

UNIVERSIDADE ABERTA



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

**Inserção Profissional de Pessoas Trans e Não-Binárias:
O Papel das Pessoas Técnicas Gestoras de Processos do Rendimento
Social de Inserção no Concelho de Sintra**

Paulo Roberto Branco Teles

**Dissertação de Mestrado
Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género,
Cidadania e Desenvolvimento**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Cristina Pereira Vieira e
coorientada pela Professora Doutora Sandra Palma Saleiro.**

Maio de 2026

Declaração relativa às condições de utilização do trabalho por terceiros

O conteúdo da presente dissertação reflete o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega, podendo conter imprecisões ou limitações de natureza metodológica ou conceptual identificáveis em momentos posteriores à submissão. A sua utilização deve, por isso, ser realizada com a devida cautela.

O autor declara que esta dissertação é resultante do seu próprio trabalho, integrando contributos originais. Todas as fontes consultadas encontram-se devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na lista de referências bibliográficas, tendo sido utilizado o sistema de referência APA (7.^a edição).

Ao longo do trabalho adota-se, sempre que possível, uma linguagem inclusiva e neutra em termos de género, recorrendo a diferentes estratégias linguísticas de acordo com a relevância contextual, com o objetivo de respeitar a diversidade das identidades e expressões de género, sem prejuízo da clareza e do rigor académico.

O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

A realização da presente dissertação só foi possível graças ao contributo e apoio de diversas pessoas e instituições, a quem expresso o meu profundo agradecimento.

Em primeiro lugar, agradeço às minhas orientadoras, Professora Doutora Cristina Pereira Vieira e Professora Doutora Sandra Palma Saleiro, pela disponibilidade, acompanhamento atento e contributos críticos ao longo de todo o percurso de investigação, que se revelaram fundamentais para o amadurecimento teórico, metodológico e analítico deste trabalho.

Deixo igualmente um agradecimento muito especial a todas as pessoas técnicas que aceitaram participar neste estudo, disponibilizando o seu tempo e partilhando as suas experiências e reflexões, muitas vezes em contextos de agendas profissionais particularmente exigentes. A sua colaboração foi essencial para a concretização da investigação e para a riqueza dos dados recolhidos.

Ao Coordenador do Núcleo Local de Inserção de Sintra, Dr. António Leitão, e à técnica do mesmo núcleo, Dra. Teresa Gomes, agradeço todo o apoio prestado desde o levantamento inicial das pessoas técnicas com contacto atual ou anterior com os públicos em estudo, até à articulação logística necessária à realização das entrevistas. A sua disponibilidade e colaboração foram determinantes para o desenvolvimento do trabalho de campo.

À Câmara Municipal de Sintra, e em particular à minha dirigente direta à data da realização do estudo, Dra. Maria João Sequeira, agradeço a abertura, a compreensão e a disponibilidade demonstrada para articular com os diversos serviços, criando as condições necessárias à realização desta investigação.

Aos amigos e amigas que acompanharam este percurso mais de perto, com quem fui partilhando reflexões e a quem, em diferentes momentos, pedi opinião, deixo um agradecimento sentido. Sabem quem são e sabem o quão

importantes foram, e continuam a ser, na concretização dos meus objetivos. Representam, em muitos sentidos, a família que escolhemos.

Por fim, agradeço à minha família, pelo apoio constante e pela compreensão ao longo deste percurso académico. Um agradecimento muito especial a quem partilha comigo a vida, pelo apoio incondicional, pela paciência e pela compreensão demonstrada perante as ausências e indisponibilidades que este trabalho exigente inevitavelmente implicou. O seu apoio foi fundamental para levar este percurso até ao fim.

Obrigado.

Dedico esta dissertação a todas as pessoas trans e não-binárias que, nos seus percursos, enfrentam barreiras no acesso ao emprego, não pelo que fazem, mas pela forma como as suas identidades são socialmente percecionadas.

Declaração de integridade

Statement of integrity

Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente dissertação. Confirmo que, em todo o trabalho conducente à sua elaboração, não recorri à prática de plágio ou a qualquer outra forma de falsificação de resultados. Mais declaro que tomei conhecimento integral do Regulamento Disciplinar da Universidade Aberta, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 215, de 6 de novembro de 2013.

I hereby declare having conducted my thesis with integrity. I confirm that I have not used plagiarism or any form of falsification of results in the process of the thesis elaboration. I further declare that I have fully acknowledged the Disciplinary Regulations of Universidade Aberta (regulation published in the official journal Diário da República, 2.ª série, n.º 215, de 6 de novembro de 2013).

Universidade Aberta, 08 de maio de 2026

Nome completo / Full name: Paulo Roberto Branco Teles

Assinatura / Signature:

Inserção Profissional de Pessoas Trans e Não-Binárias: O Papel das Pessoas Técnicas Gestoras de Processos do Rendimento Social de Inserção no Concelho de Sintra

Resumo

Apesar dos avanços legislativos em Portugal no domínio da identidade de género, a inserção profissional, enquanto processo atravessado por dinâmicas sociais e institucionais, continua a ser marcada por desigualdades estruturais que condicionam o acesso, a permanência e a progressão no mercado de trabalho. Estas desigualdades afetam particularmente as pessoas trans e não-binárias (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020; Saleiro et al., 2022). A presente dissertação tem como objetivo compreender as representações e práticas das equipas técnicas gestoras de processos do Rendimento Social de Inserção (RSI) no concelho de Sintra, no que respeita à inserção profissional de pessoas trans e não-binárias. O estudo adota uma abordagem qualitativa e centra-se na análise de discursos e experiências de quem intervém diretamente no acompanhamento das pessoas beneficiárias, num contexto marcado por desigualdades estruturais e discriminação associada à identidade e à expressão de género. A recolha de informação baseou-se em entrevistas semiestruturadas a sete pessoas técnicas, complementadas por um questionário sociodemográfico. A análise temática permitiu identificar obstáculos à inserção profissional, representações sobre género e estratégias mobilizadas na intervenção. Os resultados evidenciam que os percursos de inserção são condicionados por fatores socioeconómicos acumulados, pela persistência de discriminação no mercado de trabalho e por limitações institucionais, incluindo lógicas binárias nos procedimentos administrativos. A análise revela ainda a coexistência de intenções inclusivas com dificuldades na compreensão da diversidade de género, que podem influenciar expectativas e estratégias de encaminhamento.

Palavras-chave: pessoas trans; pessoas não-binárias; rendimento social de inserção; intervenção social.

Professional Integration of Trans and Non-Binary People: The Role of Social Integration Income Case Managers in the Municipality of Sintra

Abstract

Despite legislative advances in Portugal in the field of gender identity, labour market integration remains shaped by structural inequalities that constrain access, retention, and career progression. These inequalities particularly affect trans and non-binary people (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020; Saleiro et al., 2022). This dissertation aims to understand the representations and practices of technical staff responsible for managing Social Integration Income (RSI) processes in the municipality of Sintra, regarding the labour market integration of trans and non-binary people. The study adopts a qualitative approach and focuses on the analysis of the discourses and experiences of professionals directly involved in supporting beneficiaries, within a context marked by structural inequalities and discrimination related to gender identity and expression. Data collection was based on semi-structured interviews with seven technical staff members, complemented by a brief sociodemographic questionnaire. Thematic analysis made it possible to identify barriers to labour market integration, representations of gender, and strategies mobilised in professional practice. The results show that integration pathways are shaped by accumulated socioeconomic factors, persistent labour market discrimination, and institutional constraints, including binary logics embedded in administrative procedures. The analysis also highlights the coexistence of inclusive intentions with difficulties in understanding gender diversity, which may influence expectations and referral strategies.

