O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 19 | Nº 57 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.13901235

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE: IDENTIDADE DE GÊNERO EM ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE

Lauro Gabriel Bezerra Santos[1]

Flávia Christiane de Azevedo Machado[2]

Resumo

A diversidade oportuniza criatividade e inovação nas organizações. Todavia, estudos sobre as dinâmicas de gênero nas organizações focam, em sua maioria, a relação entre homens e mulheres, existindo lacunas relativas às pessoas transexuais e travestis. Assim, objetivou-se construir e validar um questionário para avaliar as práticas da gestão da diversidade em organizações de saúde com enfoque na identidade de gênero da população de transexuais e travestis. Para tanto, estruturou-se uma pesquisa metodológica em duas fases: construção do questionário subsidiada por revisão integrativa de literatura (bases LILACS, SCIELO e periódicos CAPES) e validação do questionário por amostra de especialistas (n=3). A revisão identificou variáveis que o questionário deveria dispor para avaliar as práticas de gestão da diversidade voltadas à população trans e travesti. Assim, as informações extraídas dos 13 artigos evidenciaram: uso de nome social/mudança de registro civil em processos seletivos, baixa escolaridade, uso de banheiros, vestiários e fardamentos, preconceito e despreparo das organizações para lidar com a transexualidade. Então, 34 itens e 7 subitens, totalizando 41 tópicos foram avaliados segundo validade e importância mediante escala Likert em dois momentos (t1: pós revisão e t2: pós 1ª avaliação). Em t1, foram indicadas modificações em 13 tópicos (adequação de termos e redação). Assim, aplicadas as sugestões, procedeu-se a avaliação t2, onde 39 tópicos (32 itens e 7 subitens) foram julgados importantes e válidos por 100% dos avaliadores. O questionário poderá ser aplicado em contextos locais diversos para avaliar a inclusão social e educação de pessoal voltadas à população trans e travesti. Investigar os marcadores sociais da diferença é importante não só para a população trans e travesti, mas para todos que estão à margem dos direitos básicos de nascer, viver, trabalhar e morrer de forma digna e satisfatória, para que políticas públicas efetivas sejam desenvolvidas.

Palavras-chave: Gestão da Diversidade; Gestão em Saúde; Identidade de Gênero; Mercado de Trabalho; Travestilidade.

Abstract

Diversity provides opportunities for creativity and innovation in organizations. However, studies on gender dynamics in organizations focus, for the most part, on the relationship between men and women, with gaps relating to transgender and transvestite people. Thus, the objective was to construct and validate a questionnaire to evaluate diversity management practices in health organizations with a focus on the gender identity of the transsexual and transvestite population. To this end, a methodological research was structured in two phases: construction of the questionnaire supported by an integrative literature review (LILACS, SCIELO databases and CAPES journals) and validation of the questionnaire by a sample of experts (n=3). The review identified variables that the questionnaire should include to evaluate diversity management practices aimed at the trans and transvestite population. Thus, the information extracted from the 13 articles showed: use of social name/change of civil registration in selection processes, low education, use of bathrooms, changing rooms and uniforms, prejudice and unpreparedness of organizations to deal with transsexuality. Then, 34 items and 7 sub-items, totaling 41 topics were evaluated according to validity and importance using a Likert scale at two moments (t1: post review and t2: post 1st evaluation). At t1, changes were indicated in 13 topics (adaptation of terms and wording). Thus, after applying the suggestions, the t2 evaluation was carried out, where 39 topics (32 items and 7 sub-items) were judged important and valid by 100% of the evaluators. The questionnaire can be applied in different local contexts to evaluate social inclusion and staff education aimed at the trans and transvestite population. Investigating the social markers of difference is important not only for the trans and transvestite population, but for everyone who is excluded from the basic rights to be born, live, work and die in a dignified and satisfactory way, so that effective public policies can be developed.

Keywords: Diversity Management; Gender Identity; Health Management; Job Market; Transvestism.

[1] Mestre em Gestão, Trabalho, Educação e Saúde pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: lg.bezze@gmail.com

[2] Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Doutora em Saúde Coletiva. E-mail: flavitamachado@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

A gestão da diversidade refere-se à adoção de medidas administrativas para gerenciar o ambiente organizacional, onde as características individuais, muitas vezes associadas a grupos minoritários, são utilizadas como estratégias para aprimorar o desempenho e promover benefícios para a organização. Isso ocorre porque há a compreensão da diversidade como uma oportunidade de incorporar percepções e visões variadas, promovendo um ambiente mais criativo e produtivo. Portanto, os indivíduos são apreendidos como possuidores de marcadores sociais que implicam em vantagem competitiva, aumento de produtividade, maior fixação de profissionais, conquistas de nichos de mercado e retorno financeiro. Assim, a gestão da diversidade é o tema deste estudo e o objeto de pesquisa é esta gestão relacionada à população de transexuais e travestis em organizações de saúde.

As pessoas transexuais e travestis são aquelas que não se identificam, em diferentes graus, com o gênero que lhes foi atribuído ao nascer, identificado pela genitália e genética. O indivíduo cisgênero é aquele em que o sexo biológico/genitália e gênero têm correspondência de identidade. A sociedade pressupõe que existe uma relação de conformidade entre sexo e gênero; contudo, o gênero com o qual uma pessoa se identifica pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, em virtude do seu sexo biológico. Entretanto, este não reconhecimento não implica em repercussões psicológicas necessariamente advindas desta questão, mas das consequências de exclusão social em vista desta identidade.

A justificativa para realização do estudo é contribuir para dirimir as iniquidades no mundo do trabalho relacionadas à identidade de gênero das pessoas transexuais e travestis. Esta população tem uma histórica nas esferas sociais como um todo, incluindo o mundo do trabalho.

Por conseguinte, é mister desenvolver estratégias, incluindo o desenvolvimento de estudos, que possam identificar o clima organizacional e analisar sua pertinência para favorecer a inclusão, permanência e ampliação da diversidade no trabalho pelo princípio do respeito às liberdades individuais. Isto no tocante a todos os perfis existentes na sociedade, sendo o das pessoas transexuais e travestis o foco deste estudo.

No caso, o estudo cujo produto foi um questionário para avaliar as práticas da gestão da diversidade em organizações de saúde com enfoque na identidade de gênero da população de transexuais e travestis caracteriza-se como estudo metodológico. Este tipo de estudo trata do desenvolvimento, da validação e da avaliação de ferramentas e métodos de pesquisa. Assim, a construção do questionário foi desenvolvida em duas fases: revisão integrativa de literatura para identificar variáveis do instrumento coerentes a pergunta de pesquisa e estruturação do layout do

questionário com o Google Forms®. Por sua vez, a validação ocorreu por uma amostra de especialistas que julgaram o conteúdo do questionário com o uso de uma escala tipo *Likert* (discorda totalmente, discorda, indiferente, concorda, concorda totalmente) em dois momentos t1 e t2 para verificar a importância da pergunta e a pertinência do texto quanto a clareza de entendimento. Desta forma, após os ajustes indicados pelos avaliadores, houve a avaliação t2 e as perguntas válidas e importantes (juízo concordo e concordo totalmente) compuseram o questionário.

Este estudo que objetivou construir e validar um questionário para avaliar as práticas da gestão da diversidade em organizações de saúde com enfoque na identidade de gênero da população de transexuais e travestis está organizado em cinco seções: introdução que contextualiza, de forma geral, o objeto de estudo, objetivo e contribuições; referencial teórico que justifica a importância do objeto de pesquisa com base em argumentos científicos que viabilizem a compreensão do objetivo de pesquisa; método que evidencia as fases desenvolvidas para construir e validar o questionário; resultados e discussão em que os resultados da revisão integrativa e validação de conteúdo são descritos e discutidos para um apreensão dos porquês do êxito do instrumento obtido e, por fim, as considerações finais onde colocam-se as potenciais contribuições do estudo.

A contribuição social do estudo é subsidiar um questionário a ser utilizado como ferramenta para a gestão do trabalho e da educação na saúde, em contextos locais diversos, para verificar e refletir acerca das práticas e processos de inclusão social e educação de pessoal relacionados à população de transexuais e travestis em organizações de saúde. Desta forma, intenciona potencializar o debate entre gestores, profissionais de saúde e sociedade civil acerca da importância de fortalecer políticas públicas direcionadas para esse público no Brasil.

REFERENCIAL TEÓRICO

O termo gestão da diversidade surgiu na década de 1960, no contexto dos Estados Unidos e Canadá, a partir de movimentos de integração das minorias - mulheres, negros e homossexuais - ao mundo do trabalho, por meio de ações afirmativas. Assim, as organizações refletiriam os traços da sociedade ao contemplar a diversificação da força de trabalho e, por conseguinte, a necessidade de inclusão (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000).

No Brasil, o surgimento da gestão da diversidade teve início a partir de 1980, em meio às discussões acerca das políticas afirmativas étnico-raciais, popularmente conhecidas como cotas raciais. Esse movimento foi motivado pela influência norte-americana, visto que grande parte das empresas que desenvolviam programas de diversidade eram subsidiárias de origem norte-americana (FLEURY, 2000).

Além disso, a Constituição Federal, de 1988, estabelece em seus princípios pontos fulcrais a tal questão, garantindo uma "sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, além da proteção do mercado de trabalho da mulher" (BRASIL, 1988).

Para abordar a gestão da diversidade, se faz necessária a compreensão da "diversidade". A diversidade pode ser compreendida como a ideia de pluralidade social, de forma dinâmica, ligada a contextos históricos, econômicos, políticos e culturais. De modo a abranger sexo, idade, gênero, corpo, deficiência, raça, cor, etnia, orientação sexual, religião, formação, classe social, origem geográfica e cultural, entre outros; envolvendo a inclusão de pessoas estigmatizadas socialmente (VASCONCELOS; AZEVÊDO; SANTOS, 2022; FRAGA *et al*, 2022; FLEURY, 2000). Portanto, a diversidade contempla diversos aspectos e nesse sentido, é importante especificar sobre qual diversidade se contempla, visto que a sociedade não é homogênea.

Em relação à evolução da década de 1960 aos dias atuais, a integração proposta nas políticas de gestão da diversidade propunha a integração das minorias, ou seja, apenas à simples inserção dos indivíduos que conseguiriam se adaptar à realidade do mercado de trabalho. Contudo, na atualidade esses grupos que possuem diversos marcadores sociais da diferença têm se mobilizado para garantir a inclusão nos espaços e discussão para que esta aconteça. Reconhecendo que essas clivagens sociais perpassam os sujeitos de maneira indissociável, os marcadores sociais são variáveis que explicam a desigualdade e hierarquização dos sujeitos (BATISTA, PEREZ, 2016).

