



Vidas invisíveis: como os estudos da área da Administração exploram a travestilidade e transexualidade?

Invisible lives: how do management studies explore transvestility and transsexuality?

Vidas invisibles: ¿Cómo los estudios de administración exploran el travestismo y transexualidad?

doi: 10.5020/2318-0722.2024.30.e14043

Manoel Bastos Gomes Neto  

Mestrando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica - Minas Gerais (PUC-MG). Graduado em Administração pela Universidade Federal do Cariri (UFCA/2021). Técnico em Finanças pela Escola Estadual de Educação Profissionalizante Raimundo Saraiva Coelho (EEEP-RSC/2016).

Carolina Maria Mota-Santos  

Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais / Fundação Dom Cabral (2012). Mestre em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais / Fundação Dom Cabral (2007). Pós graduada em Docência do Ensino Superior (2001) e Especialização em Novas Tecnologias em Educação e Treinamento (2002). Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2000).

Resumo

Analisar a literatura nacional e internacional que explora a travestilidade e transexualidade nos estudos de Administração, tendo como referência as temáticas gênero, diversidade e trabalho. Foi realizada uma revisão sistemática, com auxílio de técnicas bibliométricas (e.g. rede de coocorrência de palavras-chave) para responder três perguntas norteadoras sobre o estado da arte da temática no cenário nacional e internacional. Mesmo após 16 anos da primeira publicação na área da Administração no Brasil, ainda existe um número limitado de pesquisas nas revistas e eventos científicos nacionais. Além disso, a academia brasileira não acompanhou o avanço da discussão e a crescente produção sobre a temática que teve início em 2017 na literatura internacional. Nos últimos anos, nas pesquisas internacionais, nota-se a tendência de trabalhos com um olhar mais crítico voltado para 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. O artigo amplia a discussão sobre minorias, gênero, sexualidade, suas interseccionalidades e o trabalho. Ademais, apresenta como os estudos da área de Administração estão abordando esta temática, identificando lacunas teóricas e propondo uma agenda de pesquisas futuras.

Palavras-chave: transgênero, travesti, administração.

Abstract

To analyze the national and international literature that explores transvestitism and transsexuality in management studies with reference to the themes of gender, diversity and work. A systematic review was carried out, with the aid of bibliometric techniques (e.g. network of co-occurrence of keywords) to answer three guiding questions about the state of the art of the subject in the national and international scene. The results indicate that, even after 16 years of the first publication in the area of administration in Brazil, there are still a limited number of studies published in national journals and scientific events. In addition, the Brazilian academy did not follow the period of growth on the subject that began in 2017 in the international literature. In recent years, in international research, there has been a trend of works with a focus on organizations, which assess the benefits and advantages of inclusion policies and the defense of gender freedom and the discussion of more sensitive topics. The study expands the discussion about minorities, gender, sexuality, their intersectionalities and work. In addition, it presents how studies in the area of administration are addressing this issue, identifying theoretical gaps and proposing an agenda for future research.

Keywords: transgender, transvestite, management.

Resumen

Esta investigación busca profundizarse en las temáticas de género, diversidad y trabajo, teniendo como objetivo revisar la literatura que explora el travestismo y la transexualidad en los estudios de administración y gestión. Para el alcance del objetivo propuesto, fue realizada una revisión de la literatura, en la cual tres preguntas ayudaron a comprender el estado del arte sobre la temática en el escenario nacional e internacional. Los análisis indicaron que aunque hayan pasado 16 años desde la primera publicación en el área de administración en Brasil, todavía existe un número limitado de investigación en las revistas y eventos científicos nacionales. Además de eso, la academia brasileña no acompañó el período de crecimiento sobre la temática que inició en 2017 en la literatura internacional. En los últimos años, en las investigaciones internacionales, se nota la tendencia de trabajos con una mirada hacia las organizaciones, que evalúan los beneficios y ventajas de las políticas de inclusión y defensa de la libertad de género y la discusión sobre temas más sensibles. Este estudio amplifica la discusión sobre minorías, género, sexualidad, sus interseccionalidades y el trabajo. Además de esto, presenta como los estudios del área de administración están enfocando esta temática, identificando huecos teóricos y proponiendo una agenda de investigaciones futuras.

Palabras clave: *transgénero, travesti, administración.*

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 LGBTQIAP+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero) ainda persistem (Bates, Thomas & Timming, 2020; Suárez et al., 2020). A vigilância pela normatização do gênero, realizada pela sociedade e pelo Estado, 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, perspectiva de vida e de trabalho (Carvalho et al., 2018; Garcia et al., 2020; Nascimento et al., 2021).

No Brasil, o contexto político e social tem se mostrado um terreno fértil para a disseminação de ideias conservadoras, preconceituosas e condutas discriminatórias (Garcia, Silva & Sanchez, 2020). Os últimos anos (2018-2022) foram marcados por discursos e ações lgbtfóbicas pelo chefe de estado vigente, somado a diversas medidas de desvalorização e descontinuidade das políticas de apoio à comunidade LGBTQIAP+, 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 LGBTQIAP+ do Ministério da Família, Cidadania e dos Direitos Humanos, dentre outras (Pereira, 2022).

