

# Pessoas Transgênero e as Pesquisas no Campo da Administração

**Adriana Kirley Santiago Monteiro**

Universidade Federal do Piauí - adrianakirley@gmail.com

**Rafael Fernandes de Mesquita**

Universidade Federal do Piauí - rafael.fernandes@ifpi.edu.br

**Fátima Regina Ney Matos**

Instituto Superior Miguel Torga - fneymatos@ismt.pt

## Resumo

Este trabalho teve por objetivo elucidar a evolução dos principais trabalhos publicados na base Web of Science™ sobre pessoas transgênero e pesquisas no campo da administração, apontando as lacunas e as principais tendências em pesquisas, por meio de uma análise bibliométrica. Como abordagem metodológica foi realizada uma análise bibliométrica de caráter descritivo, com técnicas quantitativas para avaliação de métricas de produção e difusão da literatura acadêmica atual, a partir da definição do eixo da pesquisa: pessoas transgênero e Administração. O levantamento bibliométrico realizado apresentou um total de 72 documentos, sendo os Estados Unidos o país a liderar as pesquisas na área. A análise revelou que o tema apresenta evolução lenta, sendo frequentemente rela-

cionado a outras minorias. Em relação à interpretação do conteúdo dos textos mais citados, é incomum localizar estudos que tratam sobre experiências de pessoas transgênero sob uma ótica positiva. Os estudos sobre as discriminações sofridas por pessoas transgêneras são mais frequentes, porém os fatores que contribuem para este cenário, bem como os mecanismos para o seu enfrentamento ainda requerem maior discussão. Conclui-se 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 LGBTQ+, ainda não apresentam uma base suficiente de evidências que tratem de forma específica sobre a questão dos indivíduos transgênero.

**Palavras chave:** Pessoas transgênero, análise bibliométrica, estudos organizacionais.

## Transgender People and Research in the Field of Management

### Abstract

This work aimed to elucidate the evolution of the main works published in the Web of Science™ database on transgender people and research in the field of administration,

pointing out the gaps and main trends in research, through a bibliometric analysis. As a methodological approach, a bibliometric analysis of a descriptive nature was carried

out, with quantitative techniques for evaluating production and dissemination metrics of current academic literature, based on the definition of the research axis: transgender people and Administration. The bibliometric study carried out presented a total of 72 documents, with the United States being the country leading research in the area. The analysis revealed that the topic presents slow evolution, being frequently related to other minorities. Regarding the interpretation of the content of the most cited papers, it is unusual to find studies that deal with the experiences

of transgender people from a positive perspective. Studies on the discrimination suffered by transgender people are more frequent, but the factors that contribute to this scenario, as well as the mechanisms for coping with it, still require further discussion. It is concluded that studies in the field of administration, although they are showing increasing interest in addressing gender diversity and the identities that make up the LGBT+ acronym, still do not present a sufficient base of evidence that specifically addresses the issue of transgender individuals.

**Keywords:** Transgender people, bibliometric analysis, organizational studies.

## INTRODUÇÃO

Embora se apresentem em constante crescimento, as pesquisas no campo das organizações relacionadas à diversidade sexual e de gênero ainda permanecem escassas e – frequentemente – voltadas a lésbicas, gays e bissexuais, o que não reflete a realidade de pessoas transgênero, cuja vivência inclui um gerenciamento de identidade que as diferencia das demais (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; Van De Cauter *et al.*, 2021; White *et al.*, 2022). Para Goldberg e Willham (2023), as vivências de pessoas transgênero 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).

A escassez de estudos organizacionais que enfoquem ou, pelo menos, incluam pessoas transgênero foi demonstrada em revisões que tangenciavam o tema (Johnson *et al.*, 2021; McCann & Brown, 2021; McFadden, 2015; Schmidt *et al.*, 2012; Van De Cauter *et al.*, 2021). Segundo MacFadden (2015), as razões pelas quais transgêneros

são frequentemente excluídos em estudos com trabalhadores LGBT envolvem falta de visibilidade política em relação a outras identidades do acrônimo, limitações de acesso a pessoas transgênero – 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).

Para Van 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, sem explorar as características de emprego e experiências deste público (Kollen & Rumens, 2022; Van De Cauter *et al.*, 2021).