Apesar disso, Mendes (2022) aponta que os modelos de gestão da diversidade têm reduzido os indivíduos com diversos marcadores sociais a um único tipo de política, os resumindo a uma só conjuntura. Assim sendo, Fraga *et al*. (2022) indica que pesquisas internacionais, no tocante à diversidade organizacional, têm se voltado para a diversidade geracional, racial e de gênero. De modo geral, a pauta da diversidade insere-se na questão da equidade e inclusão, e assim relaciona-se aos direitos humanos e aos princípios do Environmental, Social and Governance- ESG (Ambiental, Social e Governança). Desta forma, o tema da diversidade evidencia e ganha relevância cada vez maior nas organizações, sejam elas públicas ou privadas (ARAGÃO *et al*., 2023; FONSECA; SOUZA, 2024; CICHOVES *et al*., 2024). Todavia, há um grande número de organizações que ainda não possui cultura, conhecimento, metodologias, ferramentas estruturadas e práticas consolidadas para uma gestão mais efetiva da diversidade. Desenvolver a cultura de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) requer uma mudança de paradigma, aprendizados individuais, coletivos e organizacionais (CICHOVES *et al*., 2024).

Equidade é um conceito fundamental nas discussões sobre justiça social e igualdade, e se refere à prática de garantir que todas as pessoas recebam o suporte e os recursos necessários para alcançar resultados justos e iguais, levando em consideração as diferentes necessidades e circunstâncias individuais (KOLLEGEM; MENDENNHALL, 2022). A inclusão refere-se a criação de um ambiente onde as pessoas se sintam envolvidas, respeitadas, valorizadas, conectadas e capazes de compartilhar seu eu autêntico com a equipe e a empresa. Diversidade sem inclusão, realizadas apenas para cumprir cotas legais ou seguir uma tendência de mercado pode acarretar conflitos organizacionais. Neste sentido, desenvolver a cultura da diversidade requer aprendizados e é a experiência no ambiente de trabalho que define se as pessoas se sentem incluídas, permanecem e prosperam. (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

No atual cenário brasileiro, os recortes de diversidade mais trabalhados pelas empresas são gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência, geração e LGBTQIAPN+. No entanto, constata-se que, para avançar na curva de maturidade no tema, as organizações ainda precisam fazer melhorias consideráveis, equilibrando as diversidades e promovendo a equidade (CICHOVES *et al*., 2024). Portanto, há uma demanda por um clima organizacional satisfatório para a convivência, respeito e valorização de pessoas com diferentes perfis sejam esses de raça, etnia, religião e identidade de gênero, por exemplo (CICHOVES *et al*., 2024).

Os estudos sobre as dinâmicas de gênero nas organizações têm-se voltado apenas à relação entre homens e mulheres (BAGGIO, 2017), existindo uma lacuna relativa às pessoas transexuais e travestis que são resumidas a diversidade de gênero e sexualidade, e por vezes, a diversidade de gênero se resume à inserção das mulheres nos espaços organizacionais.

O quesito gênero e sexualidade engloba discussões sobre a população de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, *queer*, intersexo, assexuais, pansexuais e não-binários (LGBTQIAPN+). A população LGBTQIAPN+ possui diferenças e particularidades de cada um dos grupos. O grupo de lésbicas, *gays*, bissexuais, assexuais e pansexuais (LGBAP) está no campo da sexualidade, enquanto o grupo de transgêneros, *queer*, intersexo e não-binários (TQIN) está no campo das identidades de gênero (FRAGA *et al*, 2022; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Assim, o termo pessoas trans designa um conjunto de sujeitos cujas identidades de gênero tencionam a unidade entre sexo-gênero-desejo, própria da lógica cis-heteronormativa (SANTANA *et al*., 2021).

Assim, é veemente refletir sobre os efeitos da cisgeneridade em uma sociedade que incipientemente reconhece outras experiências de gênero que desviam deste marco, a partir de sua condição sociopolítica. Por conseguinte, o processo de identificação diz mais sobre reconhecer-se homem ou mulher e ter esse reconhecimento protegido pela cisnormatividade. Isto em virtude da relação

identidade x sexo conferida dentro desse sistema de expectativas. Então, trata-se de compreender essa identificação como processo de negociação coletiva e de efeitos no campo social e político, não cabendo reduzi-la a um indivíduo ou esgotá-la em uma escolha subjetiva (FUCHS; HINING; TONELI, 2021).

Apesar de sua presença na sociedade, não há, em muitos casos, uma garantia de cidadania a essas pessoas que, mesmo com a devida escolaridade para exercício de funções, têm dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho. De fato, as dificuldades para essas pessoas iniciam-se na escola e na própria família, prolongando-se ao longo de suas vidas (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA. 2015). Neste sentido, a discussão acerca da inserção das pessoas trans na sociedade em múltiplos aspectos, incluindo o laboral é essencial.

As pessoas trans têm sido historicamente submetidas às relações de poder e dominação que, ao mesmo tempo em que sofrem processos de invisibilização, tomam-nas como seres abjetos. A abjeção impossibilita essas pessoas a serem inteligidas a partir de suas performances de gênero, visto que rompem com a lógica hegemônica. Numa sociedade na qual as relações e a condição de humanidade dos sujeitos passam pelo crivo dos processos de generificação, as pessoas trans podem experimentar um conjunto de vulnerabilidades em suas vidas cotidianas, incluindo o ambiente laboral (SANTANA *et al*., 2021).

Panizza e Moresco (2021), em um estudo sobre mulheres transexuais e travestis no mundo do trabalho e com o objetivo de contextualizar a literatura sobre gestão da diversidade na área da administração, evidenciou que tal população é menos representada nas pesquisas. Nas categorias de diversidade organizacional do periódico *Group & Organization Management*, embora tenha convocado para experiências do chamado grupo LGBTI+, o grupo transexual e travesti é mais ausente, podendo ser considerado como indício da exclusão desse público do ambiente de trabalho formal. No tocante ao campo da pesquisa científica, apenas no período de 2015 a 2018, há uma ampliação dos estudos para além da categoria diversidade de gênero, centrada exclusivamente em mulheres, para englobar as pessoas transgêneras (FRAGA *et al*, 2022).

Assim, evidencia-se uma lacuna significativa nos estudos relacionados à população de transexuais e travestis, refletindo a escassez de informações na sociedade. Tal advento tem implicações diretas nas esferas sociais, especialmente no que diz respeito à inclusão desse grupo nas instituições de ensino e no mundo do trabalho. Desse modo, o foco deste estudo está voltado para a população de transexuais e travestis.

O ideal performativo profissional está atrelado à performance hegemônica e normativa do que é ser homem ou mulher e, portanto, sob a égide da hétero-normatividade, na qual identidades não inteligíveis não cabem. A norma, o que é impresso como normal, faz com que sujeitos da população

LGBTQIAPN+ sejam excluídos, classificados como anormais (BUTLER, 2021; MENDES, 2022; CARRIERE; SOUZA; AGUIAR, 2014).

A atribuição da norma faz parte do processo de construção histórico-social de um povo. Neste sentido, a norma vigente na sociedade brasileira reflete o patriarcado. No patriarcado há iniquidades salariais entre indivíduos do sexo masculino e feminino, quiçá para a população trans. Assim, a definição do gênero circunda as atribuições laborais, tanto para pessoas cisgêneras quanto para as transgêneras ou transexuais, atrelando-se ao estigma da masculinidade e feminilidade.

Por conseguinte, a gênese do problema inicia-se na diferença de gênero e aprofunda-se com o desconhecimento do significado de identidade de gênero e da diversidade das identidades de gênero existentes (MENDES, 2022; ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). Essa problemática engloba todos os setores da sociedade, uma vez que as normas estabelecidas como "aceitáveis" são disseminadas de forma ampla, incluindo o trabalho.

O trabalho é fundamental para a vida humana e condição para existência social. No trabalho o homem se transforma e é transformado. As construções das identidades no mundo do trabalho estão permeadas pelos valores da sociedade, que hegemonicamente tem como norma o homem cis-branco-hétero (indivíduo do sexo masculino que se percebe como do sexo masculino, se relaciona com mulheres e tem cor da pele branca). Portanto, a soma de marcadores sociais da diferença pode levar às iniquidades, considerando as intersecções destes sob a ótica dos valores culturais preponderantes. Essas, por sua vez, impactam no dia a dia do mundo do trabalho e nas performances laborais (MENDES, 2022; BAGGIO, 2017).

De modo geral, estudos têm sido desenvolvidos para avaliar o panorama da inserção social das mulheres no mundo do trabalho, dos serviços de saúde ofertados aos homens. Nos casos citados, as mulheres ainda demandam políticas de equidade no mundo laboral e os homens a desmistificação que o cuidado e o cuidar-se são inerentes ao feminino (SOARES JÚNIOR *et al*., 2024). Assim, discutir contextos relativos a população LGBTQIAPN+ é deveras importante, uma vez que, conforme discutido neste estudo, esta população é historicamente excluída e vulnerável. Neste sentido, estudo de Rondas e Machado (2015), que objetivou analisar os resultados de uma pesquisa sobre inserção de travestis no mercado de trabalho, evidencia que, até mesmo organizações que possuem políticas de combate à discriminação LGBTfóbica, preferem que os indivíduos não revelem sua sexualidade, reiterando o julgo das "normas" da sociedade que repercutem nas organizações.

A vulnerabilidade segundo Santana *et al*. (2021) refere-se a grupos ou indivíduos fragilizados, jurídica ou politicamente, na promoção, na proteção e/ou garantia de seus direitos de cidadania. Isto

ocorre por esta condição ou situação entrelaçar relações estruturais de dominação ou formas injuriosas de formação dessas identidades.

Dessa forma, é crucial questionar a aplicação das políticas de inclusão, garantindo que não se restrinjam apenas à integração superficial dos indivíduos. A verdadeira inclusão implica em viabilizar a participação plena de todas, todos e todes, considerando os marcadores sociais da diferença que se interseccionam. O objetivo é transformar a diferença em um fator de fortalecimento em meio a pertença organizacional percebida pelos servidores e colaboradores. Por conseguinte, o clima e cultura organizacionais são balizadores fulcrais da implementação da inclusão. Deve-se compreender e aplicar a inclusão por meio da gestão da diversidade no mundo do trabalho, notadamente, nos serviços públicos regidos por princípios organizativos e doutrinários tal qual o sistema público de saúde do Brasil, o Sistema Único de Saúde (SUS) (SILVA; LUPPI; VERAS, 2020).