Pessoas transexuais e travestis são as que mais sofrem com a ausência de políticas públicas de combate à violência e discriminação LGBTQIAP+, uma vez que suas identidades questionam fortemente a lógica do binarismo de gênero (Souza & Parker, 2022) e são constantemente associados a marcas de patologia, promiscuidade, anormalidade, abjeto, marginalidade, a ideias de “bagunça”, falta de educação e inversão (Bicalho & Caproni, 2012; Baines, 2010).

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 a prostituição é 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 pouco acolhedor para esses indivíduos que fogem da relação sexo/gênero determinada pelo binarismo e heterossexismo (Almeida & Vasconcellos, 2018; Baggio, 2017; Caproni & Saraiva 2014). Os desafios se iniciam muito antes de suas candidaturas a um processo de recrutamento e seleção, uma vez que as atividades coletivas e de sociabilidade apresentam-se como ambientes hostis as suas identidades, o que provoca a saída prematura da escola e o baixo nível de qualificação (Paniza & Moresco, 2022). A dificuldade de acesso à educação e o discurso heteronormativo binário impõe barreiras severas que limitam 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, 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, 2012). Isso ocorre, devido às 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, 2008; Irigaray, 2010). 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 (Benevides, 2020).

Referente aos desafios encontrando nas organizações, os estudos apontam ausência de políticas e práticas com objetivo de combate às 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 à 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, entre outras barreiras visíveis e invisíveis (e.g. Almeida & Vasconcellos, 2018; Baggio, 2017; Bates et al., 2020; Caproni & Saraiva, 2014; Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014; Silva & Leal, 2019; Suárez et al., 2020)

Diante deste contexto, faz-se necessário entender e discutir como os estudos e a academia vêm debatendo e contribuindo para a inclusão de indivíduos transexuais e travestis no mercado de trabalho. Assim, esta pesquisa busca analisar a literatura nacional e internacional que explora a travestilidade e transexualidade nos estudos de Administração tendo como referência as temáticas gênero, diversidade e trabalho (entendido, neste estudo, como uma atividade que favorece o desenvolvimento psicossocial do sujeito, permitindo-lhe expressar-se, desenvolver-se e ajustar-se à realidade (Movin, 2001)). 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 pelos autores em algumas bases de dados nacionais e internacionais (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 (e.g. Paniza, 2018), utilizam outros métodos para revisão (e.g. Paniza & Moresco, 2022) ou abordam outros campos do conhecimento, como os estudos da área da saúde (e.g. Cohen & De Tilio, 2019; Magno et al., 2019). Assim, a realização deste estudo justifica-se inicialmente pela sua originalidade e a necessidade de sistematizar o conhecimento já existente sobre a temática no campo da Administração. Ao fazer isso, este estudo apresenta como as pesquisas nacionais e internacionais da área de Administração estão abordando e avançando nos debates sobre travestilidade e transexualidade, identifica algumas lacunas teóricas e propõe uma agenda de pesquisas futuras.

Dado as altas taxas de violência contra os indivíduos transexuais e travestis na sociedade e nas organizações (compreendido nesta pesquisa, como uma unidade social, intencionalmente construída e reconstruída, carregada de objetivo e centro de poder (Etzioni, 1989)), esta pesquisa pode auxiliar no desenvolvimento de políticas de diversidade e inclusão nas organizações e espaços públicos. Bem como, lançar luz para políticas de manutenção/avaliação dos modelos de gestão e das práticas nos ambientes de trabalho. Além disso, em um contexto prático, este estudo amplia e estimula a discussão sobre minorias, gênero, sexualidade, suas interseccionalidades e o trabalho.

Por fim, cabe ressaltar que embora ocorram discussões e alguns estudos diferenciem os conceitos de travestilidade e transexualidade, este trabalho não assume este propósito. Assim, ao longo do trabalho será utilizada a expressão “trans” referindo-se ao termo transgênero, o qual abrange todas as pessoas que vivenciam ou expressam seu gênero de forma diferente das expectativas convencionais, incluindo os transexuais, travesti e outras pessoas com variantes de gênero (Davis, 2009).

Método

Visando atender o objetivo proposto, foi realizada uma revisão da literatura sobre os estudos na área de Administração que exploram a vivência de pessoas trans no mercado de trabalho e a 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 às 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 Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (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 os termos de pesquisa, considerado pelos autores como 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 rigorosa por pares. Cabe ressaltar que foram considerados os textos publicados até o final de maio de 2022, sem nenhuma delimitação de período inicial.

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 os artigos estruturados como “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-chave e realizado a categorização temática dos trabalhos. Por fim, para responder a terceira questão deste estudo, foi realizado uma comparação entre os temas abordados 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 aborda a travestilidade e transexualidade?