De modo geral, a experiência de pessoas transgênero no trabalho costuma ser atravessada por barreiras ocupacionais, que incluem redução de suas perspectivas e aspirações profissionais, hostilidade e violência, além de casos de discriminação, recusa ao uso do nome escolhido para afirmação de gênero e imposição de estereótipos (Collins *et al.*, 2015; Johnson *et al.*, 2021; Kollen & Rumens, 2022; Salter & Sasso, 2021).

Atualmente, algumas empresas têm demonstrado intenção de reduzir essas barreiras e implementar políticas inclusivas de diversidade de gênero. Porém, essas práticas empresariais podem ocorrer de maneira estritamente documental, além de estarem mais voltadas para atender às exigências do mercado do que para contribuir para a redução das desigualdades sociais (Paniza & Cassandre, 2018).

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 transgênero (McFadden, 2015; Silva *et al.*, 2023). Por sua vez, Turnbull-Dugarte e Mcmillan (2022) ressaltam que os atuais estudos relacionados a pessoas transgênero, 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 dos principais trabalhos publicados na base Web of Science™ sobre pessoas transgênero e pesquisas no campo da administração, apontando as lacunas e as principais tendências em pesquisas, por meio de uma análise bibliométrica. 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 transgênero no mercado de trabalho, contribuindo para a diminuição das desigualdades sociais.

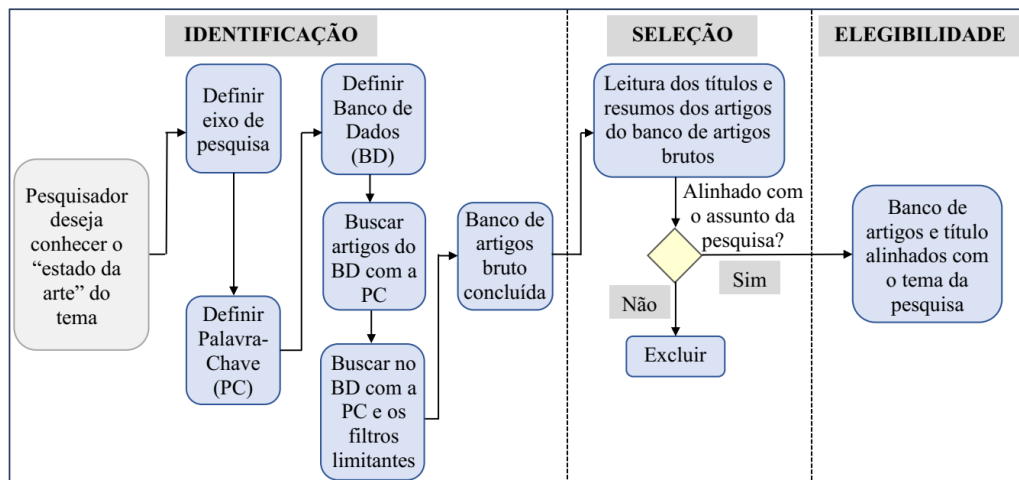
## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi realizada uma análise bibliométrica, do tipo descritiva, 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 três 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 (2023).

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™(WoS), reconhecida por sua abrangência e rigor no processo de indexação. Assim, foi realizada uma busca em junho de 2023, sem inserção de filtros para refinamento, 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 transgênero. 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