O Brasil possui uma trajetória de políticas intersetoriais que trazem avanços, contudo ainda são incipientes, pois embora existam as políticas desenhadas, sua implantação e implementação dependem do interesse dos gestores. A conjunção de políticas busca assegurar a efetivação dos direitos humanos para a população LGBTQIAPN+, garantindo respostas às mais variadas necessidades e problemas ocasionados pela hierarquização dos marcadores sociais. Vale ressaltar, que o corpo transexual e travesti pode possuir uma intersecção de necessidades para além da vivência em sua identidade de gênero.

Há múltiplos olhares para a gestão da diversidade, especificamente, a questão que orienta esta pesquisa é: Como a gestão da diversidade tem sido compreendida e aplicada no âmbito das organizações de saúde? Com isto pretende-se apontar possibilidades de melhorias às políticas inclusivas e viabilizar a inserção e permanência da população de transexuais e travestis no mundo do trabalho.

O Sistema Único de Saúde (SUS), a política pública de saúde do Brasil, foi pioneiro em debater sobre os direitos das pessoas transexuais e travestis ao uso do nome social e, por conseguinte, a um atendimento humanizado, acolhedor e livre de qualquer discriminação. O nome social consiste na adoção de prenome com o qual a pessoa transexual ou travesti se identifica e se sente socialmente reconhecida. Portanto, coíbe situações vexatórias ao indivíduo de ser identificado por um nome que, nas normas de gênero, não condiz com sua expressão de gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Desta forma, há uma inserção cadencial da pauta da população transexual e travesti nas políticas de saúde e na sociedade como um todo. Contudo, há desafios significativos decorrentes de transfobias institucionais para à atenção integral à saúde de pessoas trans (MOTA *et al*, 2022). Esta transfobia é incoerente ao direito de ser de cada um e a perspectiva da gestão da diversidade. A gestão da diversidade tem sido mais evidenciada em meio ao reconhecimento da potencialidade das diferenças para ampliar formas de percepção de uma realidade. Esse enfoque não apenas aumenta as chances de

inovação e adaptação, mas também contribui para o crescimento econômico e o alcance de lucros (CICHOVES *et al*., 2024).

No contexto do capitalismo, mediante a concorrência e a necessidade de permanecer atuante no mundo do trabalho, inovar é fundamental. Todavia, os seres humanos tendem a resistir às mudanças na vida prática, advindas do processo de inclusão dos grupos marginalizados, sendo a compreensão dos marcadores sociais, livres de preconceito, o primeiro passo para que ela ocorra. Diante da exploração da força de trabalho e a apropriação da mais-valia, os trabalhadores vendem sua força de trabalho como uma mercadoria. No caso das pessoas trans e travestis, pesquisas evidenciam que muitos exercem trabalhos com baixa remuneração, exercem atividades de prostituição para sobreviver (SANTANA *et al*., 2021).

Estudos evidenciam que o maior desafio à inserção no mercado formal de trabalho começa no processo de recrutamento e seleção (BAGGIO, 2017; GONÇALVES, TRUJILLO, 2020). Neste sentido, necessitam-se de políticas públicas de inclusão que considere a alta taxa de evasão escolar involuntária e a necessidade de capacitação profissional (LICCIARDI; WAITMANN, OLIVEIRA, 2015; ALMEIDA, VASCONCELLOS, 2018, VILLANI, RIBEIRO, 2019; GONÇALVES, TRUJILLO, 2020; FERREIRA, RIBEIRO, BRITO, 2022).

A expressão de gênero condizente à identidade de gênero é um fator importante para as pessoas transexuais e travestis. No entanto, essa congruência pode se tornar um obstáculo durante processos seletivos, visto que, por vezes, a expressão de gênero não corresponde ao nome registrado nos documentos oficiais. Isso pode resultar em um fator de exclusão, no momento em que o sujeito já empregado demonstrar ter sua identidade de gênero em desconformidade com seu sexo biológico (SILVA; LUPPI; VERAS, 2020; FERREIRA; RIBEIRO; BRITO, 2022). Aqueles que possuem uma expressão de gênero mais aproximada do esperado para indivíduos cisgênero, tendem a receber mais respeito. Nesse contexto, quanto maior a passabilidade, menos possibilidades de sofrer transfobia e discriminação (BAGGIO, 2017, ZILIOTTO; DAVIES; ITAQUI, 2021).

Ainda se evidenciou o despreparo das organizações para selecionar e acolher os sujeitos, uma vez que os preconceitos e estigmas da sociedade influenciam nos critérios de seleção. Desse modo, as relações são marcadas pela ignorância generalizada em relação à transgeneridade, colocando os sujeitos em situações de constrangimento que variam desde a desde a utilização inadequada do nome até questionamentos acerca da genitália dessas pessoas (BAGGIO, 2017; GONÇALVES; TRUJILLO; 2020, NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI, 2022).

Perante essas questões de vulnerabilidade incoerente ao preceito de equidade e inclusão, objetivou-se construir e validar um questionário para avaliar as práticas da gestão da diversidade em organizações de saúde com enfoque na identidade de gênero da população de transexuais e travestis.

MÉTODO

Trata-se de um estudo metodológico envolvendo as fases de construção e validação de um instrumento de coleta de dados sobre práticas de gestão da diversidade com enfoque na população de transexuais e travestis, desenvolvido no período de maio a novembro de 2023.No caso, o instrumento é um questionário para captação de respostas de gestores atuantes na gestão do trabalho e da educação na saúde das organizações de saúde. Assim, o percurso metodológico deste estudo contemplou as fases da estruturação e validação do instrumento de coleta de dados.

A estruturação do questionário foi subsidiada por revisão integrativa de literatura para identificar variáveis pertinentes e a validação de conteúdo ocorreu por composição de uma amostra de especialistas. De modo geral, as fases para desenvolvimento do questionário 1- Identificação e seleção dos estudos, extração dos dados e organização em planilha seguindo o método da revisão integrativa; / 2- Definição de temas e subtemas; identificação de palavras-chave nos temas pela técnica de análise temática; / 3- Arrolamento das variáveis pertinentes para verificar as práticas de gestão da diversidade no mercado de trabalho, com foco na população trans e travesti; / 4- Composição do questionário; /5- Validação do questionário por especialistas) são detalhadas nos tópicos a seguir.

Construção do questionário: revisão integrativa de literatura

A Revisão Integrativa de literatura é um estudo do tipo secundário que visa a síntese de conhecimento para compreensão do conteúdo, sintetizando os resultados de estudos. Realiza-se em seis etapas: identificação do tema e questão norteadora; estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados; avaliação dos estudos incluídos na revisão integrativa; interpretação dos resultados e síntese do conhecimento (WHITTEMORE, KNAFL. 2005; MELNYK; FINEOUT-OVERHOLT, 2005; NOGUEIRA *et al*., 2021; SOARES JÚNIOR *et al*., 2024). Inicialmente, houve a identificação do tema e da questão norteadora por meio da estratégia PICo (APÓSTOLO, 2017): P (População) *AND* I: (Fenômeno de interesse) *AND* Co: (Contexto).

No caso do presente estudo, P= *Transgender persons OR Transgenders Person OR Transgender Persons, Transgender OR Transgenders OR Transgender OR Transsexual Persons AND* I= *Mercado de Trabalho OR Mercado de Trabajo OR Job Market AND* Co= *gestão da diversidade*. A partir da estratégia PICo, foi gerada a seguinte pergunta norteadora: Quais as variáveis devem ser coletadas em um questionário para verificar as práticas de gestão da diversidade no mercado de trabalho, com foco na população trans e travesti?

Estabeleceu-se, em seguida, a amostragem com a definição dos critérios de inclusão e exclusão. Os critérios de inclusão definidos para seleção foram: artigos com resumos e sua extensão completa disponíveis de forma gratuita, publicados em português, inglês ou espanhol, que tivessem por objeto investigar a inserção e desafios para acesso e permanência da população trans e travesti no mercado de trabalho. Por sua vez, os critérios de exclusão foram: artigos que analisassem a inserção de travestis e transexuais no mundo do trabalho juntamente com outras pessoas do grupo LGBTQIAPN+, artigos com objetos diferentes aos de interesse do estudo ou artigos relacionados ao cuidado assistencial da saúde, artigos duplicados, artigos não revisados por pares, artigos de revisão narrativa de literatura e provenientes da literatura cinza sem editoração científica.

A busca dos artigos foi realizada no período de maio a novembro de 2023 nas bases de dados Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS); *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Periódicos Capes através da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe). Os descritores empregados foram gerados a partir da lista de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), em português, inglês e espanhol, sendo eles: Travestilidade, Pessoas Transgênero, Transexuais e Mercado de Trabalho, combinados com os operadores booleanos *"AND"* e "*OR*" de forma a integrar e direcionar o máximo de estudos sobre o tema, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Operadores boleanos

Base	Estratégia de busca
LILACS	(Travestilidade *OR transvestism OR travestismo OR* "Pessoas Transgênero" *OR "Transgender Persons" OR "Personas Transgénero" OR* transexuais *OR transsexuals OR transexuales*) *AND* ("Mercado de Trabalho" *OR "Mercado de Trabajo" OR "Job Market"*)
SciELO	(Travestilidade *OR Transvestism OR Travestismo OR* "Pessoas Transgênero" *OR "Transgender Persons" OR "Personas Transgénero" OR* transexuais *OR transsexuals OR transexuales*) *AND* ("Mercado de Trabalho" *OR "Mercado de Trabajo" OR "Job Market")*
Periódicos CAPES	(Travestilidade *OR Transvestism OR Travestismo OR* "Pessoas Transgênero" *OR "Transgender Persons" OR "Personas Transgénero" OR* transexuais *OR transsexual OR transexuales*) *AND* ("Mercado de Trabalho" *OR "Mercado de Trabajo" OR "Job Market"*)

Fonte: Elaboração própria.

Assim, com a aplicação da estratégia de busca em cada base, houve a categorização dos estudos. Após a localização dos estudos, exportaram-se os resultados para uma planilha em Excel® para identificar e excluir os duplicados. Em seguida, ocorreu a leitura do título e resumo por dois pesquisadores independentes. Quando necessário, em caso de dúvida, dialogava-se sobre para um juízo

de valor consensual (WHITTEMORE, KNAFL. 2005; MELNYK; FINEOUT-OVERHOLT, 2005; SANTANA *et al*., 2021).