Com base nos acervos de busca utilizados para este estudo, a produção científica brasileira com foco na travestilidade e transexualidade na área da Administração ainda se apresenta bastante tímida. Sendo 11 trabalhos publicados em revista e oito em eventos científicos. Embora o debate sobre LGBTQ+ na área da 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”!*. Destaca-se também por ser a única revista com dois trabalhos sobre a temática. Assim, mesmo após 16 anos do primeiro artigo, o ano de 2018 é o 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 12 (64%) 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 e relevância 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, 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 às metodologias adotadas, seis trabalhos são teóricos (31%) e 13 são empíricos (69%), sendo exclusivamente qualitativos. Ademais, com base na leitura, foi possível classificá-los em quatro categorias, sendo: i) as dificuldades de acesso no mercado de trabalho; ii) os desafios de inclusão e vivência no contexto social; iii) consumo e construção de identidade; e, iv) estudos que mapeiam o avanço da temática LGBTQIAP+ 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 e Saraiva (2014), Carrieri, Sousa e Aguiar (2014), Bicalho e Caproni (2012) e Irigaray (2010) são trabalhos majoritariamente voltados à área de Gestão de Pessoas que exploram as dificuldades de inserção das pessoas transgênero no mercado de trabalho, suas relações no contexto organizacional, e algumas políticas e práticas de inclusão à diversidade. O trabalho de Silva e Leal (2019) é o único com foco central em organizações de apoio e assistência à comunidade trans. A pesquisa foi realizada a partir de um estudo multicaso com três 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.

Mesmo enfrentando diversas dificuldades e negligências do Estado e das empresas, é possível identificar que as organizações de apoio exibem 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, que buscam normalizar seus corpos e evitar uma maior exposição às violências simbólicas quando comparado as travestis, as quais fogem desse modelo binário e acabam sofrendo violências maiores 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 vinculados às posturas tidas como socialmente reprováveis; o segundo obstáculo é o registro do nome civil e o certificado de reservista (especificamente para mulheres trans), 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 de a 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. O concurso público é para aqueles indivíduos que tiveram a oportunidade de estudar e qualificar, a principal alternativa de trabalho para a estabilidade profissional, mesmo sofrendo discriminação no ambiente de trabalho 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 permanecerem 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 (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 (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).

Travestilidade e transexualidade em contextos sociais

Os trabalhos dessa categoria são concentrados na linha de estudos organizacionais, os quais apresentam uma maior heterogeneidade, discutem sobre a informação que o corpo transmite no contexto social, turismo, serviços de saúde, os impasses jurídicos e políticos para pessoas trans, e a prostituição na ótica das travestis. Ao analisar e refletir sobre as conquistas do movimento LGBTQIAP+ 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 exhibe o interesse de empresários do setor de turismo, cultura e lazer em investir em produtos e serviços para o segmento.

Diante de uma perspectiva 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 LGBT+, a existência de política para pessoas trans é negada a partir de diversas estratégias, que vão de caráter ontológico até as de caráter epistêmico. O governo, organizações e indivíduos ainda assumem uma postura de negação de acesso ao direito a pessoas trans, pelo fato desses indivíduos não se adequarem ao padrão hegemônico da identidade de gênero.

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

Especificamente sobre as trocas que acontecem nas organizações da área 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 (SUS). O trabalho também exhibe 10 elementos centrais para compreender a percepção das travestis em relação ao atendimento que recebem nos serviços de saúde. Além disso, 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) exhibe 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 Santos e Bortoluci (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 pessoas 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, concentrados na linha de marketing, as pesquisas investigam 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 funcionalidades 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, ao mesmo tempo que retroalimenta alguns estereótipos de gênero, 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 direcionam 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 mais moderado, já em outros momentos exhibe-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 (2020) 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, exibindo que as pesquisas não apresentam experiências positivas de travestilidade/transgeneridade nos contextos de trabalho.

Paniza (2020) realizou um levantamento da produção científica sobre o público LGBT nos periódicos em Administração. Dos 34 trabalhos identificados, apenas quatro 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 de 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 universidades 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 Legitimizing 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 LGBT+. O manuscrito também discute 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 quatro artigos por ano, a partir do ano de 2017 nota-se uma contínua e intensa produção 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 também por Creed, em colaboração com Jordy e Lok, em 2010. O estudo analisou como ministros LGBT+ 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 dos trabalhos internacionais, 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 artigos 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 principais 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).

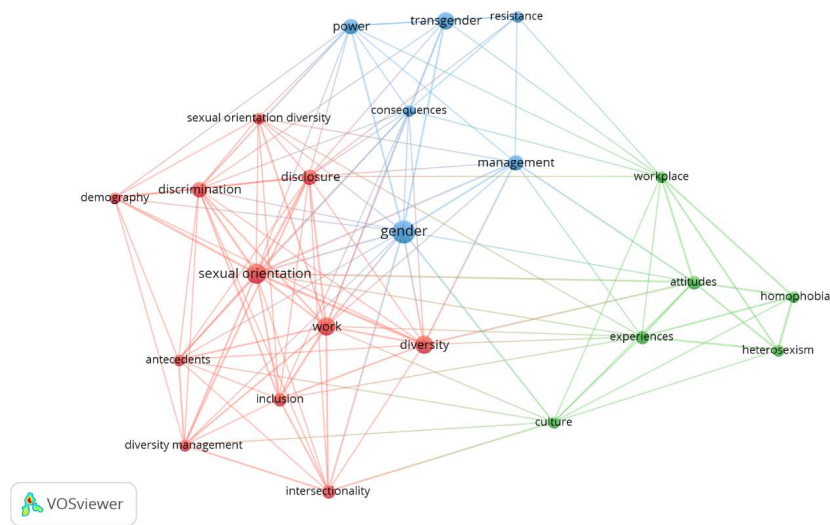
Referente aos pesquisadores mais produtivos, foram considerados apenas os autores que apresentam três ou mais trabalhos: a pesquisadora O'Shea se destaca com sete trabalhos publicados, sendo todos de autoria única. Sua pesquisa com maior número de citações é a *This Girl's Life: An Autoethnography*, publicada em 2017. 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.

