

Universidades Lusíada

Sazões, Inácia

**Trans & emprego : barreiras socioprofissionais
e agência pessoal nas trajetórias laborais de
pessoas trans**

<http://hdl.handle.net/11067/8322>

<https://doi.org/10.34628/0K3K-XF25>

Metadados

Data de Publicação	2025
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Discriminação sexual no emprego, Transgénero - Emprego
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-ISSSL] IS, n. 65 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-30T02:35:02Z com
informação proveniente do Repositório

TRANS & EMPREGO:
BARREIRAS SOCIOPROFISSIONAIS E AGÊNCIA PESSOAL
NAS TRAJETÓRIAS LABORAIS DE PESSOAS TRANS

TRANS & EMPLOYMENT:
SOCIOPROFESSIONAL BARRIERS AND PERSONAL AGENCY
IN THE WORK TRAJECTORIES OF TRANS PEOPLE

Inácia Sezões

Assistente Social, Doutoranda em Serviço Social, ISSSL, Universidade Lusíada
Investigadora no Centro Lusíada de Investigação em Serviço Social e Intervenção Social
ORCID: 0000-0002-9206-8162

DOI: <https://doi.org/10.34628/0K3K-XF25>
Data de submissão / Submission date: 28.05.2025
Data de aprovação / Acceptance date: 03.09.2025

Resumo: O presente artigo aborda criticamente as trajetórias de pessoas trans no mercado de trabalho formal, destacando as múltiplas barreiras estruturais, simbólicas e institucionais que dificultam sua inclusão, permanência e progressão profissional. No contexto de globalização e precarização laboral, o trabalho formal torna-se espaço de reprodução de desigualdades, onde a transfobia, explícita ou velada, atua como obstáculo concreto à empregabilidade.

As decisões de contratação são frequentemente baseadas em critérios subjetivos e estigmas, o que afeta ainda mais pessoas trans, cuja identidade de gênero muitas vezes desafia as normas cisheteronormativas. Essa exclusão não se limita a agressões diretas, mas também por meio de micro agressões, assédio moral e violência simbólica. A baixa escolarização, consequência de exclusão e violência no ambiente educacional, agrava a vulnerabilidade no acesso ao trabalho. Apesar do cenário adverso coexistem formas de resistência e agência por parte das pessoas trans. Estas estratégias expressam a capacidade de reinvenção frente à exclusão. A teoria queer é apresentada como instrumento crítico fundamental para desconstruir o binarismo de gênero e expor as normas que regulam os corpos e o desempenho profissional, contribuindo para uma transformação ética e inclusiva nas organizações.

A análise é aprofundada com a incorporação da interseccionalidade, evidenciando como raça, classe e outros marcadores sociais intensificam as desigualdades vividas pelas pessoas trans. Importa que o Serviço Social não seja omisso frente à diversidade de gênero e imponha, urgentemente, a implementação de uma formação adequada que sustente uma intervenção ética, crítica e comprometida com a promoção e defesa dos direitos humanos.

Palavras-chave: Diversidade de gênero; Trabalho formal; Teoria queer; Direitos humanos; Serviço social anti-opressivo.

Abstract: This article critically examines the trajectories of trans individuals within the formal labour market, highlighting the multiple structural, symbolic and institutional barriers that hinder their inclusion, retention, and professional advancement. In the context of globalisation and increasing labour precarity, formal employment becomes a site for the reproduction of inequalities, where both explicit and implicit transphobia acts as a concrete obstacle to employability.

Hiring decisions are often based on subjective criteria and stigma, disproportionately affecting trans people, whose gender identities frequently challenge cisheteronormative norms. This exclusion extends beyond overt acts of discrimination to include microaggressions, moral harassment, and symbolic violence. Low levels of educational attainment—often the result of systemic exclusion and violence within the educational environment—further exacerbate vulnerability in accessing employment.

Despite this adverse scenario, trans individuals continue to exercise resistance and agency through various strategies, including self-reinvention and community-based support networks. These practices reflect their resilience in the face of exclusion. Queer theory is presented as a critical tool for deconstructing gender binarism and exposing the norms that regulate bodies and professional performance, thereby contributing to ethical and inclusive transformations within organisations.