Prosseguiram-se, assim, a avaliação dos estudos inclusos com as leituras na íntegra dos estudos selecionados, análise crítica e síntese dos resultados da revisão. Por conseguinte, os artigos selecionados para compor a revisão foram analisados pela aplicação dos critérios de inclusão e exclusão na leitura dos títulos e resumos e, em seguida, na leitura integral do seu conteúdo. Aqueles incluídos na revisão tiveram os seguintes dados captados: título, autores/ano, revista de publicação, estado/país, palavra-chave, objetivo, tipo de estudo, instrumento, amostra, principais resultados, principais conclusões/recomendações e nível de evidência. Os dados foram organizados em Planilha *Google*®.

O nível de evidência foi avaliado em: Nível 1: evidências resultantes da meta-análise de múltiplos estudos clínicos controlados e randomizados; Nível 2: evidências obtidas em estudos individuais com delineamento experimental; Nível 3: evidências de estudos quase-experimentais; Nível 4: evidências de estudos descritivos (não-experimentais) ou com abordagem qualitativa; Nível 5: evidências provenientes de relatos de caso ou de experiência;- Nível 6: evidências baseadas em opiniões de especialistas (MELNYK ; FINEOUT-OVERHOLT, 2005).

Na interpretação dos resultados, para subsidiar a estrutura do questionário, os artigos incluídos na amostra final foram analisados de maneira qualitativa, a partir da análise temática (SOUZA, 2019) A Análise Temática (AT) conforme proposta por Braun e Clarke (2006) é um método de análise qualitativa de dados para identificar, analisar, interpretar e relatar padrões (temas) a partir de dados qualitativos. O mínimo que a AT proporciona é organizar e descrever o banco de dados em rico detalhe. No tocante ao seu desenvolvimento, a AT possui características semelhantes a procedimentos tradicionalmente adotados na análise qualitativa. Aspectos como busca por padrões, recursividade, flexibilidade, homogeneidade interna nas categorias/temas e heterogeneidade externa entre as categorias/temas são características fundamentais de análises qualitativas.

Segundo o referencial da análise temática (BRAUN; CLARKE, 2017), um tema capta algo relevante sobre os dados em relação à pergunta de pesquisa e representa certo nível de significado padronizado identificado no banco de dados. No caso, os temas deste estudo foram estabelecidos com base nos objetivos (perguntas) dos artigos inseridos na revisão integrativa. De igual modo, os subtemas. O processo consistiu em, a partir do quadro de extração de dados, organizar os artigos segundo os objetivos verificando semelhanças e diferenças. Desta forma, os objetivos iguais ou semelhantes foram orientadores dos temas e uma especificidade identificada dentro desses objetivos foi colocada como subtema. Com a definição dos temas e subtemas, foram inseridos trechos textuais extraídos dos artigos e identificadas palavras de destaque. Essas palavras possibilitaram a identificação das variáveis que

seriam importantes para compor o questionário. Todo o processo se deu para contemplar as seis fases indicadas por Braun e Clarke (2006): familiarização com os dados, geração de códigos iniciais, busca de temas, revisão de temas, definição e nomeação dos temas, produção de relatório.

A análise temática (AT) não possibilita a quantificação dos dados (quantas pessoas referiram a tal tema, ou quantas referências estão contidas em um tema), mas colabora para estudos quantitativos com material rico para a criação de roteiros para questionários como ocorrido na presente pesquisa (SOUZA, 2019). A AT não é mais fácil ou rápida do que outra técnica de análise qualitativa de conteúdo, pois requer um comprometimento qualitativo concomitantemente mais aprofundado e amplo, sem compromissos quantitativos adotados a priori. A flexibilidade é um aspecto fundamental à pesquisa qualitativa e assim o é na aplicação das etapas da AT e entendimento das perguntas de pesquisa (PATTON, 2015).

Assim, o processo de análise não é linear, no qual se move de uma fase à seguinte. Trata-se de um processo que demanda uma atitude recursiva, com movimentos de vaivém, conforme a necessidade, através de todas as fases. O processo requer tempo, cuidado da análise, demandando expertise do pesquisador. A verificação da pertinência das ações desenvolvidas na AT pode ser verificada em Check List específico desenvolvido por Braun e Clarke (BRAUN; CLARKE, 2017).

De modo geral, o processo conduzido na revisão integrativa de literatura foi apresentado por meio de fluxograma de acordo com as recomendações do *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta- Analyses* (PRISMA) (PAGE *et al.*, 2021) e também por quadros.

Composição da estrutura do questionário e validação

O instrumento de coleta de dados foi construído com base na revisão integrativa realizada. A validação de conteúdo visa verificar a forma como cada item do questionário associa-se ao tema de interesse e condiz com aquilo que se deseja investigar. Esta foi realizada por meio de duas estratégias: conteúdo subsidiado por revisão integrativa e validação do conteúdo por especialistas. A análise por especialista investiga se o conteúdo é válido e tem importância para o que se propõe, por isto deve ser feito por quem tem experiência e qualificação na temática (FERNÁNDEZ-GÓMEZ, *et al.*, 2020).

Neste estudo, compreendeu-se o especialista como indivíduo possuidor de titulação de mestre ou doutor, com produção de artigos científicos que abordam sexualidade e gênero. A amostra por especialistas é do tipo não probabilística. Assim, procedeu-se seleção por conveniência e formalização

do convite por e-mail estruturado como carta, em que se solicitava participação para análise do questionário e indicava como proceder a análise.

No caso, o especialista deveria julgar haver uma ordem lógica na estrutura do questionário e a coerência do conteúdo em relação ao objetivo da pesquisa. Assim, o especialista deveria avaliar se o questionário possibilitava responder às perguntas do estudo de forma clara e operacional e se as perguntas eram pertinentes para verificar as práticas de gestão da diversidade com enfoque na diversidade de gênero.

Deste modo, para cada pergunta, o especialista indicou o nível de concordância sobre a validade da questão para mensurar o objeto sob estudo, mediante uma escala do tipo *Likert* (discorda totalmente, discorda, indiferente, concorda, concorda totalmente) e importância da pergunta (discorda totalmente, discorda, indiferente, concorda, concorda totalmente). Para as perguntas que obtiveram discordância total, discordância ou indiferença foram solicitadas justificativas. Por sua vez, para as de concordância (concordo) foram solicitadas sugestões de melhoria (COSTA JUNIOR, *et al*., 2024). Em síntese, para orientar a avaliação, o especialista deveria nortear-se por duas questões norteadoras: 1-Quais perguntas seriam importantes para verificar as práticas de gestão da diversidade, com foco na população de transexuais e travestis, nas organizações de saúde? /2-Como realizar essas perguntas considerando a forma do texto no sentido da clareza de entendimento?

Cada especialista retornou, via e-mail, o instrumento após a primeira análise (t1). Assim, o pesquisador procedeu aos ajustes e reenviou a matriz de validação sinalizando as modificações realizadas. Em meio a segunda análise dos especialistas (t2), as perguntas indicadas válidas e importantes como concordo e concordo totalmente pelos especialistas foram mantidas e compuseram o questionário.

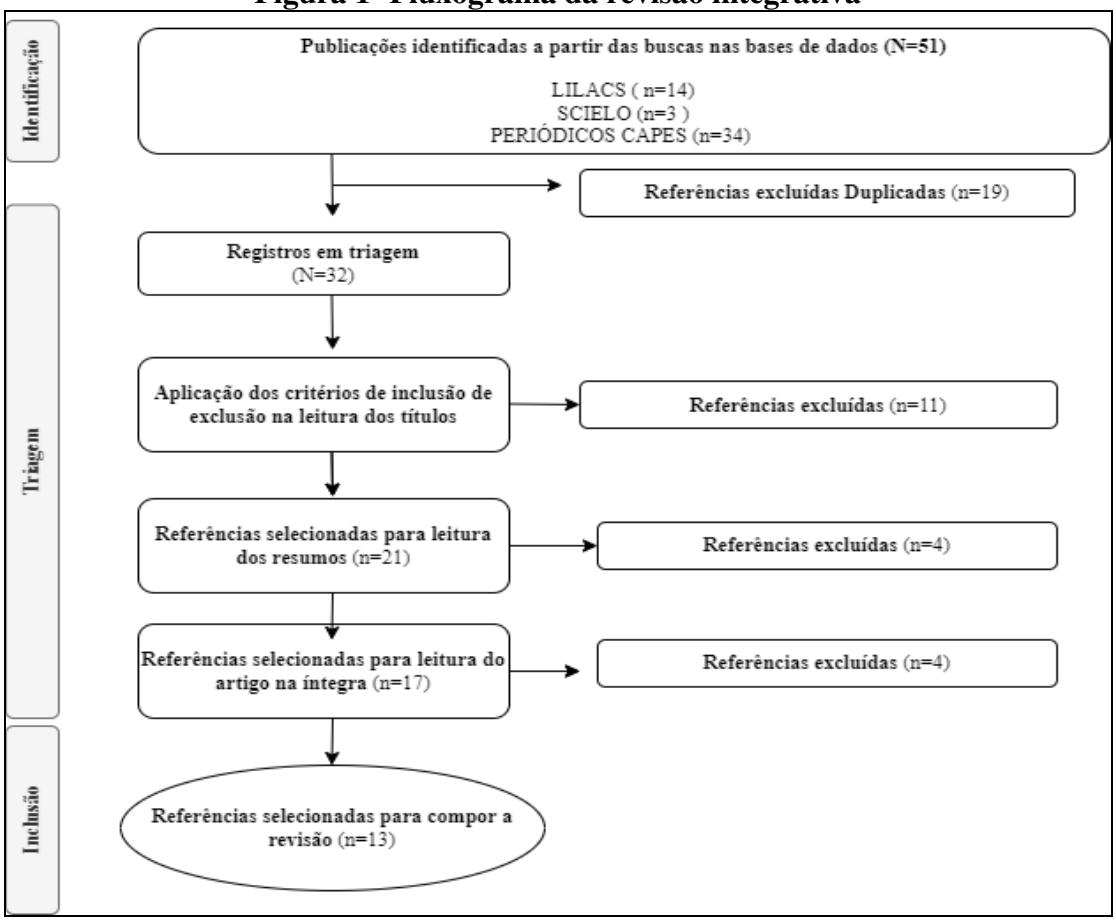
Em conformidade aos preceitos éticos, o protocolo de pesquisa foi submetido a análise de Comitê de ética em Pesquisa obtendo aprovação no parecer de n. 4.665.046.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Revisão integrativa

Foram identificados 55 artigos primários e incluíram-se, ao final desse processo, 13 artigos. As etapas de seleção estão descritas na Figura 1.

Figura 1- Fluxograma da revisão integrativa



Fonte: Elaboração própria.