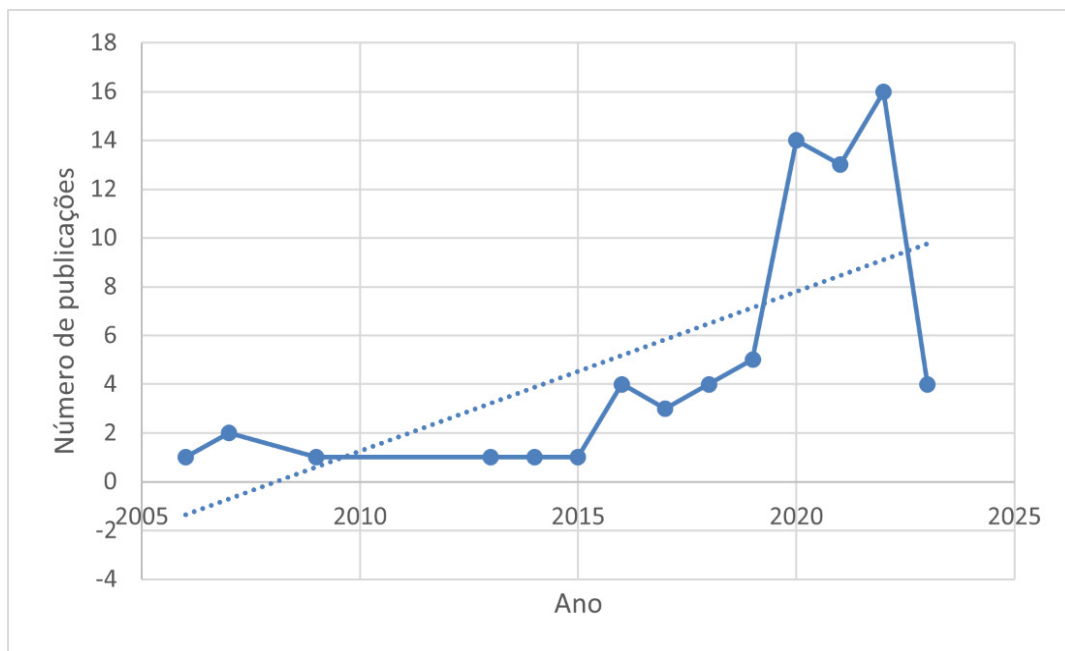
O levantamento bibliométrico realizado apresentou um total de 72 documentos, cujos dados organizados serão apresentados nas próximas subseções, em tópicos que abordam as áreas de pesquisa mais proeminentes, palavras-chave de autores, entre outros.

### 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 da Figura 2. É possível observar que o tema despertou interesse mais amplo somente 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 transgêneros nos estudos organizacionais (McCann & Brown, 2021; Paniza & Moresco, 2022; Van DeCauter *et al.*, 2021).

**Figura 2**

*Produção científica anual sobre pessoas transgênero e estudos organizacionais*

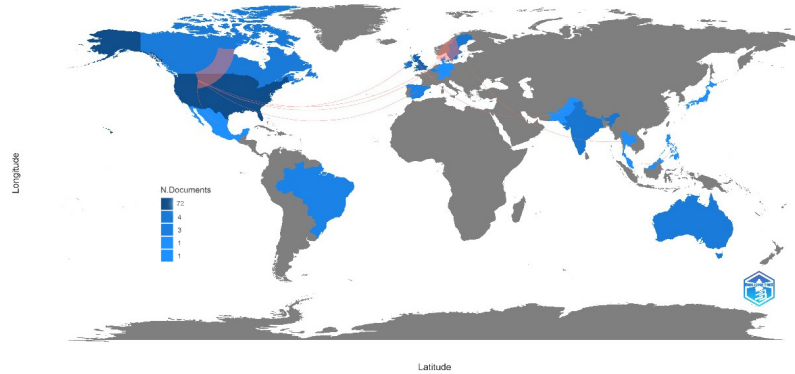


Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados da Web of Science™ (2023).

O primeiro registro de artigo indexado na WoS foi publicado em julho de 2006. Este trabalho, de Barclay e Scott (2006), trata 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 em organizações, 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 3. Também se percebe uma tímida 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 3**

*Produção científica e colaboração entre países*

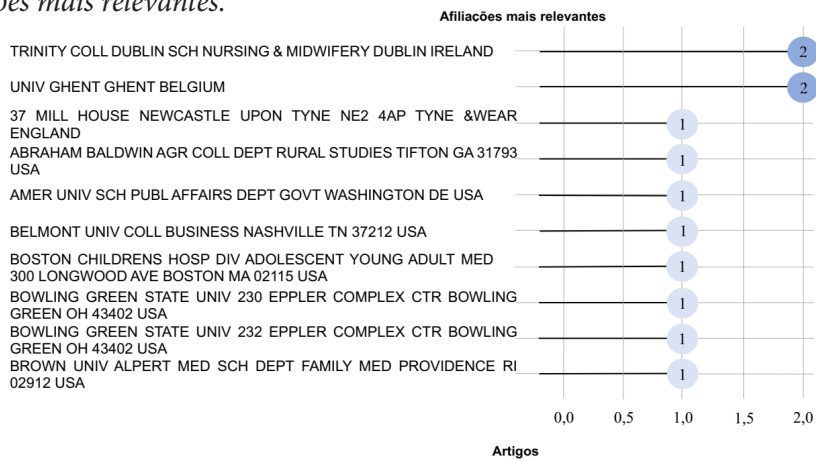


Fonte: Elaborado pelos autores com apoio no Software Bibliometrix (2023).