Dado o aumento significativo no número de publicações sobre a temática a partir de 2017, foi realizado uma divisão temporal da amostra. Através da rede de coocorrência de palavras-chave foi possível identificar as principais linhas de pesquisas sobre a temática dos dois blocos. 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, visa 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 organizacional. A Figura 1 apresenta a rede de coocorrência das palavras-chave dos trabalhos publicados entre 2002 e 2016.

Figura 1:

Rede de coocorrência de palavras-chaves dos artigos publicados de 2002-2016



O primeiro *cluster* (vermelho) é composto por estudos que focam nos riscos, violências e discriminações vivenciada por indivíduos LGBT+ no ambiente de trabalho e no contexto social, explorando como as vidas trans são reduzidas a posições rígidas e polarizadas na matriz heterossexista e nos estereótipos de gênero. Os trabalhos analisam os antecedentes e os efeitos das políticas contra discriminação, incentivos à diversidade e inclusão nas organizações; a atuação dos gestores e do setor de RH na redução dos riscos e violências nas organizações; as estratégias adotadas por pessoas LGBT+ para evitar as experiências negativas no ambiente de trabalho. Há também investigações que exploram como a discriminação antecipada impacta nas expectativas iniciais e na ascensão de carreira desses indivíduos. Ademais, esses estudos reforçam a importância das interseccionalidades entre gênero e raça.

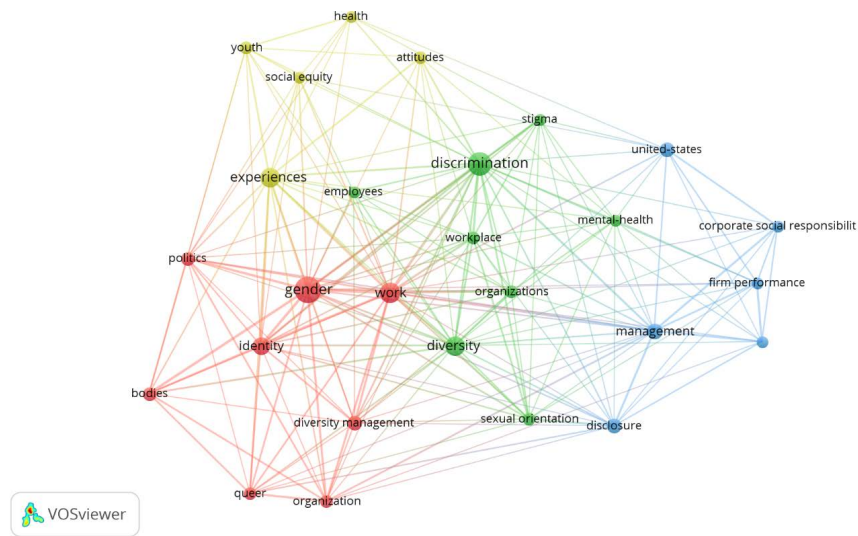
O segundo *cluster* (azul) abrange as pesquisas que discutem sobre as possibilidades de pensar o gênero como forma de multiplicidade, indo além do pensamento binário nas relações e dos desafios para se desfazer das estruturas tradicionais de gênero na vida cotidiana e no trabalho. Os artigos exploram o processo de inclusão da identidade de gênero no contexto organizacional, os desafios enfrentados por funcionários trans no seu processo de sociabilidade, exposição de sua identidade, e, sua fase de transição e a aceitação em contexto geral. Por fim, algumas pesquisas dedicam-se a analisar as experiências de resistência e dificuldades em construir suas identidades, a influência do biopoder, o poder do binarismo, os quais forçam criação de feminilidades e masculinidades alternativas.

Por fim, o terceiro grupo de estudo (verde) debruça sobre os aspectos culturais, contextos situados, locais, diferenças de papéis e como as interações moldam os comportamentos no ambiente organizacional. Investigam como a força da heteronormatividade produz significados específicos de inclusão e exclusão, possibilitando que comportamentos de homofobia e transfobia sejam reproduzidos e normalizados nesses ambientes. As pesquisas exibem alguns esforços realizados para reduzir o preconceito aos trabalhadores LGBT+, 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 LGTB+.

Na rede de coocorrência de palavras-chave dos artigos, publicados de 2017 até o final de maio 2022, foram considerados os termos com cinco ou mais ocorrências. A rede mostrou quatro 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 de autoconflitos 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-chave dos artigos publicados de 2017-2022



O segundo *cluster* (azul), com uma análise mais crítica, tem seu foco nas perspectivas das organizações, em suas performances e na 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 estratégicas 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 se concentram nos debates 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 nos ambientes de trabalho; avaliam suas capacidades em se relacionar com os seguidores; e exploram como ocorrem seus posicionamentos em uma sociedade 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 e públicos, em serviços e espaços sociais, serviços federais e consumo desses serviços. Concentra-se 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, em contexto jurídico e outros.