Das exclusões realizadas, observou-se que 37,35% dos casos foram decorrentes de duplicidade, enquanto outros 37,35% foram motivados pela falta de alinhamento com o escopo da pesquisa. Essas exclusões abrangeram temas que não se relacionavam diretamente com a classe LGBT explorando outros contextos e temáticas, como as violências e a saúde, bem como abordagens que não contemplavam a perspectiva da inserção e os desafios inerentes ao mercado de trabalho. Ao final do processo de seleção, a amostra da revisão integrativa foi composta por 13 artigos, desenvolvidos no contexto local (Brasil), sendo 12 publicados no idioma português e um em inglês. Dos 13, cinco foram captados na LILACS e oito no Periódico CAPES. Quanto à área de publicação, cinco eram de revistas da área da psicologia, uma da saúde coletiva, cinco da administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo, uma interdisciplinar e uma do direito. No tocante aos desenhos de estudo, três eram provenientes da abordagem quantitativa e 10 da abordagem qualitativa. A descrição dos artigos inclusos está no Quadro 2

Quadro 2 – Amostra de textos selecionados

Ano	Autoria	Delineamento da pesquisa
2015	LICCIARDI, N. ; WAITMANN, N. L. G; OLIVEIRA, M. H. M	Exploratória de abordagem qualitativa / 25 mulheres travestis e/ou transexuais / Questionário.
2015	RONDAS, L. O.; MACHADO, L. R. S.	Exploratória de abordagem qualitativa / 12 travestis / Entrevista.
2017	BAGGIO, M. C.	Exploratória de abordagem qualitativa / 4 homens transexuais, 1 mulher trans e 1 genderfluid (não-binária) / Entrevista.
2018	ALMEIDA, C.B; VASCONCELLOS, V. A.	Abordagem qualitativa / 1 homem cisgênero e 8 pessoas transgêneras / Entrevista.
2019	VILLANI, F. B.; RIBEIRO, L. P.	Abordagem qualitativa/ 9 sujeitos transgêneros / Entrevista.
2020	SILVA, M. A.; LUPPI, C. G.; VERAS, M. A. S. M.	Transversal de abordagem quantitativa / 672 transexuais (47 homens trans e 608 mulher trans/travesti e 17 ignorado) / Entrevista.
2020	GONÇALVES, J. V. R.; TRUJILLO, R. A. S.	Exploratória de abordagem qualitativa / 3 mulheres transexuais / Questionário.
2020	COSTA, A. B. *et al*.	Transversal / 384 participantes / Questionário.
2021	ZILIOTTO, D. M.; DAVIES, S. M.; ITAQUI, C.	Exploratória de cunho social e de abordagem qualitativa / 3 mulheres transexuais e 1 homem transexual / Entrevista.
2022	NASCIMENTO JUNIOR, M. B.; TEIXEIRA, M. C. A.; GRITTI, N. H. S.	Exploratória de abordagem qualitativa / 07 participantes (4 homens transexuais, 2 mulheres transexuais e 1 não binário) e 04 empresas de médio porte sendo 2 do ramo da educação e 2 de tecnologia/Questionário.
2022	MELO, M. F. S. *et al*.	Descritiva, transversal de abordagem quantitativa / 106 respostas válidas / Questionário.
2022	FERREIRA, F. F.; RIBEIRO, T. M. S; BRITO, W. F.	Exploratória de abordagem qualitativa / 3 homens trans e 3 mulheres trans / Entrevista.
2023	GOMES, T. D. N. *et al.*	Exploratória de abordagem qualitativa / 05 pessoas transexuais e travesti (2 mulheres trans, 1 travesti e 2 homens trans) / Entrevista.

Fonte: Elaboração própria.

A revisão integrativa foi conduzida com o objetivo de subsidiar a construção do questionário, buscando identificar e compreender as dificuldades para inserção e permanência da população trans e travesti no mercado de trabalho formal. A análise temática com as informações extraídas dos artigos que integraram a revisão possibilitou a categorização de temas e subtemas com base nos elementos centrais dos objetivos dos estudos. Assim, foram definidas categorias (temas) e subcategorias (subtemas) em que trechos extraídos dos artigos foram inseridos e identificadas palavras de destaque (ver quadro 3). A partir deste processo foi estruturado o questionário (ver quadro 4).

Quadro 3 - Categorias (temas) e Subcategorias (subtemas) extraídos dos artigos integrantes da revisão

Tema 1: Dificuldade de inserção no mercado de trabalho	
• Falta de apoio familiar • Preconceito • Desinformação sobre a travestilidade e a transexualidade • Desigualdade relacionada à divisão sexual do trabalho e ao padrão heteronormativo	LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA (2015) Bloco 2/ 11,12,13
• Hostilidade, aversão, intolerância, chacota, preconceito • Assédio sexual, • Esperas prolongadas em listas para emprego • Impossibilidade de promoção, • Remuneração aquém das funções exercidas • Acúmulo de funções • Baixa valorização • Trabalho extenuante • Abuso de autoridade • Desentendimentos e boicotes com colegas do trabalho • Falta de qualificação profissional e baixa escolaridade • Não legitimação do nome social	RONDAS; MACHADO (2015) Bloco 3/20,21
• Preconceito e transfobia; • Documentos (registro civil e certificado de reservista) • Uso de banheiro, vestiário e uniforme; • Baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; • Linguagem corporal e verbal.	ALMEIDA; VASCONCELLOS (2018) Bloco 3/ 22, 23, 24, 25 e 26
• Dificuldades de acessar os procedimentos necessários para efetivação da transição de gênero	SILVA; LUPPI; VERAS (2020)
• Falta de informações e o preparo das organizações para lidarem com os aspectos relacionados à transexualidade	GONÇALVES; TRUJILLO (2020) Bloco 2/ 11, 12,13 / Bloco 3/16,17
• Grande despreparo das empresas em receber transexuais • Preconceito dos colaboradores • Receio das pessoas trans em se expor ao procurarem trabalho formal.	NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI (2022) Bloco 2/ 11, 12,13 / Bloco 3/16,17
• Interseção de diferentes discriminações	FERREIRA; RIBEIRO; BRITO (2022) Bloco 1/ 3,4, 5, 6, 8,9
• Identificação e efetivação do processo transsexualizador • Preconceito, a discriminação e a não garantia do direito à educação • Questões burocráticas em torno da retificação de nome	GOMES *et al*. (2023)
• Uso do nome social traz constrangimento ou abuso por parte da empresa e/ou colegas de trabalho • Dificuldades da gestão das organizações e outros colaboradores em respeitar a identidade de gênero dos empregados	MELO *et al*. (2022) Bloco 2/11,12,13 / Bloco 3/20,21
Tema 2: Meios para qualificar a vida laboral	
• Nome social • Uso do banheiro adequado à identidade de gênero • Treinamento dos colaboradores • Implementação de políticas e práticas de recursos humanos	LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA (2015) Bloco 2/14 Bloco 3/16,17,20,21,24,25,26,27
• Legislações de cotas • Reconhecimento da identidade de gênero para inserção e capacitação dos funcionários e serviços de RH	ALMEIDA; VASCONCELLOS (2018) Bloco 3/15,16,17,19,28
• Políticas públicas de inclusão escolar, tolerância e respeito à diversidade de identidade de gênero • Efetivação do acesso ao processo transexualizador no Sistema Único de Saúde	SILVA; LUPPI; VERAS (2020)
• Direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero • Aprofundar as questões de integração e permanência no ambiente de trabalho	MELO *et al*. (2022) Bloco 3/ 22, 23, 24, 25 e 26
• Investir em políticas públicas específicas de educação e trabalho • Qualificação do sujeito devido à alta taxa de evasão escolar e baixo grau de instrução	FERREIRA; RIBEIRO; BRITO (2022) Bloco 3/16,17
• Políticas públicas de modo a promover a inclusão e efetivar o direito ao trabalho	GOMES *et al*. (2023)
Tema 3: Inserção de travestis no mundo do trabalho	
• Atividades pouco valorizadas socialmente, com baixa exigência qualificação e salário. • Ocupações consideradas "femininas" pela sociedade • Discriminação no mercado de trabalho formal • Maiores chances de conseguir emprego junto a empresas que o contato com o público não é direto (visual)	RONDAS; MACHADO (2015)
• Salões de beleza e telemarketing foram citados como os lugares e áreas mais receptivas à empregabilidade de pessoas trans	NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI (2022)
Tema 4: Cenário da empregabilidade das pessoas transexuais e travestis	
• Preconceito foi o principal elemento citado como obstáculo de acesso • Ignorância em relação ao significado de ser transexual • Risco de demissão em virtude da transição	ALMEIDA; VASCONCELLOS (2018) Bloco 3/15,29
• Passabilidade como fator de adesão a norma cis-heteronormativa. • Maiores dificuldades dos travestis para o trabalho formal.	VILLANI; RIBEIRO (2019)
***Subtema**: Ausência de mulheres transexuais nas organizações* • Informalidade e prostituição métodos de sobrevivência/ Negligência do Estado e o despreparo das organizações/ Poucas políticas públicas foram criadas para trabalhar a empregabilidade e oportunizar o acesso	GONÇALVES; TRUJILLO (2020)
***Subtema:** Discriminação de mulheres e homens transgêneros no mercado de trabalho* • Mais educação formal não suficiente para superar a discriminação e encontrar um emprego satisfatório/ homens transgêneros mais frequentemente desempregados do que as mulheres trans.	COSTA *et al*. (2020)
Tema 5: Fatores associados à inserção no mercado formal de trabalho	
• Ter identidade de gênero homem transexual • Possuir 12 anos ou mais de escolaridade • Estar em algum acompanhamento médico • Estar em acompanhamento para processo transexualizador • Ter convênio médico particular • Nunca ter sido preso na vida.	SILVA; LUPPI; VERAS (2020)
***Subtema:** Percepção acerca das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal* • Cis-heteronormatividade aumenta a vulnerabilidade social, a exclusão e a falta de políticas públicas voltadas às pessoas transexuais e travestis.	FERREIRA; RIBEIRO; BRITO (2022)
Tema 6: Percepções de transgêneras sobre suas relações com história profissional, com outras pessoas no ambiente de trabalho e políticas e práticas da organização	
• Restrições de oportunidade • Recorrência da transfobia • Importância da passabilidade • Respeito apenas às pessoas cisgêneras • Ignorância generalizada quanto à transgeneridade • Escassez de Políticas e práticas para as pessoas transgêneras • Assimilação da transgeneridade como impedimento à entrada e permanência no mercado de trabalho. • Melhores ambientes para as pessoas transgêneras pelas organizações que têm políticas e práticas de acolhimento.	Baggio, M. C./ 2017 Bloco 2/11,12,13 e 14 Bloco 3/15,16,17
***Subtema:** Narrativas de profissionais transexuais acerca de suas experiências no mundo do trabalho* • Mudança do registro civil estruturantes para o clima organizacional/ Gênero pouco discutido nas políticas de diversidade.	ZILIOTTO; DAVIES; ITAQUI (2021)

Fonte: Elaboração própria.