Esta distribuição de publicações no mapa mundial faz com que os estudos organizacionais relacionados a transgênero representem principalmente as sociedades ocidentais, com raras discussões limitadas a experiências vividas por transgênero 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 4.

**Figura 4**

*Afiliações mais relevantes.*



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

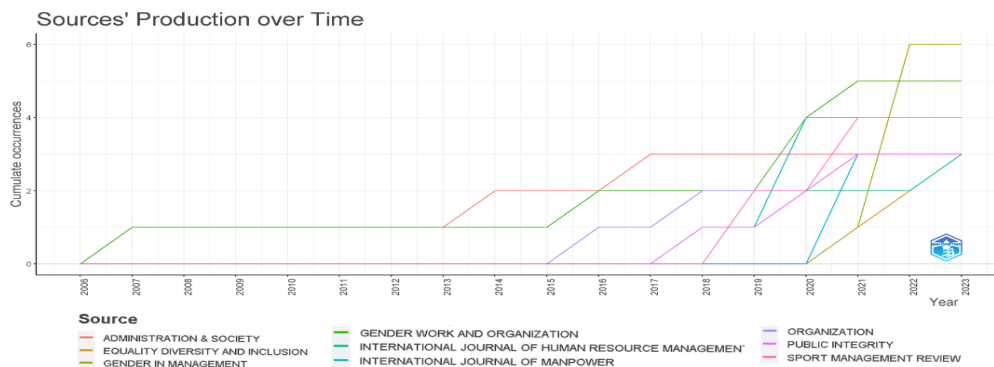


Localizado na Irlanda, o Trinity College é uma das Universidades mais relevantes na temática, nesta amostra de publicações, considerando as identificações de afiliações mencionadas. Dentre os textos publicados, os pesquisadores Ciprikis, Cassells e Berrill (2020) compararam as diferenças do mercado de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

O estudo de Ciprikis, Cassells e Berrill (2020) foi publicado na “*Gender, Work and Organization*”, revista dedicada ao estudo do trabalho e organização aliados ao debate e análise das relações de gênero. Trata-se do periódico mais relevante e de maior impacto, considerando-se tanto o TC-index quanto o G-index. A evolução de publicações relacionadas ao tema, produzida por cada periódico, ao longo dos anos pode ser acompanhada por meio da Figura 5. Nesta figura, nota-se que a revista *Gender, Work and Organization* vem, ao longo dos anos, apresentando estudos sobre transgêneros no campo da Administração.

**Figura 5**

*Evolução de publicações produzidas por cada periódico*



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

A análise da Figura 5 também evidencia revistas que passaram a abordar a temática, ainda que esse interesse tenha manifestação recente. Este é o caso da “*Sport Management Review*”, um periódico especializado em gestão, marketing e governança do

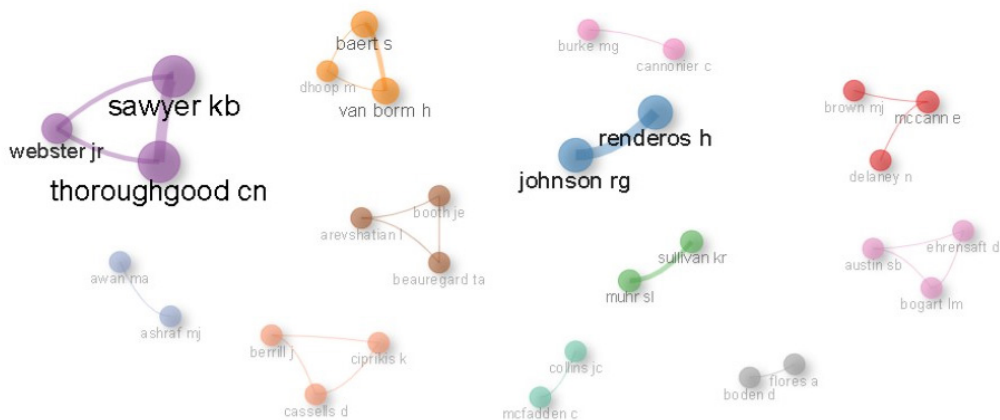
esporte, o que indica perspectivas sobre o debate quanto à presença de pessoas transgênero nas organizações esportivas, como no trabalho de Tanimoto e Miwa (2021).