The analysis is deepened through an intersectional lens, illustrating how race, class and other social markers intensify the inequalities experienced by trans people. It is crucial that Social Work does not remain silent in the face of gender diversity and that it urgently advances the implementation of adequate training. Such training must underpin an ethical, critical, and rights-based practice committed to the promotion and defence of human rights.

Keywords: Gender diversity; formal employment; queer theory; human rights; anti-oppressive social work.

Introdução

Num cenário marcado pela intensificação das desigualdades sociais e pela persistência de estruturas normativas excludentes, a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal emerge como uma das expressões mais contundentes da exclusão social contemporânea. Apesar dos avanços legais e discursivos em torno da diversidade, o mundo laboral ainda se apresenta como um dos espaços mais resistentes à pluralidade de identidades de gênero, reproduzindo, de forma explícita ou velada, mecanismos de cisnormatividade e transfobia que comprometem não apenas o acesso, mas também a permanência e a progressão de pessoas trans em empregos formais.

Este artigo propõe uma análise crítica das barreiras, visíveis e invisíveis, que condicionam as trajetórias profissionais de pessoas trans, reconhecendo o espaço laboral como um campo de disputas onde se cruzam normas sociais, estruturas institucionais e experiências subjetivas. Longe de serem apenas questões individuais, as dificuldades vividas por essa população revelam o caráter estrutural da exclusão, atravessada por fatores como o preconceito de gênero, a violência simbólica, a discriminação institucional e a negação de direitos básicos.

Partindo da articulação entre os estudos transgênero, a teoria queer e os contributos da crítica social, o artigo busca compreender como as identidades que desafiam o binarismo de gênero são marginalizados pelas lógicas de produtividade, competência e adequação impostas pelo mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, explora-se o potencial de resistência e agência presente nas narrativas e práticas de pessoas trans, que constroem caminhos alternativos de inserção e sobrevivência em contextos difíceis. Assim, o artigo pretende contribuir para o debate sobre diversidade e inclusão nas

organizações, demonstrar a necessidade de reconfiguração ética e política das práticas laborais, bem como o papel do Serviço Social na promoção de uma cidadania plena que reconheça e valorize a multiplicidade das existências humanas.

Transfobia e exclusão laboral: as barreiras visíveis e invisíveis à inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal

As trajetórias de pessoas trans no mercado de trabalho formal configuram uma problemática crítica no contexto contemporâneo de globalização e capitalismo avançado, marcado pela precarização laboral e pela erosão de direitos. O trabalho formal, definido como atividade profissional regulada por contrato legal (OIT, 2007), constitui um espaço privilegiado para analisar mecanismos de inclusão e exclusão social. Pessoas trans enfrentam barreiras significativas nesse contexto, desde o acesso ao emprego até à permanência e progressão profissional, devido a discriminações persistentes. Assim, o espaço laboral revela-se simultaneamente reprodutor de desigualdades estruturais e potencial agente de sua superação. Esta análise torna-se particularmente relevante diante da transição de um modelo de Estado de bem-estar para o paradigma do *Workfare State* (Loedemel & Trickey, 2000), em que a cidadania social está crescentemente condicionada à participação no mercado de trabalho.

No âmbito das relações de trabalho assalariado, o acesso ao emprego formal não depende exclusivamente das qualificações ou da motivação do/a candidato/a, mas é mediado por decisões tomadas por terceiros/as, nomeadamente empregadores/as ou seus/suas representantes. Esses/as agentes detêm o poder de seleção com base em avaliações subjetivas acerca do potencial desempenho do/a candidato/a para o posto de trabalho em questão. Nesse processo, preconceitos e estereótipos socialmente disseminados podem interferir de modo decisivo, contribuindo para práticas de exclusão que não se justificam em critérios objetivos de competência ou mérito. A análise crítica dessas relações evidencia, assim, a condição de vulnerabilidade estrutural do/a candidato/a, inserido/a numa dinâmica de poder assimétrica em que decisões aparentemente téc-

nicas podem ser atravessadas por juízos discriminatórios.