Conforme observa-se no quadro 4, o questionário para avaliação das práticas de gestão da diversidade, com ênfase na identidade de gênero, foi construído em três blocos.

Quadro 4 - Configuração do Questionário Pós Avaliação de Especialistas

Bloco 1: DADOS PESSOAIS / ATUAÇÃO / QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
1. E-mail:
2. Data de nascimento:
3. Identidade de Gênero: ( ) homem cis ( ) homem trans ( ) mulher cis ( ) mulher trans ( ) travesti ( ) não binário ( ) outro: qual?
4. Autodeclaração de Etnia/Raça: ( ) Preto ( ) Pardo ( ) Branco ( ) Indígena ( ) Amarelo
5. Possui algum tipo de deficiência? ( ) Sim ( ) Não
5.1 Se sim, qual? ( ) Deficiência Auditiva; ( ) Deficiência Visual; ( ) Deficiência mental/intelectual; ( ) Deficiência Física; ( ) Altas habilidades?
6. Qual sua formação? ( ) Médio. ( ) Médio Técnico. Em que? ( ) Graduado. Em que? ( ) Pós Graduado lato sensu Em que? ( ) Pós Graduado stricto sensu Em que?
7. Unidade em que trabalha:_____
8. Cargo: ( ) Servidor Público Qual? _____ ( ) Comissionado Qual?_____
9. Função na Unidade: ( ) Chefia de Grupo de Recursos Humanos ( ) Chefia do Recursos Humanos ( ) Chefia do Departamento de Pessoal ( ) Chefia de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde
10. Quanto tempo você trabalha na atual função na Unidade?
Bloco 2: GESTÃO DA DIVERSIDADE
11. Para você **o que é gestão da diversidade**?
12. Qual a importância da gestão da diversidade para o seu processo de trabalho?
13. Quais seriam as pessoas diversas no ambiente de trabalho?
14. Na sua opinião, como podemos melhorar a Gestão da Diversidade e Inclusão Social no seu local/unidade de trabalho?
Bloco 3: PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE, COM ÊNFASE NA IDENTIDADE DE GÊNERO
15. Para você, **quem são pessoas transexuais e travestis**?
16. Durante sua vida funcional, houve alguma **capacitação** voltada sobre gênero e sexualidade com esclarecimentos sobre pessoas transexuais e travestis nos últimos 5 anos? ( ) sim ( ) não
16.1 Se sim, esta capacitação foi uma solicitação específica do serviço ou foi uma iniciativa da Secretaria de Saúde?
17. No seu caso particular, busca ou buscou **capacitar-se** na temática gênero e sexualidade? Sim ( ) Não ( )
17.1 No caso de sim, qual foi a motivação para buscar essa capacitação?
18. Durante sua vida funcional, sua Unidade teve algum/a servidor/a ou funcionário/a transexual ou travesti neste local de trabalho/unidade? Sim ( ) Não ( )
19. Atualmente, em sua unidade de trabalho, há algum/a servidor/a ou funcionário/a transexual ou travesti neste local de trabalho/unidade? Sim ( ) Não ( )
20. Na sua Unidade/organização existem atos normativos para utilização do **nome social**? ( ) sim ( ) não
21. A utilização do **nome social** é respeitada no crachá e instrumentos de acesso público, como escalas de serviço? ( ) sim ( ) não
22. Na sua Unidade/organização há normas para **uso do banheiro e vestiário** por pessoas transexuais e travestis? Sim ( ) Não ( )
23. Caso haja necessidade de **uso do banheiro e/ou vestiário** por pessoas transexuais e travestis, como este uso deve ocorrer?
24. Existe sinalização nos **banheiros e vestiários** indicando como deve ser o uso? Sim ( ) Não ( )
25. Houve algum episódio que necessitou de intervenção para **uso do banheiro e vestiário**? Sim ( ) Não ( )
26. Caso ocorra algum problema quanto ao **uso do banheiro e vestiário**, a quem essas pessoas podem recorrer?
27. Quais as possíveis medidas a serem tomadas para orientar o **uso de banheiros e vestiários**?
28. Na sua Unidade/organização já houve admissão de pessoas transexuais ou travestis?
Sim ( ) Não ( )
28.1 Se sim, houve admissão, como foi o acolhimento dessa pessoa no ambiente de trabalho?
29. Na sua Unidade/organização, houve algum caso de uma **transição de gênero** de servidoras/es pós admissão ao trabalho? Sim ( ) Não ( )
29.1 Se sim, houve uma **transição de gênero** de servidoras/es pós admissão ao trabalho, como foi o acolhimento dessa pessoa no ambiente de trabalho?
30. Na existência de pessoas transexuais ou travesti na Unidade, houve problemas vivenciados na Unidade/organização em virtude do gênero dessas pessoas? Sim ( ) Não ( )
30.1 Se sim, quais foram os problemas e as estratégias adotadas?
31. Na Unidade/organização, existem **estratégias para promover a permanência** da população transexual ou travesti no trabalho? Sim ( ) Não ( )
31.1 Se sim, quais são as estratégias e como foram absorvidas pelas pessoas transexuais e travestis e colegas de trabalho?
31.2 Como as estratégias foram definidas?
32. Na sua opinião, como podemos melhorar a Gestão da Diversidade e Inclusão Social, especificamente para a população transexual e travesti, no seu local/unidade de trabalho?

Fonte: Elaboração própria.

O bloco 1 do questionário objetiva a caracterização do perfil do respondente. Especificamente, a pergunta três refere-se à identificação da identidade de gênero em vista das suas implicações sobre o modo de andar a vida do indivíduo e sobra a forma que a sociedade o reconhece ou não dentro da norma cis-heteronormativa. Conforme todos os 13 artigos inseridos nesta revisão integrativa, o fato de ser transexual em si implica em preconceitos e vulnerabilidade. Neste estudo, em específico, a maior dificuldade de inserção e permanência no mercado formal de trabalho. No tocante à discussão da cis-heteronormatividade, o estudo de Villani e Ribeiro (2019) evidencia a passabilidade como fator de adesão a norma cis-heteronormativa na perspectiva de reduzir questões como o maior risco de demissão relacionada à transfobia. Por sua vez, o estudo de Ferreira, Ribeiro e Brito (2022) coloca que a cis-heteronormatividade presente na sociedade, sistematicamente, aumenta a vulnerabilidade social, a exclusão e a falta de políticas públicas voltadas às pessoas transexuais e travestis. Assim, destacam a interseção de diferentes discriminações mostrando que a identidade de gênero se torna maior fator de vulnerabilidade em pessoas pretas, com deficiência, de baixa renda e escolaridade. Neste sentido, Silva, Luppi e Veras (2020) colocam ter a identidade de gênero homem transexual e possuir 12 anos ou mais de escolaridade como fatores associados à inserção no mercado formal de trabalho.

Assim, as perguntas do bloco 1 foram estabelecidas para identificar essas interseções, se respondentes trans teriam uma conduta de maior inclusão na perspectiva da gestão da diversidade. Além disto, a identificação do cargo ocupado teria implicações sobre o clima organizacional. Isto porque, espera-se que uma organização que tenha políticas e práticas inclusivas de gestão da diversidade com foco em pessoas trans tenha em cargos de gestão pessoas com conhecimento sobre o assunto. Os estudos de Licciardi, Waitmann, Oliveira (2015), Gonçalves e Trujillo (2020), Melo *et al*. (2022), Almeida e Vasconcellos (2018), Baggio (2017) identificaram a desinformação sobre a travestilidade e a transexualidade tanto dos indivíduos quanto das lideranças das organizações como fatores importantes para a transfobia e relacionados à dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Tal contexto é comum, uma vez que as organizações são conduzidas por pessoas e também as pessoas são influenciadas pela cultura da organização. Por conseguinte, caracterizado o indivíduo, é fundamental identificar a organização onde está inserido, pela influência da cultura da organização em seus hábitos, atitudes e conhecimentos.

Não obstante, o clima organizacional consiste em uma prática para que a gestão possa identificar o grau de satisfação dos seus colaboradores, implicando em como eles se identificam com a empresa (RODRIGUES *et al*., 2023). Portanto, uma organização deve possuir um clima organizacional acolhedor para obter melhores resultados. Neste ínterim, a gestão da diversidade, de forma geral, não restrita à população de transexuais e travestis é essencial. Assim, o bloco 2 traz questões relativas à gestão da

diversidade de modo geral. A falta de informações e o preparo das organizações para lidarem com os aspectos relacionados à transexualidade (GONÇALVES; TRUJILLO, 2020; NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI, 2022) e dificuldades da gestão das organizações e outros colaboradores em respeitar a identidade de gênero dos empregados (MELO *et al*., 2022) foram expressamente colocadas como relacionadas à dificuldade de inserção no mercado de trabalho dos travestis e transexuais.

Entre os principais desafios para a inserção e permanência das pessoas transexuais e travestis no mundo do trabalho, destacam-se a recusa no uso do nome social, considerando a discordância do nome social com o civil (oficial dos documentos de registro), bem como obstáculos relacionados ao acesso a banheiros e escolha de vestimentas. Adicionalmente, a vivência/performance de gênero, relacionada à transexualidade, que perpassa os corpos dos sujeitos por meio da linguagem corporal, e a baixa escolaridade também se configuram como fatores significativos e multifacetados. Esses elementos representam barreiras que permeiam os corpos desses indivíduos, impactando, significativamente, suas experiências no contexto de trabalho (RONDAS; MACHADO, 2015; ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; TEIXEIRA; PORÉM, 2019; SOUZA *et al*., 2020; LOPES *et al*., 2020; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020; ZILIOTTO; DAVIES; ITAQUI, 2021; FERREIRA; RIBEIRO; BRITO, 2022).