## AUTORES MAIS PRODUTIVOS E PUBLICAÇÕES MAIS CITADAS

Alguns trabalhos são publicados por meio de colaborações entre autores, demonstradas na Figura 6 por meio de *clusters*, que representam formas de agrupar objetos similares entre si, mas diferentes dos objetos dentro de outras classes (Oyewole & Thopil, 2023). É o caso de Thoroughgood, Sawyer e Webster (2021), que abordaram o apoio de colegas de trabalho aos funcionários transgênero. A análise da figura também permite perceber que cada grupo formado não realiza colaboração com os demais.

**Figura 6**

*Colaborações entre autores*



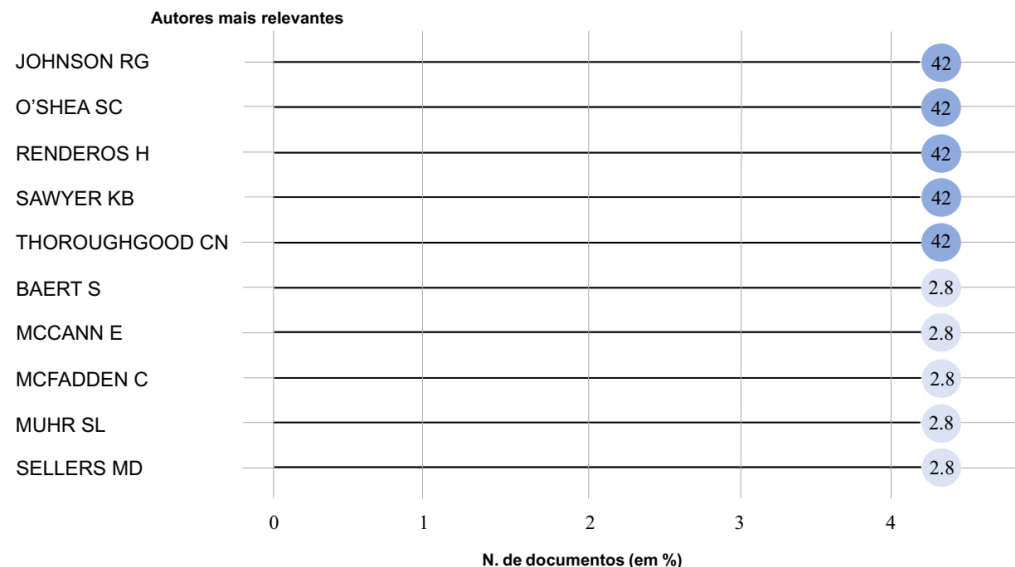
Fonte: Elaborado pelos autores com apoio no Software Bibliometrix (2023).

Os autores responsáveis pelo maior número de publicações encontram-se na Figura 6. 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 transgênero (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 7