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

Embora a discussão referente à diversidade nas organizações tenha iniciado em meados dos anos 80 (McFadden, 2015), em ambos os cenários, os estudos com pessoas travestis e transexuais mostram um início mais tardio quando comparado aos indivíduos de outras identidades, como os gay, lésbicas e bissexuais (LGB). Os pontos de similaridade entre as temáticas nacionais e internacionais são as discussões sobre desafios de acesso ao mercado de trabalho, experiência de discriminação, práticas de consumo e construção da identidade desses indivíduos. Os estudos exibem como as pessoas trans vivenciam situações de vulnerabilidade e limitação de seus espaços (e.g. Bates et al., 2020; Suárez, et al., 2020), exploram as interferências das realizações pessoais e profissionais (e.g. Nascimento, et al., 2021; Thanem & Wallenberg, 2015), e as dificuldades que as organizações enfrentam para inserir/lidar com pessoas trans (e.g. Davis, 2009).

Cabe salientar que os trabalhos internacionais que apresentam foco nesses assuntos estão centrados na primeira era (2002-2016), também marcado por uma produção tímida. Contudo, a partir do ano de 2017, nota-se um aumento significativo no número de publicações científicas dos estudos internacionais e na diversidade de temáticas abordadas, desafio ainda não superado na academia de Administração nacional. As pesquisas nos contextos organizacionais internacionais ultrapassam a discussão sobre discriminação vivenciada por indivíduos transvestis e transexuais e exploram os impactos da inclusão desse público para performance das empresas. Os estudos 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 et al., 2018).

Os trabalhos exploram como as empresas podem atrair e reter talentos, engajando e aproveitando a inclusão em atividades inovadoras e soluções criativas. Há também discussões de como as políticas de responsabilidade social corporativa (igualdade sexual corporativa, equidade de gênero) possibilitam uma maior satisfação, comprometimento e redução da taxa de rotatividade de indivíduos LGBTQ+ nas empresas (e.g. Sabharwal et al., 2019), bem como pesquisas que exploram os impactos da diversidade e inclusão de pessoas trans para *stakeholders* externos, exibindo que essas práticas proporcionem retornos de ações mais altas e maior valorização de mercado (e.g. Shan & Zheng, 2017).

Além disso, observam-se diversas 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 (e.g. Tanimoto & Miwa, K, 2021); 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); a atuação em ambientes públicos federais, político, advocacia, saúde e serviços sociais (e.g. Lim & Young, 2021); além dos estudos na área de marketing de serviço e turismo (e.g. Monterrubio, Madera & Pérez, 2022).

Por fim, em termos metodológicos, enquanto os estudos nacionais se baseiam em pesquisas teóricas e trabalhos empíricos, exclusivamente qualitativos, nos estudos internacionais observam-se pesquisas autoetnográficas (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 (Achyldurdyeva, Wu & Datova, 2021; Salter & Sasso, 2021) e outros.

Discussões

Os desafios das identidades trans e os reflexos nos estudos da área da Administração

Os resultados apresentados nesta pesquisa oferecem informações importantes sobre vários fatores que influenciam a vida dos transexuais e travestis e como os estudos da área da Administração vêm debatendo sobre a temática ao longo dos anos. Embora seja possível observar uma evolução nos trabalhos, uma maior discussão sobre as políticas de inclusão e um maior combate à discriminação de gênero nas organizações, ainda são poucos os estudos sobre pessoas trans no contexto de trabalho (Paniza, 2020; Paniza & Moresco, 2022; Thanem & Wallenberg, 2015). Esta ausência de pesquisas e a dificuldade em avançar na valorização da diversidade nos espaços sociais, principalmente no cenário nacional, são reflexos dos discursos heteronormativos binários de gênero que justificam e dão sentidos às ações e inações, e que estruturam o que acontece no ambiente social e organizacional (Baines, 2010), aqui também pensando os espaços acadêmicos como organizações.

Souza e Parker (2022) salientam que o discurso heteronormativo binário é uma estratégia ontoepistemológica que molda as representações, práticas e subjetividades dos indivíduos. O binarismo é um discurso que se fundamenta na anatomia, ou seja, em um corpo biologicamente anterior, para estabelecer distinções morais, comportamentais, políticas e das relações de poder. Assim, o discurso heteronormativo binário de gênero é o ponto de partida para inúmeras opressões vivenciadas nas organizações pelas pessoas que não atendem esses padrões (Baines, 2010), tornando os espaços nada seguros e poucos acolhedores (Davis, 2009; Schilt & Connel, 2007; Souza & Carrieri, 2015). O'shea (2017) questiona como as pessoas trans que são marginalizadas na sociedade podem ter vidas mais viáveis, em vez de uma vida de exclusão. É diante deste contexto, que Souza e Parker (2022) sugerem uma reflexão crítica de romper com o pressuposto heteronormativo binário ao pensar "com trans" e em "organizações trans", promovendo uma maior prática de liberdade nos espaços.