Destarte, um questionário para avaliar as práticas de gestão da diversidade deveria apontar para questões relacionadas à inserção e permanência desta população no trabalho exercido em organizações de saúde. Inicialmente, a sub-representação e invisibilidade da população transexual e travesti ocorrem pelo não conhecimento das terminologias relacionadas à cisgeneridade e transgeneridade. No caso, essas, por diversas vezes, são confundidas entre identidade de gênero e orientação sexual (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Diante dessas constatações, o bloco 3 tem início com a exploração da concepção sobre pessoas transexuais e travestis, verificação se a instituição possui ou tem histórico de servidores ou funcionários/prestadores de serviços que sejam trans e travesti e realização de capacitações acerca da temática nos últimos anos e ainda se esta foi uma iniciativa da instituição ou da Secretaria de Saúde e se houve busca pessoal por capacitação no tema. Desta forma, busca-se identificar a compreensão sobre os transexuais na pergunta 15 por ser a desinformação ser uma variável da dificuldade de inserção do travesti e transexual no mercado de trabalho, a realização de atividades de capacitação nas perguntas 16 e 17 como uma estratégia identificada na literatura como promotora da gestão da diversidade (BAGGIO, 2017; FERREIRA; RIBEIRO; BRITO, 2022; NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI, 2022; GONÇALVES; TRUJILLO, 2020). As perguntas 18 e 19 intencionam verificar o histórico de inserção de pessoas trans no trabalho de modo a evidenciar se está ou não havendo uma mudança na inserção dessas pessoas no mundo laboral. Isto porque evidenciou-se uma baixa inserção mesmo para pessoas

com maior escolaridade. O estudo de Costa *et al*. (2020), relacionado a discriminação de mulheres e homens transgêneros no mercado de trabalho, mostrou que ter mais educação formal do que a população em geral não foi identificado como suficiente para superar a discriminação e encontrar um emprego satisfatório. Em relação à discriminação, 77,11% das mulheres transexuais e 64,23% dos homens transexuais relataram ter sido negada uma oportunidade de emprego pelo menos uma vez na vida por serem transexuais, essa diferença foi estatisticamente significativa.

As perguntas 20 e 21 estão relacionadas ao nome social e as perguntas 22, 23, 24, 25 e 26 fazem menção ao uso do banheiro e vestiário, porque o nome social e o uso do banheiro e vestiário são identificados na literatura (LICCIARDI, WAITMANN, OLIVEIRA; 2015; MELO *et al*., 2022) como aqueles que mais facilitariam a inclusão no ambiente de trabalho.

O nome do sujeito inscreve-se como um signo de reconhecimento da identidade, sendo esse um princípio da dignidade humana (MOTA *et al*., 2022). O nome social é vital para a cidadania das pessoas transexuais e travestis e para a vida em sociedade, visto que está atrelado à identidade/expressão/performance de gênero e a maneira como o sujeito se reconhece. A negativa do uso do nome social constitui-se em uma opressão e transfobia ao negar o reconhecimento da identidade da pessoa trans e travesti (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). O termo transfobia designa e analisa as múltiplas violências contra pessoas trans – pessoas que vivem a transgeneridade. (PODESTÁ, 2019, p. 1). Assim, há questões no campo do acesso ao nome social, no tocante à existência de prerrogativas legais para garantia do uso do nome social, bem como identificação em crachás e documentos de acesso público como escalas através do mesmo. Outro aspecto importante relacionado ao nome social é o processo de transição de gênero em si e suas implicações. O processo de transição de gênero consiste na exposição do nome social, que consiste na troca do prenome, em redes sociais e, por consequência, no início da transição social, com a utilização de signos como roupas e acessórios relacionados ao gênero de reconhecimento da pessoa transexual e travesti.

Após o início do processo de transição, uma das dificuldades encontradas é a utilização do banheiro. Isto porque o banheiro a ser utilizado passa a ser discordante do sexo atribuído a genitália, os indivíduos ora sofrerão preconceito por não poder utilizar o banheiro da sua identidade de gênero, e por consequente, seu gênero, ora não poderão mais utilizar o banheiro do seu gênero atribuído ao nascimento (SILVA; LUPPI; VERAS, 2020; NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI, 2022; ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018; BAGGIO, 2017). As pessoas transexuais e travestis sofrem desde o período escolar até o mercado de trabalho formal ao usar o banheiro, pois são constantemente constrangidas a utilização do banheiro conforme sexo atribuído a genitália. Importante ressaltar que, a negativa ao uso do banheiro constitui uma negativa ao direito de ir e vir, garantido na Carta Magna

brasileira (artigo 5º, XV) e que, por sua vez, é conferido a todo cidadão pela Declaração dos Direitos Humanos da ONU, assinada em 1948.

Em relação ao nome social, estudo de Nascimento Junior, Teixeira e Gritti (2022) no qual três das quatro empresas entrevistadas admitiram não dispor de um campo destinado ao nome social no formulário de admissão. A consideração e o respeito ao nome social emergem como aspectos básicos às práticas da gestão da diversidade, desempenhando um papel crucial para assegurar a permanência das pessoas transexuais e travestis nos ambientes de trabalho.

A relevância desse aspecto se destaca, uma vez que o reconhecimento do nome social reforça a identidade de gênero dos sujeitos. A falta de legitimação ou respeito a essa dimensão pode resultar em constrangimentos aos indivíduos (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015; RONDAS; MACHADO, 2015; ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018, ZILIOTTO; DAVIES; ITAQUI, 2021, NASCIMENTO JUNIOR; TEIXEIRA; GRITTI, 2022; MELO *et al*., 2022; GOMES *et al*., 2023). Dessa forma, a implementação efetiva do respeito ao nome social torna-se um pilar essencial para a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e acolhedores. A retificação do registro civil é vista como um fator importante para inserção desses sujeitos, considerando que passam a não necessitar da utilização do uso de nome social.

Em relação ao acesso ao banheiro e vestiário, estudos de Teixeira e Porém (2019), Souza *et al*. (2020), Almeida e Vasconcellos (2018), e Ziliotto, Davies e Itaqui (2021) desenvolvidos com o objetivo de provocar reflexões acerca do papel da comunicação na inclusão de travestis no ambiente organizacional e analisar o acesso ao emprego pela população de transexuais e travestis, bem como as narrativas dos profissionais trans e travestis acerca de suas experiências, apontam a recusa no uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero como um problema frequentemente enfrentado pelas pessoas transexuais e travesti. Assim, as perguntas do bloco 3 quanto ao este acesso, indagam sobre possíveis medidas a serem tomadas em caso de algum problema quanto ao uso de banheiros e vestiários.

Ziliotto, Davies e Itaqui (2021) analisam as narrativas dos profissionais transexuais e travestis acerca de suas experiências no mundo do trabalho e caracterizam como uma violência a omissão daqueles que podem realizar ações para combater e punir as pessoas em caso de negativa de direitos, como é o caso dos gestores de recursos humanos. A compreensão sobre a impossibilidade das pessoas transexuais e travestis vivenciarem a sua identidade de gênero sem exposição, mediante os símbolos normativos do que é masculino e feminino, coloca a veemência de instituírem-se políticas para assegurar direitos civis, assim como os de estudar e trabalhar dignamente. Assim, é preciso viabilizar qualidade de vida e liberdade para as pessoas, que por medo, escondem-se no armário.

Não obstante, ao socializar a transição, as pessoas transexuais e travestis que possuem passabilidade irão transitar mais facilmente no mercado de trabalho formal, visto que não aparentam transgredirem as normas sociais prevalentes, e os que não a possuem apresentam maiores chances de perder o emprego ou menores chances de ser empregado (VILLANI; RIBEIRO, 2019; BAGGIO, 2017). Portanto, é fundamental verificar como ocorre o processo de acolhimento das pessoas transexuais e travestis no momento da admissão ou ao longo de sua trajetória laboral, em que indivíduos venham a transicionar. E, neste sentido, identificar estratégias implementadas e resultados alcançados.

Por fim, as perguntas 31 e 31 do bloco 3 versam acerca de estratégias utilizadas para promover a permanência da população de transexuais e travestis no trabalho e como melhorar a gestão da diversidade no ambiente de trabalho. Neste ínterim, Almeida e Vasconcellos (2018) ao investigar a forma como a diversidade está presente na força de trabalho, apontaram a capacitação das pessoas responsáveis pela área de recursos humanos das empresas para lidar com as pessoas transexuais e travestis como uma importante estratégia para acesso e permanência dessas pessoas. As estratégias devem ser definidas com a representatividade de pessoas trans de modo a não haver reprodução de simbolismos da cisteronormatividade. Nesta perspectiva, coloca-se a relevância de comparar as preocupações das pessoas transgêneras com outros grupos de profissionais (MELO *et al*., 2022).

Ainda em relação ao mundo laboral, é importante destacar os processos de recrutamento e seleção. Esta discussão é relevante, uma vez que há diferenças entre o modo de inserção nas instituições públicas e privadas. As instituições públicas devem obedecer à Constituição Federal, art. 37, que versa que a investidura em cargo ou emprego público depreende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos (BRASIL, 1988, p. 25). Aplicado ao Setor Público, existe a possibilidade de terceirização das atividades-meio que são as atividades cuja função não está ligada ao produto final, sendo não essenciais e podendo ser transferida para uma empresa especializada na prestação de serviço. As empresas prestadoras de serviço realizarão processos como instituição privada, podendo existir legislações de Estado que propiciem a inserção de travestis e trans nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais ou tenham convênio com órgãos do Poder Público do Estado.

Quanto às instituições privadas, a contratação é feita pelo processo de recrutamento e seleção, propriamente dito, sendo um processo que escolherá entre os candidatos recrutados para a vaga cujo perfil é traçado conforme atributos do cargo (LOMBARDI; LAUREANO; ESTENDER, 2018). Tendo em vista que, Souza *et al*. (2020) apontam que 56% da população de transexuais e travestis concluiu o Ensino Fundamental, 72% não concluiu o Ensino Médio e somente 0,02% acessaram o Ensino Superior. Deste modo, inscreve-se a importância da temática da gestão da diversidade nas organizações, especialmente no que diz respeito às pessoas transexuais e travestis. É imperativo desenvolver

estratégias que promovam a qualificação dessa população e, consequentemente, possam estar inseridas em melhores condições de trabalho.

A estrutura do questionário apresentada foi validade por juízes especialistas. Os resultados e discussão acerca deste processo estão no próximo tópico.

Validação do instrumento de coleta de dados

O juízo de valor acerca da validade do questionário, sob a percepção de especialistas, ocorreu após a construção do instrumento. Assim, três especialistas com identidades de gênero distintas; uma pessoa travesti, outra transmasculino e um homem cisgênero realizaram a análise. Esses especialistas possuíam experiência profissional nas áreas de jornalismo, educação física e enfermagem, com seis, 13 treze e 10 anos de formado, respectivamente. Quanto à qualificação profissional, dois dos especialistas possuíam o título de mestre, enquanto um detinha o título de doutor.