#### *Autores mais relevantes*



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

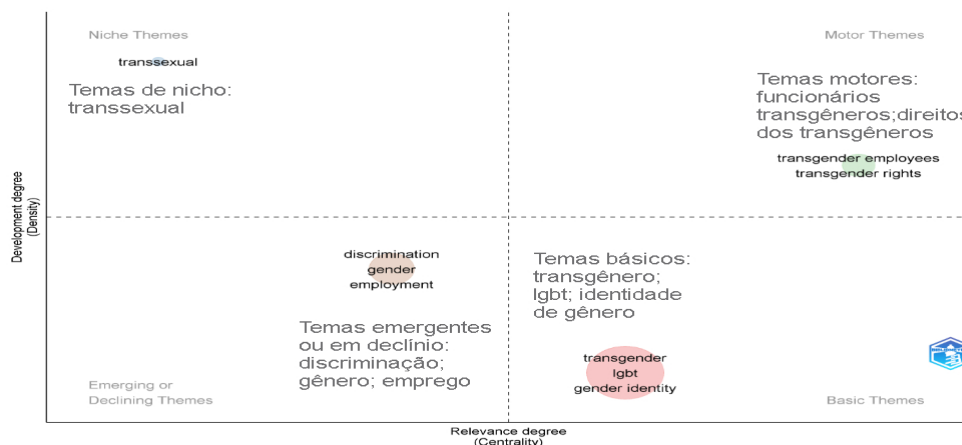
Outra autora de grande relevância na temática, conforme evidenciado na Figura 5, é Saoirse Caitlin O'Shea, que se reconhece como transgênero não-binária e publicou, entre outros estudos, um texto autoetnográfico abordando as relações entre o gênero e o emprego formal, intitulado “*Working at gender?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

## EVOLUÇÃO DA TEMÁTICA E PALAVRAS-CHAVE

Ao longo dos anos, a temática tem tido evolução lenta, como demonstrado na Figura 8. Embora o portfólio tenha sido formado por estudos que abordem especificamente pessoas transgênero, 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 8**  
*Evolução da temática*



Fonte: Elaboração pelos autores (2023).

Por meio da coocorrência de palavras-chave dos autores, é possível obter o mapa temático representado na Figura 9, onde essas palavras-chave são agrupadas conforme a centralidade de Callon – que indica a relevância do tema – e a densidade de Callon, que demonstra o grau de desenvolvimento dos campos de pesquisa (Callon; Courtial & Laville, 1991).

**Figura 9**  
*Mapa temático*



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Apresentados no quadrante superior direito da Figura 9, 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 transgênero, identifica que a alegada ameaça de pessoas transgênero à segurança de mulheres cisgêneros, sobretudo em espaços públicos e instalações femininas, 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 carente de pesquisas, como mencionado ao longo deste estudo (Beauregard *et al.*, 2018; Duncan-Shepherd & Hamilton, 2022; Fletcher & Marvell, 2023; Hennekam & Dumazert, 2023; Goldberg & Willham, 2023; Van De Caeter *et al.*, 2021).

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 as capacidades 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 transgênero, 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 menor relevância no *corpus*. Trata-se da palavra “transexual”, que surge como tema de nicho. Ao se referirem a pessoas transgênero, 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 a 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 na Tabela 1, cuja análise proporcional identifica os tópicos mais desenvolvidos sobre o tema.

**Tabela 1**

*Os dez artigos mais citados sobre pessoas transgênero e os estudos no campo da administração*

Ordem	Título	Propósito do artigo	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

## Pessoas Transgênero e as Pesquisas no Campo da Administração

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 transgênero.	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 undoing 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 uma gerente transgênero.	33	2016
8º	The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development	Situar as experiências transgênero como questões 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.	33	2015
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 (2023).

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 a Tabela 1, o estudo mais citado intitula-se “*Do Workplace gender transitions make gender trouble?*”. A 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 (Johnson & Otto, 2022; Schilt & Connell, 2007; Van De Cauter *et al.*, 2021).

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 terceiro 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 transgênero, 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 o quinto mais citado na Tabela 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 transgênero em posição de liderança***

Apenas dois destes estudos abordam pessoas transgênero em posição de liderança na estrutura organizacional, uma vez que há países e contextos onde 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 quarta 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 transgênero também foi objeto do sétimo 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 transgênero. 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 transgênero no trabalho***

Ao investigar a invisibilidade da população transgênero no local de trabalho, o sexto artigo mais citado enumera fatores que explicam esse silenciamento. Dentre os quais, destacam-se a tentativa de se proteger de circunstâncias adversas; a sub-sunção 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 transgênero (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. O texto é a décima publicação mais citada. Este estudo questiona a matriz heterossexual e os estereótipos que sujeitam os indivíduos a posições rígidas no contexto social, do trabalho e na pesquisa de gestão (Mesquita *et al.*, 2023; O'Shea, 2020). Também se aponta a variedade de identidades transgêneros, as quais trazem práticas diferentes e variadas, embora estejam sujeitas às mesmas barreiras de discriminação e exclusão (O'Shea, 2018).

