 2007.

SCHMIDT, S. W. *et al.* Lesbians, Gays, Bisexuals, and Transgendered People and Human Resource Development: An Examination of the Literature in Adult Education and

Human Resource Development. **Human resource development review**, v. 11, n. 3, p. 326-348, 2012.

TAYLOR, J. K. Transgender identities and public policy in the United States. **Administration and Society**, v. 39, n. 7, p. 833-856, 2007.

TEIXEIRA, J. C. *et al.* Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 3, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/>. Acesso em: 01 mar 2023.

THANEM, T.; WALLENBERG, L. Just doing gender? Transvestism and the power of underdoing gender in everyday life and work. **Organization**, v. 23, n. 2, p. 250-271, 2016.

THOROUGHGOOD, C. N.; SAWYER, K. B.; WEBSTER, J. R. Because You're Worth the Risks: Acts of Oppositional Courage as Symbolic Messages of Relational Value to Transgender Employees. **Journal of Applied Psychology**, v. 106, n. 3, p. 399-421, 2021.

TURNBULL-DUGARTE, S. J.; MCMILLAN, F. "Protect the women!" Trans-exclusionary feminist issue framing and support for transgender rights. **Policy studies journal**, 2022. Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/psj.12484>. Acesso em: 04 mai 2023.

WHITE, K. J., *et al.* Factors associated with the financial strain of transgender and gender diverse college students. **Journal of Consumer Affairs**, v. 56, n. 4, p. 1617-1637, 2022.