Para pessoas trans, essa vulnerabilidade assume contornos ainda mais agudos, dado que a transfobia – seja em sua forma explícita ou velada – constitui uma barreira concreta à inserção e à mobilidade no mercado de trabalho formal (Almeida & Vasconcellos, 2018; Irigaray, 2010; Adelman et al., 2003). A presunção de que uma pessoa, por ser trans, não possui capacidade para desempenhar determinadas funções revela o impacto dos preconceitos na avaliação do desempenho potencial. O corpo, nesse contexto, torna-se um marcador social que, aos olhos de quem detém o poder de contratação, pode ser erroneamente interpretado como um entrave à adequação ao cargo (Masoni & Esmiol, 2021). A própria identificação como pessoa trans frequentemente se configura como fator de exclusão, dada a visibilidade conferida pela expressão ou aparência de gênero que diverge das normas cisheteronormativas dominantes.

Importa salientar, entretanto, que pessoa trans cuja apresentação corporal se aproxima do binarismo de gênero normativo tendem a experienciar níveis menores de preconceito, especialmente quando sua identidade trans não é visível ou conhecida (Carrieri, Souza & Aguiar, 2014). Todavia, essa “aceitação” condicional revela o caráter normativo e regulador das expectativas sociais de gênero no ambiente laboral. A violência experienciada por pessoas trans no trabalho não se restringe à agressão física ou verbal, conforme aponta Bicalho (2008), mas pode manifestar-se também sob formas simbólicas e estruturais, como o assédio moral, ameaças veladas, exclusão social e comportamentos hostis por parte de colegas ou superiores hierárquicos (Lavigne & Bourgonnais, 2010). Além dessas barreiras simbólicas, fatores estruturais como a baixa escolarização, frequentemente resultado da exclusão no ambiente escolar, constituem obstáculos adicionais ao acesso ao trabalho formal, contribuindo para a reprodução de ciclos de marginalização e pobreza.

A dificuldade central que as pessoas trans enfrentam no percurso acadêmico não reside necessariamente no acesso à educação formal ou na sua capacidade intelectual, mas, sobretudo, na permanência e continuidade nas instituições de ensino (Almeida & Vasconcellos, 2018). Dessa forma, torna-se imprescindível refletir sobre

os efeitos do preconceito e da transfobia no ambiente escolar, uma vez que esse contexto é um dos principais vetores de socialização e acesso à cidadania plena e sua hostilidade pode gerar ruturas significativas no percurso educacional das pessoas trans.

No mercado de trabalho, as manifestações de preconceito nem sempre ocorrem de maneira explícita. Frequentemente expressam-se por meio de formas sutis, ambíguas e normalizadas de exclusão. Tais manifestações, conhecidas como microagressões representam, como salienta Sue (2010), formas de violência sexista e heterossexista e transfóbica, relativamente invisíveis para o exterior, mas que exercem impactos profundos sobre o bem-estar psicológico, a autoestima e as condições de vida das pessoas trans, que os vivenciam. O autor destaca que essas experiências quotidianas, embora aparentemente inofensivas ou não intencionais, podem gerar efeitos mais duradouros e intensos do que as formas tradicionais de discriminação, uma vez que sua invisibilidade dificulta tanto o reconhecimento por parte dos perpetradores quanto a sua responsabilização. Assim, as microagressões tornam-se dispositivos potentes na reprodução das disparidades de acesso e permanência em campos como o trabalho, a educação e a saúde.

Nesse quadro, torna-se fundamental compreender como as pessoas trans exercem sua agência frente às estruturas sociais que produzem e reproduzem desigualdades. A agência entendida aqui partir da conceção de Giddens (2000) e Sztompka (2008), refere-se à capacidade dos indivíduos de agir e intervir nas suas trajetórias dentro dos limites impostos pelas estruturas sociais. Os autores argumentam que a realidade social se constitui a partir da articulação entre estruturas e ações, sendo os acontecimentos sociais produtos inseparáveis da interação entre os constrangimentos estruturais e a agência dos sujeitos. Nesse sentido, investigar como pessoas trans vivenciam a sua existência social, situada entre as pressões normativas e as possibilidades de ação, permite compreender os modos pelos quais enfrentam barreiras à empregabilidade e constroem suas trajetórias em contextos marcados por tensões entre exclusão e resistência.

Trajetórias laborais de pessoas trans: da invisibilidade à resistência

A análise das trajetórias (Kaufman,1994) laborais de pessoas trans revela um campo marcado por tensões estruturais, dinâmicas de exclusão e práticas de resistência. A invisibilidade que historicamente caracteriza os percursos profissionais desta população não é apenas uma consequência da ausência de dados estatísticos desagregados por identidade de gênero, mas sobretudo o resultado de um sistema sociolaboral que opera pela negação da diferença e pela naturalização da cisgeneridade como norma.

Na maioria dos contextos organizacionais, a identidade trans continua a ser percebida como uma exceção, muitas vezes tratada como disrupção ou anomalia. Esta percepção manifesta-se desde os processos de recrutamento até à progressão na carreira, passando pelas interações quotidianas nos ambientes de trabalho. Conforme identificam estudos empíricos realizados em diferentes geografias (Bento, 2006), pessoa trans enfrentam taxas significativamente mais elevadas de desemprego, subemprego e informalidade (Rodrigues, 2016) além de serem frequentemente expostas a práticas discriminatórias explícitas e veladas. Apesar disso, os percursos laborais das pessoas trans não devem ser lidos exclusivamente sob a ótica da vulnerabilidade, mas também como testemunho da capacidade de reinvenção frente às normatividades opressoras. Essa agência, expressa tanto nos relatos individuais quanto nas ações coletivas, denuncia a rigidez das estruturas laborais e convoca uma necessária reconfiguração das políticas organizacionais, que ultrapasse os paradigmas da inclusão meramente simbólica.

Importa destacar, também, o papel central da interseccionalidade (Mullaly,2010; Nogueira *et al* 2021) na análise das experiências laborais das pessoas trans. A identidade de gênero, por si só, não explica a totalidade das exclusões vivenciadas; estas são atravessadas por outras dimensões estruturantes, como a racialização, a classe social, o território e o nível académico. O cruzamento destas variáveis amplifica as desigualdades e complexifica as estratégias de resistência. Pessoas trans negras, por exemplo, relataram enfren-

tamentos mais frequentes e intensos com o racismo institucional, sendo frequentemente empurradas para setores precarizados e informais do mercado de trabalho.

Em suma, as trajetórias laborais de pessoas trans oscilam entre invisibilidade e resistência, entre exclusão sistemática e afirmação identitária. Elas desafiam os pressupostos hegemônicos sobre gênero e trabalho, interpelam os modelos organizacionais tradicionais e exigem novos paradigmas ético-políticos que reconheçam e valorizem a pluralidade das existências humanas no mundo do trabalho.

Estudos transgênero e a desconstrução do binarismo de gênero: contributos da teoria queer

O conceito de “transgênero” constitui, na contemporaneidade, um campo de debate epistemológico e político, dada a sua natureza polissêmica e complexa. Trata-se de uma categoria sujeita a múltiplas interpretações, sendo alvo de abordagens divergentes no âmbito dos estudos de gênero (Ramalho, 2020). A controvérsia reside, em grande parte, na tensão entre perspectivas essencialistas e perspectivas construtivistas sobre a identidade de gênero.

Este quadro teórico, construtivista, proporcionou o surgimento dos estudos transgênero, enquanto campo interdisciplinar e crítico, que se distancia tanto das leituras medicalizantes quanto das visões essencialistas da identidade. Influenciados por diversas epistemologias, incluindo os contributos oriundos de experiências vividas por pessoas com identidades de gênero não normativas, estes estudos visam problematizar as categorias tradicionais de gênero e abrir espaço para narrativas que desestabilizam o regime binário (Santos, 2006; Saleiro, 2013; Ramalho, 2020).

Nos estudos de gênero, a Teoria Queer emergiu como uma abordagem crítica que visa desconstruir a naturalização das identidades sexuais e de gênero. Inspirada nos trabalhos de Michel Foucault (1998), esta abordagem desestabiliza a conceção do gênero como categoria fixa, propondo que tanto o sexo como o gênero são produtos discursivos, permeados por relações de poder e saber.

No centro da teoria queer destaca-se Judith Butler (2017) como

uma das principais referências na sua consolidação. A autora argumenta que o gênero é performativo, constituído através de práticas discursivas reiteradas. Butler (2017) interroga as bases epistemológicas que sustentam a separação entre sexo e gênero, questionando a própria existência de um “sexo natural”. Para a autora, os chamados “factos biológicos” são também historicamente construídos e culturalmente mediados, sendo necessários instrumentos críticos que revelem como os discursos científicos participam na produção de normatividades de gênero.

Neste sentido, a teoria queer atua como uma ferramenta de problematização epistêmica, ao questionar a pretensa universalidade dos saberes hegemônicos e ao expor as dinâmicas de poder que sustentam determinadas categorizações identitárias (Souza, 2017). Longe de se limitar à análise das identidades consideradas marginais ou minoritárias, a teoria queer desafia a naturalização de todas as categorias de identidade, afirmando que todas são contingentes, construídas e reguladas (Turner, 2000). A teoria queer é sistematizada por Santos (2006) com base em cinco princípios fundamentais: (1) a valorização da multiplicidade identitária e da interseccionalidade; (2) a rejeição de identidades fixas e essenciais; (3) a recusa da identidade como categoria política estável; (4) a crítica ao binarismo sexual hetero/homo; (5) e a defesa de uma teorização que reconheça as diversas dimensões da identidade humana.

Neste quadro, assume também um papel ético, ao se configurar como uma epistemologia anti-normativa, anti-determinista e anti-heteronormativa. Ao recusar rótulos, imposições normativas e categorias excludentes, ela propõe uma leitura crítica das normas culturais e sociais que regulam corpos e desejos, inclusive nos ambientes de trabalho e nas organizações. Assim, abre-se espaço para questionar práticas institucionais que perpetuam o binarismo de gênero no mundo laboral, promovendo a construção de espaços profissionais mais inclusivos, diversos e acolhedores da pluralidade identitária.

Implicações teóricas da teoria queer no campo laboral: desafios à heteronormatividade organizacional

A aplicação da teoria queer ao contexto laboral revela-se pertinente ao permitir a desconstrução dos dispositivos normativos que regulam o desempenho de gênero no trabalho. A normatividade imposta por instituições binárias e heteronormativas influencia profundamente a forma como os sujeitos são avaliados e integrados (ou excluídos), manifestando-se em códigos de vestuário, linguagem institucional, critérios de recrutamento e nas interações diárias que afetam especialmente pessoas trans e não conformes ao gênero.

Ao rejeitar categorias identitárias fixas e defender a fluidez de gênero, a teoria queer oferece uma lente crítica para evidenciar as violências simbólicas (Bourdieu, 2001[1980] presentes nos espaços laborais, frequentemente mascaradas de neutralidade. Em ambientes marcados pela cis-heteronormatividade não questionada, as experiências trans são muitas vezes marginalizadas ou patologizadas, não apenas por exclusão formal, mas também através de microagressões (Sue, 2010) e práticas institucionais que regulam quem pode ser visível e validado profissionalmente.

Neste contexto, a teoria queer inscreve-se como uma crítica permanente (Souza, 2017), ao expor a artificialidade e arbitrariedade (Bourdieu, 2001 [1980]) das normas que naturalizam determinadas formas de ser e agir. Assim, a organização do trabalho é interpretada como um campo de relações de poder, onde discursos sobre profissionalismo, competência e produtividade estão marcados por expectativas de gênero normativas.

A abordagem queer é igualmente relevante na análise das trajetórias laborais de pessoas trans, frequentemente atravessadas por exclusão, precariedade e violência institucional. Tais desigualdades não são acidentais, mas revelam uma matriz organizacional que privilegia corpos normativos e penaliza os que os desafiam. Ao reconhecer a performatividade do gênero, esta teoria permite compreender os mecanismos de exclusão e delinear formas alternativas de organização laboral que acolham a diversidade sem assimilação forçada.

Além disso, esta teoria enfatiza a importância da interseccionalidade para compreender as experiências trans, marcadas por múltiplas camadas de desigualdade, como classe, raça, nacionalidade ou orientação sexual, superando análises monodimensionais e oferecendo base para políticas públicas e práticas organizacionais mais equitativas.

Por fim, o enquadramento queer não se limita à crítica, propondo também um horizonte ético de transformação social. Trata-se de uma epistemologia da resistência, que valoriza a diversidade como princípio organizador da vida coletiva e promove justiça social no acesso e permanência nos espaços laborais.

Entre o compromisso e a omissão: a urgência de incluir a diversidade de gênero na agenda do Serviço Social

O Serviço Social assume a responsabilidade ética de identificar e combater todas as formas de discriminação e preconceito, procurando, dentro das estruturas sociais existentes, mecanismos que promovam a equidade e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua cor, religião, classe social, etnia ou identidade de gênero (APSS, 2018). Todavia, num contexto social ainda fortemente moldado pelo binarismo de gênero e pela hegemonia heteronormativa, impõe-se a necessidade de questionar como a intervenção do Serviço Social tem respondido às especificidades de grupos cuja identidade de gênero não se conforma com essas normatividades.

A intervenção do Serviço Social em contextos de diversidade exige uma reflexão crítica sobre as estratégias empreendidas para a inclusão de pessoas trans e não binárias. Colocam-se questões fundamentais: que dispositivos e metodologias têm sido mobilizados para melhorar a qualidade de vida destas pessoas? Como são acolhidas e acompanhadas pelos/as assistentes sociais? Estarão estes/as suficientemente preparados/as, em termos teóricos e práticos, para intervir junto de sujeitos cuja identidade de gênero transcende o espectro binário masculino/feminino? Estas questões revelam lacunas importantes no corpo de conhecimento disciplinar e nos processos formativos da profissão.

Nesse sentido, Inês Amaro (2023), assistente social e investigadora, alerta para a ausência quase total da temática da identidade de género nas práticas e nos referenciais teóricos da profissão. Segundo a autora, as questões de identidade de género “não estão a ser equacionadas”, nem sequer são tratadas como variável relevante nos diagnósticos sociais. A sua análise convoca a necessidade urgente de sistematizar, estudar e desenvolver abordagens interventivas adequadas, questionando e expondo a complexidade dos desafios colocados à prática profissional.

Este diagnóstico crítico é corroborado pela investigação de Nelson Ramalho (2019), assistente social e autor da primeira tese de doutoramento em Serviço Social em Portugal, dedicada à temática da identidade de género. O autor evidencia, com base em trabalho de campo, o desconhecimento generalizado por parte de técnicos/as de intervenção social sobre questões de género, bem como as dificuldades sentidas no contacto com pessoas trans. Entre os episódios documentados, destaca-se o testemunho direto de um ato de violência simbólica contra uma pessoa trans, perpetrado por um/a profissional da área, demonstrando que a ausência de formação adequada não é apenas uma falha formativa e ética. Esta pode constituir-se como fator de revitimização, ou seja, pode constituir-se como fator de sofrimentos contínuos e repetidos experienciados pelas pessoas trans. Desde a sua tese de doutoramento, Ramalho (2020; 2021; 2022) tem contribuído para diversos estudos na área, os quais revelam resultados preocupantes sobre a insuficiência de preparação teórica e prática dos/as assistentes sociais para intervir em situações de discriminação por identidade de género. Tais estudos apontam ainda para a persistência de práticas marcadas por transfobia, violência simbólica e desigualdade, que contribuem para a vulnerabilização das pessoas trans no contexto da intervenção social.

Dessa forma, impõe-se à profissão um duplo desafio: por um lado, o fortalecimento da formação teórica e ética em diversidade de género, e por outro, o desenvolvimento de práticas profissionais fundadas no reconhecimento das especificidades identitárias e na promoção ativa de inclusão. A superação deste défice epistemológico e metodológico é condição essencial para que o Serviço Social

cumpra, efetivamente, o seu compromisso com os direitos humanos, a equidade e a justiça social.

Considerações finais

O artigo analisa as barreiras que dificultam a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal, evidenciando tanto formas explícitas quanto sutis de discriminação, como microagressões, invisibilização e patologização de identidades. Utilizando uma abordagem crítica e interseccional, mostra como fatores como raça, classe e território agravam essa exclusão. Ao mesmo tempo, destaca a resistência e as estratégias de sobrevivência e afirmação identitária das pessoas trans. Defende a necessidade de transformar o mundo do trabalho com base em novos paradigmas ético-políticos, inspirados pela teoria queer. Por fim, aponta o Serviço Social como agente fundamental nessa mudança, ao incorporar de forma ativa e ética a diversidade de gênero em suas práticas.

Referencias bibliográficas

- Adelman, M., Ajaimé, E., Lopes, S. B., & Savrasoff, T. (2003). Travestis e transexuais e os outros: Identidade e experiências de vida. *Revista Gênero*, 4(1), 65–100.
<https://doi.org/10.22409/rg.v4i1.238>
- Almeida, C., & Vasconcellos, V. (2018). Transexuais: Transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV*, 14(2), 303–333. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>
- Amaro, M. I. (2023, janeiro 26). *Temas e desafios atuais à investigação* [Comunicação oral]. 6as Jornadas do CLISSIS, Lisboa, Portugal. Online: CLISSIS.
- Associação de Profissionais de Serviço Social. (2018). *Código deontológico dos assistentes sociais em Portugal*. APSS.
- Bento, B. (2006). *A reinvenção do corpo: Sexualidade e gênero na experiência transexual*. Garamond.
- Bicalho, R. A. (2008). Categorias frankfurteanas para uma tipologia da violência nas organizações. In *Anais do 5º Encontro de Estudos*

- Organizacionais* (pp. 1-15). ANPAD.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Butler, J. (2017). *Problemas de gênero*. Orfeu Negro.
- Carrieri, A. de P., Souza, E. M., & 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/S1415-65552014000100005>
- Foucault, M. (1999). *História da sexualidade: Vol. 1. A vontade de saber* (13ª ed.). Graal. (Original publicado em 1976)
- Giddens, A. (2000). *Dualidade da estrutura: Agência e estrutura*. Celta.
- Irigaray, H. A. (2010). Identidades sexuais não-hegemônicas: A inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer. In *Anais do VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD* (pp. 1-15).
- Lavigne, E., & Bourbonnais, R. (2010). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and psychotropic drug use among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 33(2), 122-129. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2010.02.001>
- Loedemel, I., & Trickey, H. (Eds.). (2000). *"An offer you can't refuse": Workfare in international perspective*. Policy Press.
- Kaufmann, J.-C. (1994). Rôles et identité: L'exemple de l'entrée en couple. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, XCVII, 301-328.
- Masoni, G. de L., & Esmiol, H. do N. (2021). Análise da relação dos direitos das pessoas transexuais com o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Desenvolvimento*, 7(8), 76056-76065. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n8-025>
- Mullaly, B. (2010). *Challenging oppression and confronting privilege: A critical social work approach* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Nogueira, F., Leitão, E., & Silva, E. (2021). Interseccionalidades na experiência de pessoas trans nos serviços de saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, 13(3), 35-50. <https://doi.org/10.20435/pssa.v13i3.1243>
- Organização Internacional do Trabalho. (2007). *L'économie informelle: Permettre une transition vers la formalisation*. OIT.
- Ramalho, N. (2019). «Virar travesti»: Trajetórias de vida, prostituição e

vulnerabilidade social

- [Tese de doutoramento, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/19313>
- Ramalho, N. (2020). «Virar travesti»: *Trajetórias de vida, prostituição e vulnerabilidade social*. Tinta da China.
- Ramalho, N. (2021). A formação em serviço social para a intervenção diversidade de género e sexual. *Revista Temas Sociais*, n. °1, 122-131
- Rodrigues, L. G. (2016). *Viagens trans(género) em Portugal e no Brasil: Uma aproximação psicológica feminista crítica** [Tese de doutoramento não publicada]. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Saleiro, S. (2013). *Trans géneros: Uma abordagem sociológica da diversidade de género* [Tese de doutoramento, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7848>
- Saleiro, S., & Ramalho, N. (2022). Discriminação e vitimização em função da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais e Necessidades das pessoas LGBTI+: Principais Conclusões e Recomendações para as Políticas Públicas. In Saleiro, S. (Ed.). *Estudo Nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pp.234-250.
- Santos, A. C. (2006). Estudos queer: Identidades, contextos e ação coletiva. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 76, 3-15. <https://doi.org/10.4000/rccs.813>
- Souza, A. L. R. (2017). A teoria queer e os estudos organizacionais: Revisando conceitos sobre identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(3), 308-326. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150185>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.
- Turner, W. B. (2000). *A genealogy of queer theory*. Temple University Press.