O oitavo estudo mais citado pauta as questões relacionadas à identidade transgê-

nero para a prática de ‘desenvolvimento’ de recursos humanos. 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 nono artigo mais citado. Este estudo se propôs a trazer as políticas públicas e iniciativas legais que tratam sobre a inclusão de pessoas transgênero 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 transgênero, o que implica em uma maior necessidade de compromisso dos administradores para que possam educar e reduzir barreiras ao exercício do trabalho para pessoas transgênero (Taylor, 2007).

## CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo elucidar a evolução dos principais trabalhos publicados na base Web of Science™ 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 Science™. 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 transgênero. 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 ainda requiera maior desenvolvimento, algumas lacunas se tornam mais evidentes. É o caso das pesquisas relacionadas a pessoas trans-

gênero 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 transgênero 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. (2017). Bibliometrix: uma ferramenta R para análise abrangente de mapeamento científico. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Barclay, J. M., & Scott, L. J. (2006). Transsexual and workplace diversity – A case of “change” management. *Personnel Review*, 35(4), 487-502.
- Beauregard, T. A. *et al.* (2018). Listen carefully: transgender voices in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 857-884.
- Callon, M., Courtial, J. P., & Laville F. (1991). Co-word analysis as a tool for describing the network of interactions between basic and technological research: the case of polymer chemistry. *Scientometrics*, 22(1), 155–205.
- Ciprikis, K., Cassells, D., & Berrill, J. (2020). Transgender labour market outcomes: Evidence from the United States. *Gender, Work and Organization*, 27(6), 1378-1401.
- Cirilo, A. R. O., & Mesquita, R. F. (2021). Revisão Panorâmica da Análise das Políticas Públicas de Gênero no Brasil (2016-2020). *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, 4(52).

- Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205-226.
- Costa, W. P. L. B. *et al.* (2019). Precarização das relações de trabalho: revisão sistemática, lacunas e tendências. *FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão*, Franca, 22(2).
- Cruz, V. L. *et al.* (2021). Análise bibliométrica da produção científica sobre inovação nos serviços turísticos. *Revista Ambiente & Organizações*, 1(1), 38-54. Disponível em: <https://rao.emnuvens.com.br/rao/article/view/4>. Acesso em: 28 mar. 2023.
- Duncan-Shepherd, S., & Hamilton, K. (2022). “Generally, I live a lie”: Transgender consumer experiences and responses to symbolic violence. *Journal of Consumer Affairs*, Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/joca.12482>. Acesso em: 20 jun 2023.
- Fletcher, L., & Marvell, R. (2023). Furthering transgender inclusion in the workplace: advancing a new model of allyship intentions and perceptions. *International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1726-1756.
- Goldberg, C., & Willham, V. (2023). 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*, 42(1), 1-17. 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. (2022). Exploring workplace experiences of transgender individuals in the USA. *Gender in Management*, 37(6), 732-750.
- Hennekam, S., & Dumazert, J. P. (2023). Intersectional (in)visibility of transgender individuals with an ethnic minority background throughout a gender transition: Four longitudinal case studies. *Gender work and organization*, Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/gwao.12992>. Acesso em: 01 mai 2023.
- Hossain, M. *et al.* (2020). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms? *Journal of Business Ethics*, 167, 775-791.

- Johnson, C. P. G., & Otto, K. (2022). Illegitimate tasks: obstacles to trans equality at work. *Gender in management*, 37(6), 763-781.
- Johnson, R. G. *et al.* (2021). What is the Ethical Impact of Gender Non-Conforming Names? *Public Integrity*, 23(6), 41-554.
- Johnson, R. G., McCandless, S., & Renderos, H. (2020). An Exploratory Study of Transgender Inmate Populations in Latin America. *Public Integrity*, 22(4), 330-343.
- Kollen, T., & Rumens, N. (2022). Challenging cisnormativity, gender binarism and sex binarism in management research: foregrounding the workplace experiences of trans\* and intersex people. *Gender in Management*, 37(6), 701-715.
- Ladwig, R. C. (2022). Proposing the safe and brave space for organizational environment: including trans\* and gender diverse employees in institutional gender diversification. *Gender in Management*, 37(6), 751-762.
- Martinez, L. R. *et al.* (2017). The Importance of Being “Me”: The Relation Between Authentic Identity Expression and Transgender Employees’ Work-Related Attitudes and Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 215-226.
- McCann, E., & Brown, M. J. (2021). Homeless experiences and support needs of transgender people: A systematic review of the international evidence. *Journal of Nursing Management*, 29(1), 85-94, Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/jonm.13163>. Acesso em: 20 jun 2023.
- McFadden, C. (2020). Hiring discrimination against transgender job applicants - considerations when designing a study. *International Journal of Manpower*, 41(6), 731-752.
- McFadden, C. (2015). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. *Human resource development review*, 14(2), 125-162.
- Mesquita, R. F. D. *et al.* (2023). Peasant women and the gendered inequalities in the industry of mining. *Revista Katálysis*, 26(2), 255-266.
- Mesquita, R. F., Matos, F. R. N., & Rechene, S. T. (2018). O que dizemos sobre as mulheres empreendedoras? *Revista Livre de Sustentabilidade e empreendedorismo*, 3(6), 186-213.

- Moura, L. K. B. *et al.* (2017). Uses of bibliometric techniques in public health research. *Iranian Journal of Public Health*, 46(10), 1435-1436.
- Muhr, S. L., & Sullivan, K. R. (2013), "None so queer as folk": Gendered expectations and transgressive bodies in leadership. *Leadership*, 9(3), 416-435.
- Muhr, S. L., Sullivan, K. R., & Rich, C. (2016). Situated Transgressiveness: Exploring One Transwoman's Lived Experiences across Three Situated Contexts. *Gender, Work and Organization*, 23(1), 52-70.
- O'Shea, S. C. (2018). This girl's life: An autoethnography. *Organization*, 25(1), 3-20.
- O'Shea, S. C. Working at gender? An autoethnography. (2020). *Gender, Work and Organization*, 27(6), 1438-1449. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12513>. Acesso em: 11 abr. 2023.
- Oyewole, G. J., & Thopil, G. A. (2023). Data clustering: application and trends. *Artif Intell Rev*, 56, 6439-6475.
- Ozturk, M. B., & Tatli, A. (2016). 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*, 27(8), 781-802.
- Paniza, M. D. R., & Cassandre, M. P. (2018). Tudo muda para quem? O discurso da revista Exame sobre diversidade na reportagem de capa "Chefe, eu sou gay". *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 7(2), 119-141.
- 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(3), 1-20.
- Reed, H. (2017). Corporations as agents of social change: A case study of diversity at Cummins Inc. *Business History*, 59(6), 821-843.
- Reiman, A. K., Ocasio, T. S., & Mezzapelle, J. L. (2023). How Cisgender People Define "Transgender" Is Associated with Attitudes Toward Transgender People. *Archives of sexual behavior*, 52(3), 991-1007.
- Salter, N. P., & Sasso, T. (2021). The positive experiences associated with coming out at work. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(2), 224-240.

- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do Workplace gender transitions make gender trouble? *Gender work and organization*, v. 14, n. 6, p. 596-618, 2007.
- Schmidt, S. W. *et al.* (2012). 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*, 11(3), 326-348.
- Silva, P. M. M. *et al.* (2023). Um olhar atento sobre a gestão da diversidade no contexto do trabalho. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 9(3), 1789-1806.
- Taylor, J. K. (2007). Transgender identities and public policy in the United States. *Administration and Society*, 39(7), 833-856.
- Teixeira, J. C. *et al.* (2021). Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 61(3), 1-11. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/>. Acesso em: 01 mar 2023.
- Thanem, T., & Wallenberg, L. (2016). Just doing gender? Transvestism and the power of underdoing gender in everyday life and work. *Organization*, 23(2), 250-271.
- 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), 399-421
- Turnbull-Dugarte, S. J., & McMillan, F. (2022). "Protect the women!" Trans-exclusionary feminist issue framing and support for transgender rights. *Policy studies journal*, Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez17.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1111/psj.12484>. Acesso em: 04 mai 2023.
- Van De Cauter, J. *et al.* (2021). Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health. *Plos One*, 16(11).
- White, K. J., *et al.* (2022). Factors associated with the financial strain of transgender and gender diverse college students. *Journal of Consumer Affairs*, 56(4), 1617-1637.