Tyler (2019) salienta que pensar em "organizações trans" é uma prática de liberdade que cria novas formas de organizar gênero. Embora todos os corpos detenham a capacidade de lutar pela prática de liberdade e de resistir ao discurso de gênero, este comportamento limita as alternativas e possibilidades desses indivíduos por não se encaixarem nas expectativas de gênero convencionais. Ao olhar para o campo da Administração, diversos desafios são manifestados, resultando na baixa representatividade desse grupo na literatura e nos estudos científicos, tais como: i) dificuldades no ingresso das pessoas trans no ambiente de trabalho, nos espaços acadêmicos e nas relações sociais; ii) o patriarcalismo, conservadorismo, sexismo e binarismo que marca fortemente a cultura brasileira; iii) o contexto sociopolítico que o Brasil vivenciou (2018-2022), marcado pela redução de políticas públicas para as pessoas LGBTQIAP+ e pela disseminação de ideias conservadoras, preconceituosas e condutas discriminatórias; iv) o baixo

incentivo no debate sobre a temática e dos inúmeros cortes na ciência e pesquisa nacional; v) os desafios de acesso às pessoas trans apontados pelos pesquisadores do campo (Carrieri, Sousa & Aguiar, 2014; McFadden, 2015; Paniza & Moresco, 2022), tais como, o número limitado de pessoas trans nos ambientes organizacionais e dispostas a participarem 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; o despreparo, a desinformação e algumas percepções preconceituosas por partes dos investigadores, que 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.

Diante desses desafios, para discutirmos e superarmos essa realidade, precisamos pensar sobre como as práticas e identidades trans ainda estão longe da academia e do mercado de trabalho. A alta taxa de evasão escolar, somada a todas as práticas de exclusão, revela como a comunidade trans carece de visibilidade, de voz e ocupação nas organizações (McFadden, 2015). Ainda que acadêmicos cis, como os dois autores que assinam este estudo, estejam interessados no debate e envolvidos na luta pela ruptura da ordem heteronormativa binária de gênero, não é suficiente. Souza e Parker (2022) aludem que a nossa inteligibilidade como pesquisadores é igualmente enquadrada em estruturas de poder que pode normalizar o conhecimento binário produzido sobre gênero e diversidade.

Assim, precisamos, enquanto sociedade e organizações, construir possibilidades para que pessoas trans sejam inseridas nos debates cívicos, científicos e políticos, suprimindo a ausência de representatividade e dando voz às experiências que estes indivíduos vivenciam integralmente. Precisamos enxergar além de todas as estigmatizações e estereótipos que carregam as vidas e as trajetórias de pessoas trans, avançando no olhar do empoderamento, da liberdade e de referências positivas. Precisamos avançar para que os espaços acadêmicos sejam algo além de um ambiente que explora esta comunidade para fins instrumentais. Como explanam Souza e Parker (2022), precisamos transformar esse movimento em um processo contínuo à liberdade de gênero nas práticas e experiências das organizações.

Considerações finais e sugestões de pesquisas futuras

O presente trabalho teve como objetivo analisar a literatura que explora a travestilidade e transexualidade nos estudos de Administração. 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 (#RQ1) indicam que mesmo após 16 anos da primeira publicação na área da Administração no Brasil, ainda existe um número limitado de pesquisas nas revistas e eventos científicos nacionais. Além disso, a academia brasileira não acompanhou a discussão e o crescimento de trabalho sobre a temática que iniciou em 2017 na literatura internacional. Os resultados da revisão e análises bibliométricas (#RQ2) 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.

Além disso, foi possível observar um aumento da produção 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 às 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, serviços de saúde e outros).

Diante deste contexto, sugerimos uma agenda de trabalhos futuros nos contextos organizacionais nacionais: i) avaliar os desafios e oportunidades de implantação e desenvolvimento dos programas de diversidade e pessoas trans nas organizações; ii) investigar como essas políticas impactam nas interações sociais e na construção de rede de apoio entre colaboradores, sejam eles LGBTQIAP+ ou não; iii) examinar como as práticas podem questionar e refletir sobre os padrões e estereótipos sociais que atravessam o seu ambiente organizacional; iv) os estudos podem identificar as melhores práticas e em quais cenários as empresas conseguem oferecer oportunidades para esse grupo historicamente marginalizado; v) desenvolver pesquisas que busquem avaliar e analisar como a inclusão desse público contribui na atuação empresarial e sua interação com os *stakeholders* internos e externos.

Além dos pontos supracitados, 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 e integração dessa comunidade, explorando quais estratégias podem auxiliar no processo de qualificação e capacitação das pessoas trans. Os estudos podem contribuir ajudando a entender como pessoas trans podem ser inseridas 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 nos espaços públicos, sociais e culturais. As pesquisas podem refletir sobre mecanismos que promovam transformações culturais e maiores garantias sociais para esse público, auxiliando na construção de ambientes que garantem 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, estudos de casos, história de vida e outros. As futuras pesquisas também podem avaliar e comparar as experiências e oportunidades de indivíduos trans em diferentes regiões dos países, considerando regiões que são tradicionalmente mais 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 a 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 diferente 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.