O instrumento inicial foi desenvolvido com 34 itens e 7 subitens, totalizando 41 itens. Após avaliação pelos três especialistas 39 itens foram considerados válidos e importantes em vista de terem sido atribuídas as categorias concordo e concordo totalmente por 100% dos especialistas, permanecendo 32 itens e 7 subitens. No caso, foram excluídos os itens 01 e 04, tendo em vista que a solicitação do nome do gestor, poderia gerar constrangimentos e a recusa a responder o questionário e que a idade pode ser obtida por meio da data de nascimento. Por sua vez, houve modificação em 13 itens. Essas modificações foram relacionadas a melhoria da redação e adequação de termos resultando na configuração final do questionário evidenciada no quadro 4.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao elaborar e validar um questionário que visa captar as práticas de gestão da diversidade, com ênfase na identidade de gênero, em organizações de saúde, foi possível verificar que a produção científica existente sobre diversidade de gênero, ainda trata majoritariamente da inserção das mulheres no mercado de trabalho, e quando voltadas à população LGBT, refere-se à inserção de gays, lésbicas e bissexuais, sendo majoritariamente do primeiro grupo. É possível que ao dialogarmos sobre diversidade, com ênfase na identidade de gênero, sejam visualizadas mais dificuldades para inserção e manutenção da empregabilidade desta população, considerando o histórico de vida dos sujeitos, que, por muitos anos, se mantiveram à margem da sociedade. Deste modo, indaga-se como pensar práticas que vão além da inserção desta população, quando ela não se encontra presente no mercado de trabalho.

O instrumento representa uma ferramenta que poderá contribuir na gestão, de modo a ser empregado pela gestão do trabalho e da educação na saúde, em contextos locais diversos, para verificar e refletir acerca das práticas e processos de inclusão social e educação de pessoal. Espera-se com o estudo contribuir para um ambiente organizacional alinhado à diversidade da sociedade e, portanto, à diversidade possível no mundo do trabalho.

A pesquisa teve duas importantes entregas para contribuir socialmente com o acolhimento instituído pelas organizações de saúde ao trabalhador trans e transexual, a revisão integrativa e o questionário. Isto porque ambos poderão contribuir para, respectivamente, desenvolver outros estudos com foco na população trans e travesti e avaliar como a gestão da diversidade relacionada a esta população está ocorrendo.

Em relação às limitações deste estudo, a baixa inserção das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho pode-se configurar como uma das limitações para o estudo, uma vez que a revisão integrativa buscava identificar aspectos relacionados a esta inserção e manutenção, notadamente, nas organizações de saúde. Entretanto, os estudos captados apontaram as variáveis que dificultam e potencializam a inserção e manutenção de forma geral, não se restringindo às organizações de saúde.

Discussões sociais amplas, considerando os marcadores sociais da diferença são importantes não só para a população trans e travesti, mas para todos que estão à margem dos direitos básicos de nascer, viver, trabalhar e morrer de forma digna e satisfatória. Todavia, os estudos evidenciaram uma vulnerabilidade ainda maior dos travestis entre os LGBTQIAPN+, mostrando ainda intersecções de raça, tornando estudos e políticas específicas necessárias

Por fim, espera-se contribuir para uma abordagem mais inclusiva e informada na gestão de recursos humanos, promovendo um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para todos os profissionais, independentemente da sua identidade de gênero.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. “Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?” **Revista Direito GV**, vol. 14, n. 2, 2018.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. “A crítica da gestão da diversidade nas organizações”. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 44, n. 3, 2004.

APÓSTOLO, J. L. A. **Síntese da evidência no contexto da translação da ciência**. Coimbra: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, 2017.

ARAGÃO, P. B. R. *et al*. “A Institucionalização da Diversidade: consciência ou isomorfismo?”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 43, 2023.

BAGGIO, M. C. “About the Relation between Transgender People and the Organizations: New Subjects for Studies on Organizational Diversity”. **Revista de Gestão**, vol. 24, n. 4, 2017.

BATISTA, M. C. A.; PEREZ, O. C. “Participação Política e Marcadores sociais da Diferença: reflexões sobre o tema no campo da ciência política”. **Conexão Política**, vol. 1, n. 5, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativo do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/03/2024.

BRAUN, V.; CLARKE, V. “Using thematic analysis in psychology.” **Qualitative Research in Psychology**, vol. 3, n. 2, 2006.

BRAUN, V.; CLARKE, V. **Evaluating and reviewing TA research**: A checklist for editors and reviewers. Auckland: The University of Auckland, 2017.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2021.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. “Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais”. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 18, n. 1, 2014.

CICHOVES, C. O. *et al*. “A visão sistêmica como impulsionadora das políticas de diversidade e inclusão nas organizações”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 19, n. 55, 2024.

COSTA JUNIOR, J. F. *et al*. “Um estudo sobre o uso da escala de Likert na coleta de dados qualitativos e sua correlação com as ferramentas estatísticas.” **Contribuiciones a Las Ciencias Sociales**, vol. 17, n. 1, 2024.

COSTA, A. B. *et al*. “Experiences of discrimination and inclusion of Brazilian transgender people in the labor market”. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, vol. 20, n. 2, 2020

FERNÁNDEZ-GÓMEZ, E. *et al*. “Content validation through expert judgement of an instrument on the nutritional knowledge, beliefs, and habits of pregnant women”. **Nutrients**, vol. 12, n. 4, 2020.

FERREIRA, F. F.; RIBEIRO, T. M. S; BRITO, W. F. “Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho”. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, vol. 11, n. 1, 2022.

FLEURY, M. T. L. “Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras”. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 40, n. 3, 2000.

FONSECA, N. C. G.; SOUZA, P. H. S. “Diversidade e Inclusão nas Empresas”. **Revista da Reunião Anual de Ciência e Extensão**, vol. 13, n. 13, 2024.

FRAGA, A. M. *et al*. “As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019)”. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 20, n. 1, 2022.

FUCHS, J. J. B.; HINING, A. P. S.; TONELI, M. J. F. “Psicologia e cisnormatividade”. **Psicologia e Sociedade**, vol. 33, 2021.

GOMES, T. D. N. *et al*. “Inserção de pessoas trans no mercado de trabalho: um recorte do interior da Paraíba”. **Revista Foco**, vol. 16, n. 10, 2023.

GONÇALVES, J. V. R.; TRUJILLO, R. A. S. "Da Esquina Ao Escritório: Uma Análise Sobre A Ausência De Mulheres Transexuais No Mercado De Trabalho Formal Em Goiás". **Pensamiento Americano**, vol. 13, n. 26, 2020.

KOLLEGEM, T.; MENDENNHALL, E. "Equity in public policy: Advancing social justice through targeted interventions". **Social Policy Review**, vol. 34, n. 1, 2022.

LICCIARDI, N.; WAITMANN, G.; OLIVEIRA, M. H. M. de. "A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho". **Revista Científica Hermes**, n. 14, 2015.

LOMBARDI, G. P.; LAUREANO, E. S.; ESTENDER, A. C. "Diferenças entre os processos de contratação da organização pública e privada". **Cadernos de Direito, Piracicaba**, vol. 18, n. 34, 2018.

LOPES, R. A. G. *et al*. "Você não responde ao perfil: representações sociais sobre o mercado de trabalho para transexuais". **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, vol. 9, n. 3, 2020.

MELNYK, B. M.; FINEOUT-OVERHOLT, E. **Making the case for evidence based practice in nursing and health care: A guide to best practice**. Philadelphia: Lippincot Williams and Wilkins; 2005.

MELO, M. F. S. *et al*. "Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro". **Caderno de Administração**, vol. 30, n. 1, 2022.

MENDES, D. C. "Teoria Queer e gestão da diversidade: uma aproximação possível". **Revista Gestão e Planejamento**, vol. 23, n. 1, 2022.

MOTA, M. *et al*. "Clara, esta sou eu!" Nome, acesso à saúde e sofrimento social entre pessoas transgênero". **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, vol. 26, 2022.

NASCIMENTO JUNIOR, M. B.; TEIXEIRA, M. C. A.; GRITTI, N. H. S. "Inserção de transexuais no mercado de trabalho". **REFAS - Revista Fatec Zona Sul**, vol. 8, 2022.

NOGUEIRA DA SILVA, P. L. *et al*. "Homofobia e violência de gênero contra lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no brasil: revisão integrativa de publicações (2010 – 2020)". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 5, n. 14, 2021.

PAGE, M. J. *et al*. "The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews". **BMJ**, vol. 372, n. 71, 2021.

PANIZZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. "À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho". **Revista de Administração de Empresas**, vol. 62, n. 3, 2022.

PATTON, M. **Qualitative evaluation and research methods**. London: Sage, 2015.

PODESTÁ, L. L. "Ensaio sobre o conceito de transfobia". **Revista Periódicus**, vol. 1, n. 11, 2019.

RODRIGUES, L. S. *et al*. "Aplicação das ferramentas da qualidade na melhoria da gestão do clima organizacional em uma empresa de metalurgia". **Revista H-TEC - Humanidades e Tecnologia**, vol. 7, n. 1, 2023.

RONDAS, L. O.; MACHADO, L. R. S. "Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão". **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, vol. 1, 2015.

SANTANA, A. D. S. *et al*. "Vulnerabilidades em saúde das pessoas transgênero profissionais do sexo: revisão integrativa". **Texto Contexto Enfermagem**, vol. 30, 2021.

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

SOARES JÚNIOR, A. *et al*. "Ações e serviços para promover a saúde do homem: revisão integrativa de literatura". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 18, n. 52, 2024.

SOUZA, H. A. *et al*. "Pessoas transgêneras e o mundo do trabalho: desafios e reflexões sobre o compromisso ético e político da Psicologia". **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 23, n. 2, 2020.

SOUZA, L. K. "Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática". **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, vol. 71, 2019.

TEIXEIRA, G. L.; PORÉM, M. E. "Travestis e organizações: o papel da comunicação na construção de espaços organizacionais". **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, vol. 13, n. 2, 2019.

VASCONCELOS, Y. L.; AZEVÊDO, A. P. S.; SANTOS, M. A. "Gestão da diversidade: uma análise dos caminhos, estratégias e comunicação dos resultados". **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, vol. 11, n. 14, 2022.

VILLANI, F. B.; RIBEIRO, L. P. "Binarismo de gênero, identidade, trabalho e prostituição: um estudo qualitativo sobre a população transgênera de Belo Horizonte". **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, vol. 8, n. 2, 2019.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. "The integrative review: updated methodology". **Journal of Advanced Nursing**, vol. 52, n. 5, 2005.

ZILIOTTO, D. M; DAVIES, S. M.; ITAQUI, C. "A diferença em outros contextos: profissionais transexuais com ensino superior inseridos no mundo do trabalho". **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 24, n. 1, 2021.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 19 | Nº 57 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima