

Representações Sociais de Pessoas Trans em Contexto Profissional

José Baptista (ISCSP-ULisboa), Dália Costa (ISCSP-ULisboa), Sónia P. Gonçalves (ISCSP-ULisboa) and Lisete Mónico (FPCE - Universidade de Coimbra)

Abstract. O trabalho é um elemento fundamental na vida de qualquer pessoa, devendo, na sua forma ótima, representar uma fonte de segurança financeira, relações sociais, desenvolvimento pessoal, autoestima, entre outros fatores determinantes de saúde. No entanto, as organizações manifestam tendências para discriminar populações minoritárias e, especificamente, pessoas trans, colocando-as significativamente mais propensas a enfrentarem barreiras ou desvantagens nos processos de inserção no mercado de trabalho.

Considerando o contexto global, estima-se que, em média, 0.4% a 1.3% da população com mais de 15 anos não se identifica com o género atribuído à nascença, representando cerca de 25 milhões de pessoas trans em todo o mundo. Desta forma, o número conhecido desta população no mercado de trabalho é reduzido, revelando-se preocupante e constringendo a emergência de uma força coletiva que conduza todos os stakeholders para a mudança e para uma melhor integração desta população minoritária.

Recentemente, apesar de se verificar um avanço na aceitação social das pessoas trans, ainda existem elevados níveis de preconceito no mercado de trabalho, assim como uma falta de compreensão destas pessoas em contexto de desenvolvimento de carreira, onde encontram inúmeras formas de discriminação. A nível europeu, é no contexto profissional onde são reportados os maiores índices de discriminação contra pessoas trans e, especificamente em Portugal, numa sociedade com características tradicionalistas e católicas, possivelmente derivadas do seu passado histórico de um regime ditatorial de direita (1926-1974) e de uma cultura católica marcada, estas pessoas são percebidas como o grupo mais discriminado do país.

A Teoria das Representações Sociais sugere que as Representações Sociais (RS) são úteis para regular a perceção que as pessoas têm do mundo e a forma como agem perante o mesmo, pretendendo este estudo perceber que RS estão associadas a pessoas trans em contexto profissional. Através da Teoria do Contacto Intergrupual, que sugere que contacto com uma população minoritária irá diminuir o preconceito associado, também se pretende perceber se essas RS poderão ser afetadas pela variável de contacto.

O objetivo deste estudo - de cariz exploratório, descritivo e transversal - é identificar as RS da população trabalhadora em Portugal relativamente a pessoas trans e a pessoas trans em contexto profissional. Dada a escassez de estudos nesse sentido, este estudo tem ainda um carácter pioneiro, sendo que os resultados poderão ser entendidos num quadro exploratório.

Recorrendo à aplicação de um questionário qualitativo entre 20 de janeiro e 21 de fevereiro de 2022, através da técnica de associação livre de palavras, de forma a permitir o acesso a elementos latentes ou implícitos por trás das respostas, numa amostra aleatória de 217 pessoas pertencentes à população trabalhadora portuguesa, com idades compreendidas entre os 20 e os 63 anos (M=31.63, DP=9.202), foi possível analisar os resultados recorrendo aos softwares MAXQDA e EVOC. A participação no estudo foi voluntária e não paga.

Os resultados indicaram que as RS mais associadas a pessoas trans em contexto profissional em Portugal são: discriminação; normalidade; igualdade; dificuldades; e preconceito. Apesar do termo “discriminação” ter sido o mais referido, num total de 93 vezes, é de sublinhar o aparecimento de termos como “normalidade” e “igualdade”, sugerindo uma mudança positiva no caminho da aceitação e integração destas pessoas. Tal poderá ser justificado pela Teoria do Contacto Intergrupual, uma vez que a maioria da amostra (57.6%, n=125) já teve contacto com pessoas trans.

XI international Conference on Research and Intervention in Human Resources
People first - digital, diversity and sustainability

Contudo, não só as experiências das pessoas trans permanecem segregadas, como a informação e os recursos para facilitar a sua compreensão e legitimação permanecem de igual forma, sendo reforçada a importância do estudo das RS sobre estas pessoas, de forma a melhor compreender de onde surgem certos comportamentos e atitudes menos positivos ou discriminatórios, possibilitando trabalhar sobre os mesmos ou modificá-los - de forma individual, social ou organizacional. Denota-se pertinente que exista uma postura social, especialmente por parte das organizações e de profissionais de Recursos Humanos, que alerte para este tópico, permitindo que existam políticas organizacionais inclusivas e abrangentes quanto à presença de diversidade no meio organizacional, especificamente de diversidade de género, e consequente integração das pessoas trans no mercado de trabalho.

Track: DIVERSITY, INCLUSION, AND ETHICS IN HUMAN RESOURCES

Keywords: Diversidade Organizacional, Teoria das Representações Sociais, Teoria do Contacto Intergrupar, LGBT, Trans