Este estudo apresenta limitações como a escolha das bases de dados, os termos de busca e critérios de inclusão e exclusão. Diante dos critérios estabelecidos, as bases podem não representar totalmente a amplitude sobre a temática, e alguns estudos podem não ter sido contemplados na análise deste estudo. Assim, futuros trabalhos podem ampliar as fontes de dados (e.g. utilizar a base de dados Redalyc ou Scopus) e expandir o número de estudos analisados; bem como, utilizar outros critérios de inclusão e exclusão, outras técnicas de análises diferentes (e.g. sistematizar as ontologias e orientações epistemológicas) e identificar novos resultados.

Apesar das limitações citadas, essa pesquisa contribui para o debate sobre minorias, gênero, sexualidade e trabalho ao apresentar uma revisão do estado da arte, a qual exhibe como as pesquisas nacionais e internacionais da área de Administração estão abordando e avançando na discussão sobre travestilidade e transexualidade. Este estudo lança luz sobre diversas possibilidades de avanço no debate sobre a temática e estimula, principalmente, o desenvolvimento de pesquisas futuras no cenário nacional.

Por fim, mesmo diante do atual contexto sociopolítico que o Brasil se encontra, é importante reforçar o papel da academia em reconhecer a relevância dos estudos sobre diversidade e gênero no campo da Administração. Assim, ressaltamos a relevância da ANPAD, dos editores e revisores de periódicos e eventos científicos da área, e dos programas de pós-graduação de assumir o desafio e incentivar o desenvolvimento de estudos sobre a temática, contribuindo para uma possível alteração dessa realidade, diante de maior igualdade e liberdade de gênero para todos os indivíduos.

Referências

- Achlydurdyeva, 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*, 42(5), 656-684. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2020-0042>
- Almeida, C. B. D., & Vasconcellos, V. A. (2018). Transexuais: Transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. *Revista Direito GV*, 14(2), 303-333. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>
- Baggio, M. C. (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.
- Baines, D. (2010). Gender mainstreaming in a development project: Intersectionality in a post-colonial un-doing? *Gender, Work & Organization*, 17(2), 119-149. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00454.x>
- 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*, 40(3), 273-289. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2020-0073>
- Benevides, B. (2022). *Dossiê Assassinatos e violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2021*. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. <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*. Expressão Popular, ANTRA, IBTE. <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violencia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>
- Bicalho, R. A., & Caproni, H. L. Neto. (2012, 22 a 26 de setembro). *Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros*. [Apresentação de trabalho]. 36º EnANPAD - Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ.

- Brown, E., & Scott, I. (2019). Belief v. belief: Resolving LGBTQ rights conflicts in the religious workplace. *American Business Law Journal*, 56(1), 55-113. <https://doi.org/10.1111/ablj.12135>
- Campos, R. C., & Silva, K. A. T. (2014). O "Terceiro Sexo": Avanços e Retrocessos Para os Transexuais. [Apresentação de trabalho]. 38º Encontro da EnANPAD - Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ.
- 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*, 41(6), 779-808. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2019-0165>
- Caproni, H. L., Neto, & Saraiva, L. A. S. (2014). Estigma na trajetória profissional de uma travesti. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 4(2), 234-256. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2014v4i2-16561>
- 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(1), 78-95. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552014000100006>
- 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(1), 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. <https://doi.org/10.22199/issn.0718-7475-2019-03-015>
- Creed, W. D., DeJordy, R., & Lok, J. (2010). Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work. *Academy of management journal*, 53(6), 1336-1364. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.57318357>
- Creed, W. D., Scully, M. A., & Austin, J. R. (2002). Clothes make the person? The tailoring of legitimating accounts and the social construction of identity. *Organization science*, 13(5), 475-496. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.5.475.7814>
- Davis, D. (2009). Transgender issues in the workplace: HRD's newest challenge/opportunity. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 109-120. <https://doi.org/10.1177/1523422308329189>
- 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. <https://doi.org/10.1111/jonm.13115>
- Etzioni, A. (1989). *Organizações modernas* (8a ed.). Pioneira.
- Ferreira, M. de S., & Pereira, S. J. N. (2020). O estigma das mulheres transexuais e seus efeitos em seu consumo. *Revista Brasileira De Marketing*, 19(4), 762-786. <https://doi.org/10.5585/remark.v19i4.14671>
- Ferreira, M. S., & Pereira, S. J. N. (2019). *Construção do Eu: Uma análise interpretativa do consumo liminar de mulheres transexuais*. [Apresentação de trabalho]. 43º Encontro da EnANPAD Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP.
- 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(2), 35-45. <https://doi.org/10.1590/S0100-19652009000200003>
- 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. <https://doi.org/10.1111/joop.12336>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1742715020953273>
- 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*, (138), 321-341. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.215>

- Goryunova, E., Schwartz, A. K., & Turesky, E. F. (2021). Exploring workplace experiences of transgender individuals in the USA. *Gender in Management: An International Journal*, 37(6), 732-750. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2020-0055>
- Guerra, A. R. D. T. (2013). Conjugalidade, parentalidade, regulação da cidadania e direitos humanos de lésbicas, gays e transgêneros no Brasil. *Cenário: Interdisciplinar Em Turismo E Território*, 1(1), 122-136. <https://doi.org/10.26512/revistacenario.v1i1.15213>
- 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. *Revista de Turismo Contemporâneo*, 7(2), 202-219. <https://doi.org/10.21680/2357-8211.2019v7n2ID16819>
- Irigaray, H. A. R. (2008, 12 a 14 de novembro). *Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory*. [Apresentação de trabalho]. 3º Encontro de Administração Pública e Governança - EnAPG, Salvador, Bahia.
- Irigaray, H. A. R. (2010, 23 a 25 de maio). *Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer*. [Apresentação de trabalho]. 6º Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Florianópolis, Santa Catarina.
- Johnson, C. P. G., & Otto, K. (2021). Illegitimate tasks: Obstacles to trans equality at work. *Gender in Management: An International Journal*, 37(6), 763-781. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2020-0118>
- 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), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102071>
- Linstead, S., & Pullen, A. (2006). Gender as multiplicity: Desire, displacement, difference and dispersion. *Human Relations*, 59(9), 1287-1310. <https://doi.org/10.1177/0018726706069772>
- 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(4), 1-21. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00112718>
- Martinez, L. R., Sawyer, K. B., Thoroughgood, C. N., Ruggs, E. N., & Smith, N. A. (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. <https://doi.org/10.1037/apl0000168>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1534484314549456>
- 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1376221>
- Medeiros, B. N., Castro G., & Siqueira, M. V. S. (2019, 16 a 18 de maio). *Transgêneros, Transexuais, Travestis e trabalho: Um diálogo possível no campo da Administração?* [Apresentação de trabalho]. 10º Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Unifor, Ceará, 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. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.04.009>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41(3), 08-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Muller, M. I., & Knauth, D. R. (2008). Desigualdades no SUS: O caso do atendimento às travestis é'babado'!. *Cadernos Ebape. br*, 6(2), 1-14. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512008000200002>
- Nascimento, R. B. D., Carvalho, J. L. S., & Silva, D. da. C. P. (2021). Autonomia reprodutiva da população trans: Discursos de Direitos Humanos, cisnormatividade e biopolítica. *Revista Direito e Práxis*, 12(4), 2658-2688. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/47944>

- O'Shea, S. C. (2017). This girl's life: An autoethnography. *Organization*, 25(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177/1350508417703471>
- Paniza, M. D. R. (2020). Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. *Cadernos Ebape. BR*, 18(1), 13-27. <https://doi.org/10.1590/1679-395173482>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305>
- Pereira, M. M. (2022, 19 de abril). *Políticas para LGBTI+ no governo federal: Ascensão e queda*. Nexso Políticas Públicas. <https://pp.nexojournal.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. <https://doi.org/10.1177/0275074018817376>
- 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. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0322>
- Santos, P. C., & Bortoluci, J. H. (2018). *Quebrando Paradigmas: A Vulnerabilidade da População Trans e a Experiência do Programa Transcidadania*. [Apresentação de trabalho]. 42º Encontro da EnANPAD - Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP.
- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work & Organization*, 14(6), 596-618. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00373.x>
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2017). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812-1826. <https://doi.org/10.1002/smj.2624>
- Silva, B. H. P., & Leal, A. P. (2019). *Inserção Profissional de Pessoas Transgênero: Uma análise multicaso de iniciativas intermediadoras entre organizações e trabalhadoras*. [Apresentação de trabalho]. 43º Encontro da EnANPAD - Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP.
- Souza, E. M., & Pádua C. A. (2015). When invisibility is impossible: Body, subjectivity, and labor among travestis and transsexuals. *SAGE Open*, 5(2), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244015585406>
- Souza, E. M., & Parker, M. (2022). Practices of freedom and the disruption of binary genders: Thinking with trans. *Organization*, 29(1), 67-82. <https://doi.org/10.1177/1350508420935602>
- 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*, 37(6), 716-731. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0201>
- 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. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Tanimoto, C., & Miwa, K. (2021). Factors influencing acceptance of transgender athletes. *Sport Management Review*, 24(3), 452-474. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1880771>
- Thanem, T., & Wallenberg, L. (2015). What can bodies do? Reading Spinoza for an affective ethics of organizational life. *Organization*, 22(2), 235-250. <https://doi.org/10.1177/1350508414558725>
- 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. <https://doi.org/10.1037/apl0000515>
- Van Borm, H., & Baert, S. (2018). What drives hiring discrimination against transgenders? *International Journal of Manpower*, 39(4), 581-599. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0233>

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. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>

Como citar:

Gomes, M. B., Neto, & Mota-Santos, C. M. (2024). Vidas invisíveis: Como os estudos de administração exploram a travestilidade e transexualidade? *Revista Ciências Administrativas*, 30, 1-16. DOI: <http://doi.org/10.5020/2318-0722.2024.30.e14043>

Endereço para correspondência:

Manoel Bastos Gomes Neto
E-mail: neto26bastos@gmail.com

Carolina Maria Mota-Santos
E-mail: cmmotasantos@gmail.com



Submetido em: 13/10/2022
Aprovado em: 15/08/2023