Keywords: trans people; non-binary people; social integration income; social intervention.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	12
PARTE I	15
CAPÍTULO 1. Género e identidade de género: conceitos e enquadramento jurídico	15
CAPÍTULO 2. Pessoas trans e não-binárias no mercado de trabalho: barreiras estruturais e políticas públicas	29
2.1. Barreiras à inserção profissional e respostas de políticas públicas	29
2.2. Contexto territorial e implementação local do RSI: o caso do concelho de Sintra	35
PARTE II	40
CAPÍTULO 3. Processo Metodológico.....	40
3.1. Objetivo geral e objetivos específicos.....	40
3.2. Abordagem metodológica e natureza qualitativa do estudo.....	41
3.3. Técnicas de recolha de dados: entrevistas semiestruturadas e questionário sociodemográfico	42
3.4. Pessoas participantes e critérios de seleção	45
3.5. Considerações éticas e cuidados na investigação.....	46
3.6. Estratégia e análise de dados.....	47
PARTE III	50
Capítulo 4. Análise dos resultados e discussão com base na literatura ..	50
4.1. Caracterização das pessoas participantes	50
4.2. Análise dos resultados em função dos objetivos específicos.....	54
4.2.1. Perceções das equipas técnicas gestoras de processos do RSI sobre identidade de género e como estas podem influenciar o acompanhamento e a inserção profissional.....	55
4.2.2. Práticas das equipas técnicas gestoras de processos do RSI que promovem ou dificultam a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias	58
4.2.3. Perfis percebidos como tendo mais ou menos dificuldades na inserção profissional	60
4.2.4. Obstáculos identificados no acompanhamento para a inserção profissional.....	63

4.2.5. Boas práticas no acompanhamento técnico de pessoas trans e não-binárias no contexto do RSI.....	66
4.3. Discussão dos resultados	68
4.4. Síntese final e recomendações.....	84
CONCLUSÕES	88
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
Anexo I. Questionário sociodemográfico	102
Anexo II. Guião de entrevista semiestruturada.....	105
Anexo III. Consentimento Informado	110

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 4.1. Codificação das pessoas participantes	51
Tabela 4.2. Caracterização das pessoas participantes	52

Lista de abreviaturas

LGBTI+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo

RMG - Rendimento Mínimo garantido

RSI - Rendimento Social de Inserção

TGRSI - Pessoa Técnica Gestora de Rendimento Social de Inserção

Trans - Transgénero

INTRODUÇÃO

A inserção profissional constitui uma dimensão central nos processos de inclusão social, assumindo particular relevância quando estamos perante percursos marcados por desigualdades estruturais e discriminações persistentes. No caso das pessoas trans e não-binárias, o acesso ao mercado de trabalho continua a ser condicionado por múltiplos obstáculos, que se manifestam em diferentes momentos do percurso profissional, desde o recrutamento até à permanência e progressão no emprego (Baptista, 2024; ILGA-Europe, 2024).

Apesar dos avanços legislativos em Portugal, nomeadamente com a Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, que consagrou a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, e com a Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, a experiência quotidiana destas pessoas revela que a igualdade formal, na prática, nem sempre se traduz, na prática, em igualdade efetiva de oportunidades. Neste enquadramento, parte-se do entendimento de que as políticas públicas orientadas para o acesso ao emprego constituem instrumentos centrais na promoção da autonomia, ao favorecerem percursos de inserção que ultrapassam a resposta assistencial e contribuem para processos de inclusão social sustentada.

É neste contexto que o RSI assume um papel central enquanto medida de política pública orientada para a promoção da inclusão social e laboral de pessoas em situação de vulnerabilidade. Para além da componente da prestação social, o RSI integra um programa de inserção que pressupõe um acompanhamento próximo e continuado, desenvolvido por equipas técnicas gestoras de processos, responsáveis pela definição e operacionalização de percursos de inserção ajustados às necessidades das pessoas beneficiárias. Neste sentido, importa compreender de que forma as práticas, perceções e representações das equipas profissionais que acompanham estas pessoas podem influenciar, os percursos de inserção profissional de pessoas trans e não-binárias.

A presente dissertação tem como objetivo compreender as representações e práticas das equipas técnicas gestoras de processos do RSI no concelho de Sintra, no que respeita à inserção profissional de pessoas trans e não-binárias. Partindo de uma abordagem qualitativa, o estudo privilegia a análise das perceções, práticas e desafios identificados por estas equipas no acompanhamento das pessoas beneficiárias, bem como das estratégias mobilizadas no apoio à sua integração no mercado de trabalho. Ao focar-se num contexto local específico, pretende-se contribuir para uma compreensão situada das dinâmicas institucionais e profissionais que enquadram a intervenção social nesta área.

A relevância deste estudo reside, por um lado, na escassez de investigação empírica centrada nas práticas de profissionais que atuam na linha da frente da implementação das políticas sociais e, por outro, na necessidade de aprofundar o conhecimento sobre os mecanismos que condicionam a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias beneficiárias do RSI no concelho de Sintra, um território que, em 2025, contava com 449 956 habitantes e com desafios significativos no que respeita às situações de vulnerabilidade social (Pordata, 2026). Ao dar visibilidade a estas práticas e perceções, a dissertação procura contribuir para a reflexão crítica sobre a intervenção social e para a identificação de boas práticas e recomendações que possam promover respostas mais inclusivas e ajustadas à diversidade de identidades de género.

Em termos de estrutura, a dissertação organiza-se em três partes, para além da introdução e das conclusões. A Parte I, dedicada ao enquadramento teórico, integra dois capítulos: o primeiro aborda os conceitos fundamentais relacionados com género e identidade de género, bem como o enquadramento socio-histórico e jurídico das identidades trans e não-binárias; o segundo centra-se na análise das barreiras à inserção profissional destas pessoas e nas políticas públicas existentes, com particular enfoque no Rendimento Social de Inserção e na sua implementação no concelho de Sintra.

A Parte II corresponde ao processo metodológico do estudo, onde se apresentam os objetivos, a abordagem qualitativa adotada, as técnicas de recolha de dados, os critérios de seleção das pessoas participantes, as considerações éticas e a estratégia de análise da informação. A Parte III é dedicada à apresentação e discussão dos resultados, incluindo a caracterização das pessoas participantes, a análise das entrevistas realizadas, a identificação de barreiras e boas práticas e a discussão dos resultados à luz da literatura. Por fim, as conclusões sintetizam os principais contributos do estudo e apresentam recomendações para a intervenção e para futuras investigações.

PARTE I

CAPÍTULO 1. Género e identidade de género: conceitos e enquadramento jurídico

Conceitos fundamentais e enquadramento socio-histórico das identidades trans e não-binárias

A análise das desigualdades sociais e profissionais que afetam as pessoas trans e não-binárias exige uma clarificação prévia de um conjunto de conceitos estruturantes no campo dos estudos de género. Estes conceitos permitem compreender o género não como uma categoria fixa ou natural, mas como uma construção social, histórica e relacional, atravessada por relações de poder que moldam o reconhecimento social, institucional e simbólico das identidades.

De seguida, apresentam-se os principais conceitos que orientam esta investigação, designadamente identidade de género, expressão de género, cisnormatividade, pessoas trans, não-binárias e características sexuais. Em conjunto, estes conceitos constituem um quadro analítico indispensável para compreender os processos de marginalização, invisibilização e desigualdade descritos na literatura científica, incluindo no domínio do trabalho, que será desenvolvido em capítulos posteriores.

Do ponto de vista epistemológico, estes conceitos não devem ser entendidos como categorias estáticas ou universais, mas como construções socialmente situadas e historicamente produzidas. A epistemologia feminista e queer tem desempenhado um papel central na problematização das categorias dominantes de género, questionando o binarismo homem/mulher e a naturalização das diferenças sexuais (Butler, 1990; Saleiro, 2017; Scott, 1986). Esta perspetiva crítica sublinha que o género se constitui numa relação dinâmica entre normas sociais, assumindo um carácter histórico e mutável (Connell, 2014; Schilt & Lagos, 2017).

a) Identidade de gênero

O ponto de partida desta análise será a identidade de gênero, que se refere à percepção interna e subjetiva que cada pessoa tem de si mesma enquanto mulher, homem, ambos, nenhum ou outro gênero, podendo ou não coincidir com o sexo atribuído à nascença (De Jesus, 2012; ILGA-Europe, 2019; Pieri et al., 2024; Saleiro, 2017). Este entendimento sublinha a relevância da autodeterminação no reconhecimento da identidade de gênero, afastando concepções que associem a identidade trans exclusivamente a intervenções médicas ou legais, como é enfatizado por Jesus (2012). Estudos recentes reforçam que a autodeterminação e o respeito pela autoidentidade são fundamentais para o bem-estar e a inclusão social das pessoas trans e não-binárias (Baptista, 2024; Pieri et al., 2024).

b) Expressão de gênero

A expressão de gênero refere-se à forma como cada pessoa transmite ou comunica o seu gênero no contexto social e relacional. Esta manifestação pode ser visível através de elementos como o vestuário, os comportamentos, a linguagem corporal, o tom de voz ou outras características associadas à aparência ou à interação social. Constitui uma dimensão visível da identidade expressa socialmente por cada pessoa, podendo ou não estar alinhada com as normas sociais e culturais ligadas ao gênero atribuído à nascença (De Jesus, 2012; Pieri et al., 2024; Sanger, 2021).

A ILGA-Europe (2019), enquanto organização de referência na defesa dos direitos das pessoas LGBTI+ na Europa, reforça que a expressão de gênero é diversa e vai além dos papéis normativos de gênero. Essa diversidade pode dar origem a situações de discriminação, sobretudo em contextos onde prevalece uma lógica cisnormativa. Investigações recentes evidenciam que a expressão de gênero continua a ser um dos principais fatores que contribuem para a discriminação em contexto laboral, influenciando a percepção das competências profissionais e a aceitação social das pessoas trans e não-binárias (Baptista, 2024; Pieri et al., 2024).

Neste quadro, Saleiro (2017) problematiza a forma como as normas sociais tendem a valorizar expressões de género alinhadas com o binarismo homem/mulher, o que contribui para a marginalização de formas alternativas. Assim, a expressão de género é atravessada por relações de poder, sendo uma dimensão central para compreender experiências de exclusão vividas pelas pessoas trans e não-binárias (Ansara & Hegarty, 2012). Importa reforçar que a expressão de género não determina, por si só, a identidade de género da pessoa, nem está necessariamente alinhada com o sexo atribuído à nascença (De Jesus, 2012).

c) Cisnormatividade

Embora a identidade de género seja uma experiência subjetiva e independente, as normas sociais criam frequentemente a expectativa de que todas as pessoas se identifiquem com o género atribuído à nascença. Essa premissa, designada por cisnormatividade, constitui um padrão cultural predominante que promove a invisibilidade e a deslegitimação das identidades que não se ajustam a este alinhamento normativo, contribuindo para a sua marginalização simbólica e institucional (Ansara & Hegarty, 2012). Investigações recentes demonstram que estas dinâmicas cisnormativas se reproduzem de forma persistente em diversos contextos sociais e institucionais, como a educação, a saúde e o mercado de trabalho, dificultando a plena inclusão das pessoas trans e não-binárias (Saleiro, Ramalho & Menezes, 2022; Schilt & Lagos, 2017).

A compreensão do género como uma construção social e histórica possibilita problematizar esta lógica binária e identificar práticas que promovem a igualdade. Saleiro (2013) destaca que as identidades de género não se restringem a uma dicotomia rígida, sendo moldadas pelas interações sociais, frequentemente influenciadas por desigualdades e preconceitos estruturais.

d) Pessoas transgénero ou pessoas trans

As pessoas transgénero, ou pessoas trans, são entendidas como aquelas cuja identidade de género difere do género atribuído à nascença. O termo trans é utilizado como uma abreviatura inclusiva para representar a diversidade de identidades e expressões de género, desafiando o paradigma e as normas cisnormativas. A autodeterminação constitui, neste contexto, um princípio fundamental no reconhecimento destas identidades (De Jesus, 2012; ILGA-Europe, 2019; Saleiro, 2017).

e) Pessoas não-binárias

As pessoas não-binárias identificam-se com um género que não se enquadra exclusivamente nas categorias de masculino ou feminino, podendo vivenciar o género de forma fluida, combinada ou até mesmo ausente, o que coloca novos desafios para o reconhecimento social e jurídico destas identidades (ILGA-Europe, 2019; Richards et al., 2016; Saleiro, 2022a).

f) Características sexuais

O conceito de características sexuais diz respeito a elementos biológicos de cada pessoa, como cromossomas, genitais internos e externos, gónadas, níveis hormonais e outras características físicas associadas ao sexo. As variações destas características são particularmente relevantes para compreender a realidade das pessoas intersexo, cuja existência desafia conceções rígidas do binarismo sexual (ILGA-Europe, 2019).

O reconhecimento das características sexuais é essencial na formulação de políticas públicas, pois a sua inclusão em documentos estratégicos procura garantir proteção contra discriminação com base em variações corporais, e não apenas na identidade ou expressão de género.

A clarificação destes conceitos não assume aqui um carácter meramente descritivo. Pelo contrário, constitui uma ferramenta analítica fundamental para compreender como determinadas normas de género se cristalizam nas instituições públicas e moldam práticas administrativas, critérios de elegibilidade e decisões técnicas. Assim, o género não é apenas uma categoria identitária, mas um princípio organizador das estruturas sociais e institucionais.

Neste contexto, importa sublinhar que estas dinâmicas não se manifestam apenas ao nível macro das estruturas sociais, mas também no funcionamento concreto das políticas públicas e dos serviços de intervenção social. No âmbito do RSI, as práticas de atendimento, os critérios administrativos e os processos de acompanhamento podem incorporar, ainda que de forma não intencional, pressupostos normativos de género (Spade, 2011; Saleiro et al., 2022). Esta dimensão revela-se particularmente relevante para a presente investigação, na medida em que permite analisar de que forma os enquadramentos institucionais podem influenciar os percursos de inserção profissional de pessoas trans e não-binárias.

Desenvolvimento teórico e socio-histórico das identidades trans e não-binárias

A compreensão dos conceitos apresentados exige a sua integração num enquadramento socio-histórico e epistemológico mais amplo, que permita analisar de que forma as normas de género são produzidas, consolidadas e transformadas ao longo do tempo. O género, enquanto categoria analítica central nos estudos feministas e queer, não corresponde a uma realidade natural ou fixa, mas a uma construção social e histórica produzida através de relações de poder, práticas institucionais e discursos normativos (Butler, 1990; Scott, 1986).

Historicamente, as sociedades ocidentais organizaram-se a partir de um modelo binário de sexo e de género, assente na distinção rígida entre masculino e feminino, entendidos como categorias mutuamente exclusivas e diretamente derivadas da biologia. Este modelo foi progressivamente

naturalizado através de discursos científicos, jurídicos e religiosos, que contribuíram para legitimar a ideia de que apenas existem dois sexos e dois géneros possíveis, estáveis ao longo da vida e universalmente aplicáveis (Connell, 2014). A naturalização do binarismo constituiu um dos pilares centrais da organização social moderna, influenciando a divisão sexual do trabalho, a definição de papéis sociais e a produção de hierarquias simbólicas.

Neste enquadramento, as identidades que não se conformavam a esta lógica binária foram historicamente marginalizadas. As pessoas trans e não-binárias foram frequentemente enquadradas como exceções à norma, sendo objeto de processos de patologização que procuravam explicar e corrigir a sua existência a partir de referenciais biomédicos. Durante grande parte do século XX, os discursos médicos e psiquiátricos desempenharam um papel determinante na classificação das vivências trans como perturbações da identidade, legitimando práticas de controlo social e institucional (Butler, 1990; Saleiro, 2017). Estas abordagens contribuíram para a produção de categorias diagnósticas que condicionaram o reconhecimento social das identidades trans, subordinando-o à validação científica e clínica.

Neste contexto, a transgressão do binarismo de sexo e de género constitui um dos principais fatores que explicam a posição de vulnerabilidade social das pessoas trans. Como sublinha Saleiro (2017):

As pessoas trans, enquanto detentoras de identidades de género socialmente minoritárias, e transgredindo um dos principais pilares em que assentam e se estruturam as sociedades - o da existência de dois sexos/géneros únicos, fixos e dicotómicos -, são dos grupos mais discriminados da população. (Saleiro, 2017, p. 152)

A crítica a estes enquadramentos patologizantes emergiu de forma mais consistente a partir da segunda metade do século XX, impulsionada pelos movimentos feministas, pelos estudos queer e pelo ativismo trans. Estas correntes teóricas e políticas questionaram a centralidade da biologia na definição do género e denunciaram os efeitos normalizadores dos discursos científicos dominantes (Butler, 1990; Scott, 1986). Ao deslocar o foco para as

relações sociais e para os processos de significação cultural, estes contributos permitiram compreender o género como uma construção relacional, performativa e situada, em constante negociação com os contextos sociais, históricos e institucionais.

Neste processo de reconfiguração teórica, a noção de cisnormatividade assume particular relevância. A cisnormatividade pode ser entendida como um regime social que parte do pressuposto de que todas as pessoas se identificam com o género que lhes foi atribuído à nascença, considerando essa correspondência como natural, desejável e universal. Este regime normativo estrutura expectativas sociais, práticas institucionais e formas de reconhecimento, produzindo desigualdades sistemáticas para as pessoas com identidades não normativas (Ansara & Hegarty, 2012; Schilt & Lagos, 2017).

A cisnormatividade não opera apenas ao nível das representações simbólicas, mas manifesta-se de forma concreta na organização das instituições, nos procedimentos administrativos e nas interações quotidianas. A sua reprodução em contextos como a educação, a saúde ou o trabalho contribui para a invisibilização das identidades trans e não-binárias, bem como para a produção de experiências recorrentes de exclusão e deslegitimação (Saleiro, 2022b). Deste modo, a discriminação enfrentada por estas pessoas não pode ser compreendida apenas como resultado de atitudes individuais, mas como o efeito de estruturas sociais que normalizam determinadas identidades em detrimento de outras.

A análise crítica da cisnormatividade permite ainda evidenciar o carácter relacional do género, mostrando que as normas que definem o que é considerado legítimo ou aceitável são historicamente situadas e socialmente produzidas. Como sublinha Saleiro (2017), as normas de género funcionam como dispositivos reguladores que moldam percursos de vida, influenciando o acesso a direitos, recursos e oportunidades. Esta perspetiva revela-se fundamental para compreender como as desigualdades de género se produzem e se reproduzem em diferentes domínios da vida social.

Importa igualmente sublinhar que as identidades trans e não-binárias não constituem um grupo homogéneo. As experiências vividas são atravessadas por outras dimensões de desigualdade, como a classe social, a idade, a origem étnico-racial ou a condição socioeconómica, que interagem com a identidade de género e produzem formas específicas de vulnerabilidade (Collins, 2015; Crenshaw, 1989). A abordagem interseccional permite, assim, evitar leituras simplificadoras e reconhecer a diversidade interna destas populações, evidenciando que os processos de exclusão resultam da sobreposição de múltiplos eixos de desigualdade.

No contexto português, embora a produção científica sobre pessoas trans e não-binárias permaneça relativamente limitada, tem-se verificado um crescimento de estudos que analisam criticamente os impactos das normas de género nas trajetórias de vida destas pessoas (Baptista, 2024; Saleiro, 2022b). Estes trabalhos evidenciam que os avanços ao nível do reconhecimento formal dos direitos coexistem com práticas sociais e institucionais que continuam a reproduzir desigualdades, revelando a distância entre a igualdade jurídica e a inclusão efetiva no quotidiano social.

Neste sentido, compreender as identidades trans e não-binárias implica articular os contributos teóricos dos estudos de género com uma leitura histórica e contextual das normas que regulam o género. Esta abordagem permite situar criticamente as experiências destas pessoas e identificar os mecanismos estruturais que condicionam os seus percursos de vida. O enquadramento conceptual e socio-histórico desenvolvido neste subcapítulo constitui, assim, a base analítica necessária para a discussão das barreiras e dinâmicas que afetam a inserção profissional das pessoas trans e não-binárias.

A centralidade histórica da medicina e da psiquiatria na definição das identidades de género dissidentes não pode ser dissociada dos processos mais amplos de normalização social. A produção de saber científico sobre o género funcionou, durante décadas, como um mecanismo de legitimação de fronteiras normativas entre identidades consideradas legítimas e ilegítimas.

A classificação das experiências trans como perturbações ou desvios contribuiu para a consolidação de um modelo em que o reconhecimento social destas identidades ficou dependente de diagnósticos clínicos, avaliações especializadas e percursos médicos normativizados (Butler, 1990; Saleiro, 2017).

Este processo de medicalização teve efeitos profundos na forma como as pessoas trans passaram a ser percecionadas socialmente, ao associar a legitimidade da identidade à conformidade com critérios externos de validação. A exigência de coerência entre corpo, identidade e expressão de género reforçou a ideia de que apenas determinadas trajetórias trans seriam socialmente aceitáveis, invisibilizando experiências que não se enquadravam nos modelos médicos dominantes. Neste sentido, a patologização não operou apenas como uma forma de exclusão simbólica, mas como um dispositivo regulador que condicionou o acesso ao reconhecimento social e institucional.

A crítica feminista e queer veio demonstrar que estes enquadramentos médicos não são neutros, mas refletem relações de poder historicamente situadas. Ao questionar a autoridade científica na definição das identidades de género, estes contributos teóricos evidenciaram que o conhecimento produzido sobre o género participa ativamente na construção das normas que regulam os corpos e as subjetividades (Butler, 1990; Scott, 1986). Esta perspetiva permite compreender que a exclusão das identidades trans e não-binárias não resulta de uma incompatibilidade “natural” com a ordem social, mas da imposição de modelos normativos que privilegiam determinadas formas de viver o género.

Paralelamente, importa analisar o papel das instituições na reprodução das normas cisnormativas. As instituições sociais, enquanto espaços de regulação formal e informal, desempenham um papel central na definição do que é considerado legítimo em termos de identidade e expressão de género. Procedimentos administrativos, formulários, práticas organizacionais e discursos institucionais tendem a reproduzir o binarismo de género, criando constrangimentos específicos para as pessoas trans e não-binárias (Saleiro, 2022b; Schilt & Lagos, 2017). Estas dinâmicas contribuem para a produção de

experiências recorrentes de invisibilização, desconforto e exclusão no cotidiano institucional.

A reprodução institucional da cisnormatividade manifesta-se frequentemente de forma subtil, através de práticas aparentemente neutras, mas que pressupõem a correspondência entre sexo atribuído à nascença, identidade de género e expressão de género. Como resultado, as pessoas trans e não-binárias são frequentemente confrontadas com a necessidade de negociar constantemente a sua identidade, adaptando-se a normas que não refletem as suas experiências.

Importa considerar que as instituições não são espaços neutros, mas contextos onde normas sociais são operacionalizadas através de práticas concretas, decisões técnicas e critérios administrativos. No domínio da intervenção social, estas dinâmicas assumem particular relevância, uma vez que os processos de acompanhamento e inserção profissional podem ser influenciados por pressupostos normativos sobre género (Spade, 2011; Saleiro et al., 2022). Assim, a análise das práticas institucionais permite compreender como determinadas desigualdades são reproduzidas no quotidiano dos serviços, condicionando os percursos de inserção das pessoas trans e não-binárias.

O género emerge como um campo de disputa simbólica e material, no qual se cruzam saberes científicos, práticas institucionais e experiências vividas. A análise das identidades trans e não-binárias exige, por isso, uma abordagem que vá além da descrição das categorias identitárias, incorporando uma leitura crítica dos contextos sociais que produzem desigualdade. A compreensão do género enquanto construção social e histórica permite evidenciar que as normas que regulam as identidades não são imutáveis, mas passíveis de transformação.

A incorporação da perspetiva interseccional (Crenshaw, 1989) reforça esta leitura crítica, ao demonstrar que as experiências das pessoas trans e não-binárias são moldadas pela articulação entre múltiplos eixos de desigualdade. A identidade de género interage com fatores como a classe

social, a idade, a escolaridade ou a origem étnico-racial, produzindo configurações específicas de privilégio e vulnerabilidade (Collins, 2015). Esta abordagem é particularmente relevante para evitar generalizações excessivas e para reconhecer a diversidade interna destas pessoas.

Assim, o enquadramento teórico e socio-histórico das identidades trans e não-binárias permite compreender o género como um fenómeno complexo, relacional e profundamente marcado por relações de poder. Ao articular contributos dos estudos feministas e queer com uma leitura crítica das instituições e dos discursos normativos, estabelecem-se as bases analíticas necessárias para a compreensão das desigualdades que atravessam os percursos de vida das pessoas trans e não-binárias.

A naturalização do binarismo de género nas instituições contribui para a produção de hierarquias, nas quais determinadas identidades são reconhecidas como legítimas e outras como desvios a gerir, como tem sido evidenciado na literatura sobre ordem de género e cisnormatividade institucional. Esta fundamentação revela-se essencial para a análise das dinâmicas de exclusão e das barreiras estruturais que serão aprofundadas nos capítulos seguintes, em particular no domínio da inserção profissional. A compreensão do género enquanto construção social e histórica permite analisar criticamente programas de política social, como o RSI, que operam através de dispositivos administrativos e critérios formais de elegibilidade. Quando essas estruturas permanecem ancoradas em lógicas binárias e normativas, podem reproduzir desigualdades de género, ainda que não o façam de forma explícita ou intencional. É nesta interseção entre normas de género e funcionamento institucional que se insere a presente investigação.

Desta forma, a compreensão das identidades trans e não-binárias exige não apenas a clarificação conceptual destas categorias, mas também a análise crítica dos processos históricos, sociais e institucionais que moldam o seu reconhecimento. Neste contexto, importa compreender de que modo o direito português tem vindo a responder, ainda que de forma parcial e desigual, às reivindicações por reconhecimento e autodeterminação de género (ILGA-Europe, 2019; Saleiro, 2022a).

Enquadramento jurídico e reconhecimento de direitos em Portugal

Após a análise dos principais conceitos e perspetivas teóricas sobre as identidades trans e não-binárias, torna-se essencial compreender de que forma estas identidades são reconhecidas no plano legal. Neste ponto, será analisado o enquadramento jurídico em Portugal, destacando os avanços legislativos alcançados e as limitações que ainda existem no que diz respeito ao acesso efetivo aos direitos. Este enquadramento é particularmente relevante porque a forma como a lei reconhece (ou limita) a identidade de género tem consequências diretas no acesso ao emprego, na proteção contra a discriminação e na construção de percursos profissionais. O Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, incluiu expressamente a orientação sexual entre outros fatores relativamente aos quais não pode existir discriminação no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho. Esta consagração constitui um avanço relevante na proteção das pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho. A Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, reforçou esta proteção ao consagrar expressamente a identidade de género entre os fatores abrangidos pelo direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho. Esta alteração assumiu particular relevância na proteção das pessoas trans contra práticas discriminatórias no mercado de trabalho.

No plano específico do reconhecimento jurídico da identidade de género, o primeiro marco jurídico português foi a Lei n.º 7/2011, de 15 de março, conhecida como “Lei de Identidade de Género”. Esta legislação permitiu, pela primeira vez, a alteração do nome próprio e do marcador de género nos documentos oficiais, mesmo sem necessidade de mudanças corporais. No entanto, manteve a exigência de um diagnóstico médico de “perturbação de identidade de género”, o que limitava a autodeterminação (Saleiro, 2013).

Posteriormente, a Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto, representou um avanço significativo ao consagrar o direito à autodeterminação da identidade e expressão de género. Passou a ser possível às pessoas maiores de 18 anos alterar o nome próprio e o marcador de género nos documentos oficiais sem

necessidade de diagnóstico médico. Esta lei foi amplamente considerada um passo essencial no reconhecimento jurídico das pessoas trans em Portugal (Saleiro, 2022a).

Apesar destes avanços, a legislação portuguesa continua a operar dentro de um quadro jurídico binário, que reconhece apenas as categorias “masculino” e “feminino”. Desta forma, as pessoas não-binárias permanecem excluídas do reconhecimento legal pleno da sua identidade, como salientam organizações de direitos humanos (ILGA-Europe, 2019). Esta limitação contrasta com outros países que já implementaram opções legais além do binarismo, como a Nova Zelândia, Índia, Nepal, Paquistão, Alemanha e Austrália (Merlini, 2019). No caso alemão, a entrada em vigor da *Self-Determination Act*, a 1 de novembro de 2024, veio permitir que pessoas trans, intersexo e não-binárias alterem legalmente o marcador de género, incluindo opções adicionais além de “masculino” e “feminino”, sem exigências médicas ou judiciais (Deutsche Welle, 2024).

A eficácia do reconhecimento legal também varia conforme a perceção social e a expressão de género. Estudos indicam que homens trans beneficiam de forma mais direta do enquadramento jurídico, uma vez que a sua transição tende a passar mais despercebida socialmente. Já as mulheres trans, pela maior visibilidade da sua expressão de género, continuam a enfrentar maiores níveis de discriminação, mesmo após a alteração legal (Baptista, 2024; Saleiro & Oliveira, 2018).

Embora a Lei 38/2018 tenha sido reconhecida como uma conquista relevante por organizações de defesa dos direitos humanos, enfrenta dificuldades na sua implementação prática. Persistem obstáculos na aceitação social e na sua aplicação no mercado de trabalho, onde o reconhecimento jurídico não se traduz, muitas vezes, em igualdade de oportunidades (ILGA-Europe, 2019).

Nesse sentido, importa sublinhar que o reconhecimento jurídico da identidade de género não equivale automaticamente à transformação das práticas institucionais e sociais. A consagração do direito à autodeterminação

constitui um marco relevante no plano formal, mas a persistência de estruturas administrativas organizadas segundo lógicas cis binárias revela uma tensão entre inovação normativa e continuidade institucional.

Desta forma, o Estado pode reconhecer juridicamente a diversidade de género, mantendo simultaneamente dispositivos burocráticos que operam segundo categorias tradicionais, sem que tal seja necessariamente acompanhado de formação ou sensibilização dos seus agentes para essas alterações legislativas.

Esta dissociação entre reconhecimento legal e efetivação substantiva dos direitos permite compreender por que motivo, mesmo em contextos de enquadramento legislativo progressista, subsistem obstáculos no acesso ao emprego, na interação com serviços públicos e na construção de percursos profissionais estáveis. Importa ainda reforçar que estas desigualdades não afetam todas as pessoas trans e não-binárias de forma homogénea, sendo atravessadas por outros eixos de desigualdade, como classe social, a idade, a origem étnico-racial ou a condição socioeconómica.

Neste contexto, o conceito de interseccionalidade permite compreender como diferentes sistemas de opressão se articulam entre si e produzem experiências diferenciadas de exclusão (Crenshaw, 1989). Esta perspetiva evidencia que as barreiras à inserção profissional não decorrem apenas da identidade de género, mas da sua articulação com outras dimensões estruturais de desigualdade, como a classe social, a precariedade económica, a idade ou a fragilidade das redes de apoio, que condicionam o acesso a recursos, oportunidades e reconhecimento social.

No contexto da presente investigação, esta abordagem permite analisar de forma mais aprofundada de que modo as práticas institucionais, nomeadamente no âmbito do RSI, podem contribuir para a reprodução ou mitigação destas desigualdades. É precisamente nesta intersecção entre a norma jurídica e a prática institucional que se situa a problemática analisada na presente investigação.

CAPÍTULO 2. Pessoas trans e não-binárias no mercado de trabalho: barreiras estruturais e políticas públicas

2.1. Barreiras à inserção profissional e respostas de políticas públicas

A inserção profissional das pessoas trans e não-binárias é frequentemente condicionada por dinâmicas de cisnormatividade, que afetam as oportunidades de acesso, permanência e progressão no mercado de trabalho. Entendida como a colocação num emprego, constitui, segundo Rocha-de-Oliveira (2012), uma construção social e histórico-cultural, influenciada por diversos fatores económicos, sociais e institucionais. Não se limita ao momento de entrada num posto de trabalho, abrangendo igualmente a adaptação e a progressão na carreira.

No caso de grupos vulneráveis ou sujeitos a discriminação, a sua análise deve considerar a igualdade de oportunidades e o acesso justo ao emprego (Saleiro, 2022b). No caso das pessoas trans e não-binárias, a inserção profissional constitui um desafio marcado por múltiplas barreiras estruturais, que afetam de forma transversal todo o percurso profissional. Mesmo com avanços legislativos significativos em Portugal, nomeadamente no reconhecimento legal da identidade de género (Lei n.º 38/2018), a realidade da experiência laboral destas pessoas continua marcada por discriminação, precariedade e preconceitos enraizados (Baptista, 2024; ILGA-Europe, 2024).

Neste enquadramento, importa clarificar o próprio conceito de mercado de trabalho, entendido como o espaço onde se cruzam dinâmicas de oferta e procura de trabalho, moldadas tanto pelas características das pessoas como pelas condições organizacionais e económicas (Almeida, 2007). A ausência de políticas inclusivas eficazes e a reprodução de estereótipos de género em contexto profissional continuam a gerar obstáculos no acesso, permanência e progressão no emprego para as pessoas trans e não-binárias (Baptista, 2024; European Union, 2019).

A exclusão laboral desta população manifesta-se em várias fases do percurso profissional, desde o processo de recrutamento até à progressão na carreira. Em diferentes investigações, Saleiro (2013, 2017, 2022b) e Oliveira (2018) identificam práticas discriminatórias, a ausência de políticas inclusivas e fenómenos de estigmatização como fatores estruturantes desta exclusão. Toquetti (2023) reforça esta análise, sublinhando os obstáculos enfrentados por pessoas trans no acesso e permanência no mercado de trabalho. Esta realidade é claramente evidenciada no Estudo Nacional sobre Necessidades das Pessoas LGBTI (Saleiro et al., 2022), que enfatiza a persistência de barreiras significativas no acesso ao emprego para esta população. Como referido no estudo:

Os obstáculos à inserção laboral formal das pessoas LGBTI+, em particular das pessoas trans, levam à consideração, por parte de algumas entidades participantes, da necessidade de implementação de medidas de ação positiva no acesso ao emprego, como já acontece para outros grupos considerados especialmente vulneráveis, como o das pessoas com diversidade funcional. (Saleiro, 2022, p. 154)

Este reconhecimento institucional da necessidade de implementar medidas de ação positiva reforça a compreensão de que a exclusão laboral das pessoas trans e não-binárias constitui um fenómeno estrutural, enraizado em práticas e normas sociais discriminatórias, que exige respostas concretas, integradas e sustentáveis, incluindo medidas de formação e capacitação dirigidas a profissionais e entidades empregadoras, tal como preconizado em instrumentos estratégicos de política pública e respetivos referenciais formativos associados ao Plano I - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2018).

As barreiras institucionais estão relacionadas com as estruturas organizacionais e legislativas que perpetuam a desigualdade no acesso, permanência e progressão profissional. A implementação de políticas claras de diversidade e inclusão é essencial para evitar discriminação em processos de recrutamento e no ambiente de trabalho. Além disso, a ausência de formação

específica para empregadores e para profissionais que acompanham pessoas trans e não-binárias beneficiárias de RSI, nomeadamente as pessoas técnicas responsáveis pelo seu acompanhamento, pode contribuir para a exclusão sistemática deste grupo (Gonçalves, 2018; Reis, 2023).

Por outro lado, as barreiras interpessoais manifestam-se nas interações no local de trabalho, onde a discriminação pode ocorrer de forma subtil ou explícita. Casos de discriminação em entrevistas, recusas implícitas de contratação e ambientes laborais hostis são frequentemente reportados por pessoas trans e não-binárias (Pieri et al., 2024; Saleiro et al., 2022; Toquetti, 2023). Estudos como o de Budge et al. (2013), demonstram que a não conformidade de género pode levar ao isolamento profissional, à subvalorização das competências e a situações de assédio.

Estas dinâmicas de exclusão impactam não só a integração, mas também o bem-estar das pessoas trans e não-binárias no local de trabalho, bem como limitam as suas oportunidades de progressão profissional e acesso a ambientes laborais seguros e inclusivos. O isolamento profissional tende a agravar situações de precariedade, enquanto a subvalorização das competências perpetua estereótipos negativos, dificultando o reconhecimento do mérito e das capacidades destas pessoas (Budge et al., 2013; Toquetti, 2023). Assim, estas barreiras interpessoais reforçam contextos profissionais marcados por desigualdades estruturais e discriminações persistentes, que afetam fortemente os trajetos profissionais da população trans e não-binária (Pieri et al., 2024; Santo, 2022).

Por fim, as barreiras individuais estão associadas ao impacto psicológico e emocional resultante da discriminação e exclusão social vivenciadas pelas pessoas trans e não-binárias. Estas limitações recorrentes podem afetar a autoestima e a autoconfiança no processo de procura de emprego e o desempenho em entrevistas. Além disso, contribuem para desencorajar a continuidade em determinados setores ou funções laborais. Como consequência, muitas pessoas acabam por aceitar trabalhos abaixo das suas qualificações, ou em regime a tempo parcial, mesmo tendo disponibilidade para trabalho a tempo inteiro, ou recorrem ao trabalho informal, sem a respetiva

proteção social e direitos laborais assegurados (Santo, 2022). O impacto cumulativo da discriminação no bem-estar emocional e na saúde mental das pessoas trans e não-binárias, com repercussões claras nos seus percursos de inserção profissional, é igualmente sublinhado no Estudo Nacional sobre Necessidades das Pessoas LGBTI (Saleiro et al., 2022).

A análise destas diferentes tipologias de barreiras permite compreender que a inserção profissional das pessoas trans e não-binárias não depende apenas de fatores individuais, mas resulta de um conjunto de dinâmicas estruturais e institucionais que condicionam, de forma sistemática, os seus percursos profissionais. Neste sentido, a exclusão do mercado de trabalho não pode ser interpretada como um fenómeno isolado ou episódico, mas como expressão de desigualdades mais amplas, que atravessam diferentes níveis da organização social. A persistência destas barreiras evidencia a necessidade de uma intervenção articulada, capaz de atuar simultaneamente ao nível das práticas organizacionais, das políticas públicas e das representações sociais sobre género (Baptista, 2024; Saleiro et al., 2022).

Perante este conjunto de barreiras estruturais, institucionais e interpessoais, torna-se evidente a necessidade de políticas públicas que não se limitem a reconhecer estas desigualdades, mas que intervenham de forma ativa na sua mitigação. Neste contexto, os instrumentos de política social orientados para a inclusão profissional assumem particular relevância, ao procurarem responder às situações de vulnerabilidade e exclusão acumulada que afetam estas pessoas. É neste enquadramento que o RSI se posiciona como um mecanismo central de intervenção, articulando proteção social com estratégias de inserção socioprofissional.

O RSI assume um papel central na presente investigação, uma vez que constitui simultaneamente uma medida de proteção social e um instrumento de integração socioprofissional. Atualmente, o RSI é regulado pela Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que estabelece os critérios de elegibilidade, os direitos e deveres das pessoas beneficiárias e o papel das entidades responsáveis pela sua implementação (Diário da República, 2003). O programa assenta numa prestação pecuniária associada a um plano de inserção, destinado a promover

a autonomia das pessoas beneficiárias, bem como a sua inserção profissional e social (Instituto da Segurança Social, I.P., 2021).

Criado em 2003, o RSI substituiu o anterior Rendimento Mínimo Garantido (RMG), instituído pela Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, que foi a primeira medida nacional orientada para o combate à pobreza e à exclusão social através de uma prestação condicionada e de um programa de inserção. Inspirado em experiências europeias semelhantes, este mecanismo foi reformulado em 2003 para reforçar a responsabilização das pessoas beneficiárias e consolidar a componente de inserção, através de um acompanhamento mais próximo e da definição de planos individuais (Esteves, 2010; Instituto da Segurança Social, I.P., 2025; Rodrigues, 2006).

Documentos estratégicos como o Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais 2023-2026 (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023b) e o Estudo Nacional sobre Necessidades das Pessoas LGBTI (Saleiro et al., 2022) reforçam a importância de medidas transversais que combinem prevenção da discriminação, promoção da empregabilidade e capacitação de profissionais que trabalham com estas populações. É neste enquadramento que a investigação se centra no papel das equipas técnicas que acompanham pessoas beneficiárias trans e não-binárias do RSI, cuja situação de vulnerabilidade social e profissional resulta de trajetórias de exclusão cumulativa e do insucesso de outras políticas de inclusão laboral.

Desde a sua criação, o RSI tem sido objeto de sucessivas alterações legislativas que, para além de refletirem as dinâmicas sociais e económicas do país, traduzem também diferentes orientações políticas sobre o papel do Estado na proteção social. As reformas de 2012, por exemplo, tornaram mais rígidos os critérios de acesso e reforçaram os mecanismos de controlo, em linha com a lógica de austeridade e responsabilização individual. Em contraste, a partir de 2016, observou-se um retorno a uma abordagem mais centrada nos direitos sociais, com a flexibilização de medidas restritivas (Barroso, 2025).

Esta tensão política mantém-se presente nos debates atuais, oscilando entre uma visão do RSI como um direito de cidadania e outra como um instrumento de vigilância social. O programa assenta num enquadramento legal e operacional que estabelece critérios de elegibilidade, o cálculo da prestação e os mecanismos de acompanhamento técnico, articulando-se com um plano de inserção que visa promover a inclusão social, profissional e comunitária das pessoas beneficiárias em idade ativa e com capacidade para a integração no mercado de trabalho.

Neste enquadramento, importa problematizar a capacidade efetiva do RSI para responder às desigualdades específicas enfrentadas por pessoas trans e não-binárias. Apesar da sua relevância enquanto instrumento de política social, trata-se de uma medida de carácter generalista, orientada para populações em situação de vulnerabilidade socioeconómica, não integrando, de forma explícita, uma abordagem sensível à diversidade de género. Esta ausência pode traduzir-se em dificuldades na adequação das respostas às necessidades específicas destas pessoas, nomeadamente ao nível dos processos de acompanhamento técnico e das estratégias de inserção profissional.

Assim, a eficácia do RSI não depende apenas do seu enquadramento legal, mas também das práticas concretas desenvolvidas pelas equipas técnicas no terreno e da forma como estas reconhecem e operacionalizam a diversidade de género no acompanhamento social. A adoção de abordagens universalistas, aparentemente neutras, pode contribuir para a invisibilização de experiências específicas, limitando o impacto das medidas existentes. Neste sentido, as políticas públicas tendem frequentemente a assentar numa lógica de igualdade formal que desconsidera as diferenças e necessidades específicas dos grupos sociais (Ferreira, 2004). Desta forma, a eficácia das respostas institucionais deve ser analisada à luz da sua capacidade de reconhecer e responder às desigualdades associadas à identidade de género (Baptista, 2024; Saleiro, 2022b), tal como evidenciado no Estudo Nacional sobre Necessidades das Pessoas LGBTI (Saleiro et al., 2022).

2.2. Contexto territorial e implementação local do RSI: o caso do concelho de Sintra

O concelho de Sintra faz parte da Área Metropolitana de Lisboa e apresenta uma área aproximada de 319 km², sendo o segundo concelho mais populoso do país. De acordo com os dados disponibilizados pela Pordata (2026), com base nas estimativas do Instituto Nacional de Estatística, Sintra contava, no final de 2025, com 449 956 habitantes, registando um crescimento demográfico entre 2021 e 2025. Este aumento populacional resulta, em grande medida, da atratividade residencial do território, estando esta associada à proximidade existente com a cidade de Lisboa, inclusivamente com a diversidade de ofertas habitacionais e de mobilidade (INE, 2023). Esta evolução demográfica não constitui apenas um indicador quantitativo, mas traduz transformações na organização social e territorial do concelho, associadas à diversidade dos perfis populacionais e à emergência de novas necessidades sociais, que exigem respostas institucionais mais ajustadas.

Este crescimento demográfico tem sido acompanhado por uma expansão urbana significativa, marcada pela coexistência de áreas consolidadas e territórios de urbanização mais recente, frequentemente associados a dinâmicas de periferização e a desigualdades no acesso a recursos, serviços e oportunidades. Esta configuração territorial contribui para a existência de contextos diferenciados, influenciando diretamente os percursos de inserção social e profissional das populações residentes (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030).

A estrutura demográfica e socioeconómica do concelho revela uma diversidade marcada, refletindo a coexistência de diferentes realidades sociais, económicas e culturais. De acordo com as informações disponíveis do concelho (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030; INE, 2023), a população caracteriza-se por uma forte heterogeneidade, tanto ao nível das condições socioeconómicas como das trajetórias de vida, o que coloca desafios acrescidos à intervenção social. A maior parte da população encontra-se em idade ativa, o que reforça a centralidade das políticas de emprego e inserção profissional no território. Destaca-se igualmente a presença significativa de

população migrante, proveniente de múltiplas origens geográficas, o que contribui para a diversidade cultural do concelho, mas também para a complexidade das dinâmicas sociais e laborais locais (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030; INE, 2023).

Do ponto de vista económico, Sintra apresenta uma estrutura produtiva diversificada, com predominância dos setores dos serviços, comércio, administração pública e atividades industriais. Apesar desta diversidade, persistem desafios estruturais associados ao mercado de trabalho, nomeadamente situações de precariedade laboral, dificuldades de reconversão profissional e desigualdades no acesso e manutenção do emprego. Acresce que a segmentação do mercado de trabalho local tende a concentrar determinados grupos em posições mais precárias, evidenciando a existência de desigualdades estruturais no acesso a emprego estável e qualificado, refletindo dinâmicas já identificadas no Diagnóstico Social de Sintra, 2024-2030.

Estas características socioeconómicas, associadas à pressão demográfica e à diversidade da população residente, colocam exigências acrescidas às políticas sociais e aos mecanismos locais de apoio à inclusão social e profissional (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030). Estas dinâmicas evidenciam que o mercado de trabalho não constitui um espaço neutro, sendo estruturado por relações sociais que tendem a reproduzir desigualdades preexistentes, com impactos mais intensos para grupos em situação de maior vulnerabilidade.

A caracterização socioeconómica revela desigualdades estruturais, nomeadamente em áreas como a habitação, o emprego e a educação. No que diz respeito à habitação, o parque municipal de arrendamento apoiado representa apenas 0,9% do total do parque habitacional, não conseguindo responder às necessidades identificadas de mais de 4400 agregados familiares em condições indignas. As famílias monoparentais, especialmente aquelas chefiadas por mulheres (87%), são as mais expostas à vulnerabilidade habitacional, evidenciando a relação entre género, pobreza e exclusão social (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030).

No campo do emprego, observam-se desafios significativos, como a incidência de trabalho informal e as dificuldades na reconversão profissional. Os atores sociais locais destacam como prioridades a redução da precariedade laboral, o apoio à integração de migrantes no mercado de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal e profissional (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030). Estas dinâmicas revelam que o acesso ao emprego não se distribui de forma igual no território, sendo condicionado por fatores estruturais que afetam de forma diferenciada os grupos mais vulneráveis.

Neste contexto, o concelho de Sintra assume-se como um território particularmente relevante para a análise das dinâmicas de exclusão e inserção profissional, na medida em que concentra múltiplos fatores de vulnerabilidade social que se cruzam. A sua diversidade territorial, que integra zonas urbanas de elevada densidade populacional, áreas com características mais periféricas e contextos de forte atratividade turística, contribui para a coexistência de diferentes realidades socioeconómicas. Esta heterogeneidade permite compreender, de forma mais abrangente, as dinâmicas de inserção profissional em contextos diferenciados, constituindo este concelho um caso particularmente relevante para a análise de processos que se manifestam de forma semelhante noutros territórios.

Segundo os dados mais recentes disponíveis, em 2024, 5 590 pessoas beneficiaram do RSI no concelho de Sintra, o que representou uma diminuição de aproximadamente 8,3% face a 2023. A distribuição por grupos etários evidencia uma presença expressiva de pessoas em idade ativa, nomeadamente nos grupos dos 25 aos 39 anos e 40 aos 54 anos, reforçando a relevância do acompanhamento orientado para a inserção profissional (Pordata, 2026a).

Estes dados evidenciam que o RSI incide maioritariamente sobre pessoas em idade ativa, reforçando a sua relevância enquanto instrumento de promoção da inserção socioprofissional no contexto do concelho de Sintra.

A gestão do RSI em Sintra implica a colaboração de diversas entidades, como a Segurança Social, instituições de solidariedade social e os serviços

municipais, permitindo um acompanhamento mais próximo das pessoas beneficiárias. Este enquadramento institucional reveste-se de especial importância para a presente investigação, dado que as pessoas técnicas envolvidas no acompanhamento desempenham um papel central na promoção da inclusão social e profissional de pessoas trans e não-binárias beneficiárias do RSI.

Adicionalmente, o Diagnóstico Social salienta que Sintra enfrenta um aumento da procura de respostas sociais em múltiplos domínios (educação, saúde, habitação e emprego), o que pressiona os serviços municipais e exige maior articulação entre políticas locais e nacionais. Este contexto de pressão sobre os sistemas de resposta social pode intensificar dificuldades no acesso a recursos e oportunidades, sobretudo para populações em situações de maior vulnerabilidade. Para populações particularmente vulneráveis, como pessoas trans e não-binárias, este contexto pode agravar as barreiras de acesso, reforçando a relevância do papel das equipas técnicas do RSI na mediação e no encaminhamento para oportunidades inclusivas (Diagnóstico Social de Sintra 2024-2030).

É importante mencionar que atualmente não existem dados desagregados sobre a representação de pessoas trans e não-binárias entre as pessoas beneficiárias do RSI, uma vez que essa variável não é recolhida nos formulários institucionais. Esta lacuna estatística constitui um obstáculo à monitorização e avaliação de políticas inclusivas. Essa ausência dificulta a identificação de desigualdades específicas e limita a adequação das respostas institucionais às necessidades destas populações. Esta limitação revela uma forma de invisibilidade institucional que pode contribuir para a reprodução de desigualdades, na medida em que aquilo que não é medido tende a não ser considerado na definição e avaliação das políticas públicas.

O Estudo Nacional sobre Necessidades das Pessoas LGBTI (Saleiro et al. 2022) recomenda precisamente a inclusão sistemática da variável “identidade de género” nos instrumentos de recolha de dados da administração pública. A compreensão destas práticas no contexto do acompanhamento será aprofundada nesta investigação.

Neste enquadramento, importa considerar o processo de descentralização das competências no domínio da ação social, que veio reforçar o papel dos territórios na implementação das políticas públicas. Com a transferência de competências no domínio da ação social, concretizada através da Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, e do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, o acompanhamento das pessoas beneficiárias do RSI passou a ser da responsabilidade das autarquias. No concelho de Sintra, esta descentralização atribui aos serviços municipais um papel central na gestão do atendimento e acompanhamento social, incluindo a celebração e monitorização dos contratos de inserção. Este enquadramento permite igualmente a celebração de parcerias com instituições do setor social e outros atores locais, visando uma resposta mais integrada e adaptada às necessidades das pessoas beneficiárias, nomeadamente no domínio da inserção profissional de pessoas trans e não-binárias, foco da presente investigação.

O RSI tem evoluído como um instrumento dinâmico de política social, procurando um equilíbrio entre o apoio financeiro e as estratégias de capacitação e inserção social e profissional, de modo a combater ciclos de perpetuação da dependência e promover a autonomia e participação ativa na sociedade das pessoas beneficiárias. Importa sublinhar que a eficácia destas medidas não depende apenas do enquadramento legal, mas também da forma como são operacionalizadas no terreno, bem como das práticas concretas desenvolvidas pelas equipas técnicas responsáveis pelo acompanhamento das pessoas beneficiárias. Este aspeto assume particular relevância no contexto da presente investigação.

PARTE II

CAPÍTULO 3. Processo Metodológico

Os objetivos que se seguem decorrem do problema de investigação anteriormente delineado, articulando-se com os conceitos de identidade de género, inserção profissional e normatividade institucional desenvolvidos na revisão da literatura.

3.1. Objetivo geral e objetivos específicos

Objetivo geral

Compreender as representações e práticas das equipas técnicas gestoras de processos do RSI no concelho de Sintra, no que respeita à inserção profissional de pessoas trans e não-binárias.

Objetivos específicos

No seguimento do objetivo geral anterior, definem-se os objetivos específicos seguintes:

- a)** Analisar as perceções das equipas técnicas gestoras de processos do RSI sobre identidade de género e como estas podem influenciar o acompanhamento e a inserção profissional.
- b)** Identificar práticas das equipas técnicas gestoras de processos do RSI que promovem ou dificultam a inserção de pessoas trans e não-binárias no mercado de trabalho.
- c)** Mapear os perfis, entre pessoas trans e não-binárias, que as pessoas técnicas consideram ter mais ou menos dificuldades na inserção profissional.

- d)** Explorar quais os principais obstáculos indicados pelas equipas técnicas no acompanhamento para a inserção profissional.
- e)** Identificar boas práticas no acompanhamento técnico de pessoas trans e não-binárias no contexto do RSI.

3.2. Abordagem metodológica e natureza qualitativa do estudo

Esta investigação adota uma abordagem qualitativa, de natureza interpretativa e compreensiva, centrada na análise aprofundada de fenómenos sociais complexos e contextuais. O paradigma qualitativo permite captar a diversidade de significados construídos pelas pessoas participantes nas suas interações com o mundo social e profissional (Aires, 2015), sendo particularmente adequado a temas como identidade de género, vivências institucionais e práticas técnicas. Neste sentido, a abordagem qualitativa revela-se especialmente adequada ao contexto do RSI, uma vez que permite compreender em profundidade as práticas e perceções das pessoas técnicas no seu contexto de atuação, captando a complexidade das dinâmicas institucionais que podem influenciar os percursos de inserção profissional.

Estudos recentes (Pieri et al., 2024) reforçam que a abordagem qualitativa é particularmente pertinente quando se investigam processos de exclusão ligados ao género, uma vez que permite captar nuances e ambivalências que seriam invisíveis em métodos standardizados.

A escolha metodológica adotada justifica-se pela natureza do objeto de estudo, que abrange vivências, valores, representações sociais e práticas institucionais, elementos que podem não ser plenamente compreendidos à luz de modelos analíticos simplificadores ou de cariz positivista. Como afirmam Carmo e Ferreira (2008), a investigação em ciências sociais exige uma abordagem que vá além da descrição factual, envolvendo a construção de significados em torno dos dados recolhidos.

O estudo privilegia, assim, uma análise situada e reflexiva, centrada nas perspetivas das pessoas entrevistadas e fundamentada num posicionamento

crítico que reconhece a interdependência entre conhecimento, ética e compromisso social. Este princípio é claramente expresso por Ferreira (2013), ao afirmar que “pensar e conhecer o social é sempre intervir nele, ao contrário do que acontece com a observação do átomo, dos buracos negros ou da não matéria” (p. 170).

Considerando que o objeto de estudo envolve temas sensíveis como identidade de género e experiências de exclusão, a abordagem qualitativa permite uma escuta mais atenta, ética e situada das narrativas partilhadas. Como defende Ferreira (2013), a investigação social exige uma postura reflexiva e comprometida, na qual o investigador reconhece a sua implicação no processo de conhecimento.

A escolha do concelho de Sintra, como contexto territorial da investigação, resultou da conjugação de vários fatores. Para além da dimensão populacional e da diversidade social do território, esta opção relacionou-se com a experiência profissional do investigador na Câmara Municipal de Sintra, na área da inserção profissional. Esta experiência permitiu identificar a relevância do problema em estudo e proporcionou um conhecimento prévio do contexto institucional e facilitou o acesso ao campo. A escolha do território apresentou, assim, uma componente de conveniência e proximidade profissional, sem deixar de responder à pertinência social e científica do objeto de investigação.

3.3. Técnicas de recolha de dados: entrevistas semiestruturadas e questionário sociodemográfico

Considerando a natureza do objeto e os objetivos da investigação, foram selecionadas duas técnicas principais para a recolha de dados:

Questões sociodemográficas

Antes da entrevista, foi aplicado um breve questionário sociodemográfico (ver anexo I), com o objetivo complementar de recolher informação relativa ao perfil das pessoas participantes, designadamente idade, género, habilitações literárias, área de formação, tempo de experiência profissional na área social e

tempo de experiência no acompanhamento de pessoas beneficiárias de RSI. O questionário é composto maioritariamente por questões fechadas de resposta direta, organizadas de forma simples e objetiva.

Este questionário foi construído de forma alinhada com os objetivos da investigação, procurando recolher variáveis que permitissem caracterizar o conjunto de pessoas participantes e contextualizar as suas respostas no âmbito das entrevistas. A seleção das variáveis teve em conta a sua relevância para a análise dos percursos profissionais e das práticas de acompanhamento, permitindo uma leitura mais situada dos discursos recolhidos.

A recolha destes elementos permite caracterizar o grupo de pessoas entrevistadas, ou seja, as pessoas técnicas responsáveis pela gestão dos processos de RSI e, simultaneamente, contextualizar as análises, assegurando a confidencialidade e a integridade das respostas.

Apesar de incluir perguntas fechadas, este instrumento não altera a natureza qualitativa da investigação. O seu objetivo é exclusivamente descritivo e complementar, proporcionando um suporte interpretativo à análise dos discursos obtidos nas entrevistas, não estando prevista a realização de análises estatísticas inferenciais.

De salientar que esta escolha metodológica está em consonância com os princípios do paradigma qualitativo, que privilegia a compreensão aprofundada dos fenómenos sociais a partir da perspetiva das pessoas envolvidas (Aires, 2015; Carmo & Ferreira, 2008).

Entrevistas semiestruturadas

Esta técnica permite uma interação flexível, que favorece a exploração de temas emergentes e a captação de elementos subjetivos e contextuais que poderiam ser ignorados em abordagens mais estruturadas (Quivy & Van Campenhoudt, 2008). O guião de entrevista semiestruturada (ver Anexo II) foi construído de forma orientada pelos objetivos específicos da investigação, procurando assegurar a articulação entre o enquadramento teórico e a recolha

empírica de dados. A sua elaboração assentou numa lógica temática, estruturada em blocos, que pretendem refletir as dimensões analíticas centrais do estudo, nomeadamente:

- as perceções sobre identidade de género;
- as práticas de acompanhamento técnico;
- a identificação de perfis com maior ou menor dificuldade de inserção profissional;
- os obstáculos e as boas práticas no acompanhamento de pessoas trans e não-binárias.

O guião encontra-se organizado em blocos temáticos sequenciais, iniciando-se com questões mais gerais e evoluindo progressivamente para dimensões mais específicas.

A definição destes blocos resultou da revisão da literatura, em particular dos contributos que evidenciam a relevância das dimensões institucionais, interpessoais e individuais na análise dos percursos de inserção profissional (Baptista, 2024; Saleiro, 2022b), bem como da necessidade de compreender o papel das pessoas técnicas enquanto mediadoras destes processos. Neste sentido, cada bloco foi desenhado com um objetivo específico, permitindo explorar de forma aprofundada diferentes dimensões do fenómeno em estudo, sem perder a coerência global do guião.

As questões foram formuladas de forma aberta, de modo a incentivar a reflexão e a partilha de experiências por parte das pessoas participantes, permitindo, desta forma, captar a diversidade de percursos e práticas. Esta opção metodológica segue as recomendações da investigação qualitativa, que privilegia a profundidade da informação e a compreensão contextual dos fenómenos sociais (Braun & Clarke, 2006; Quivy & Van Campenhoudt, 2008).

Adicionalmente, procurou-se garantir que o guião possibilitasse a identificação de elementos não previstos inicialmente, mantendo flexibilidade suficiente para aprofundar temas emergentes durante as entrevistas, sem

comprometer a comparabilidade entre os diferentes testemunhos recolhidos. Desta forma, o guião constitui não apenas um instrumento de recolha de dados, mas também um dispositivo analítico que orienta a compreensão das práticas e representações das pessoas técnicas gestoras de processos do RSI.

As entrevistas decorreram entre o final de setembro e o início de novembro de 2025 e foram realizadas presencialmente, com uma duração média de 50 minutos. A maioria decorreu em salas reservadas nos locais de trabalho das pessoas participantes. Registaram-se duas exceções: uma entrevista realizou-se numa sala disponibilizada por uma instituição parceira e outra no gabinete de trabalho do investigador, em ambos os casos de forma a garantir condições adequadas de privacidade e confidencialidade. Mediante consentimento, as entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas integralmente pelo investigador.

3.4. Pessoas participantes e critérios de seleção

As pessoas participantes deste estudo são profissionais que exercem funções no concelho de Sintra, enquanto técnicas gestoras de processos do RSI, com experiência no acompanhamento de pessoas beneficiárias trans ou não-binárias.

Numa primeira fase, realizou-se um levantamento das pessoas técnicas com experiência no acompanhamento do público-alvo, com o objetivo de entrevistar todas as que reuniam este critério. Desse levantamento realizado junto do coordenador do Núcleo Local de Inserção de Sintra, foram auscultadas 29 pessoas técnicas gestoras de RSI, das quais nove confirmaram ter acompanhado, em algum momento, pessoas trans ou não-binárias.

Na fase de agendamento das entrevistas, sete pessoas mostraram disponibilidade para participar. Realizaram-se, assim, sete entrevistas, número considerado adequado para uma investigação qualitativa de natureza exploratória. Este número revelou-se adequado à natureza exploratória da investigação, respeitando o princípio da saturação da informação, segundo o

qual a riqueza e repetição dos dados tornam-se mais relevantes do que a quantidade absoluta de participantes (Guest, Bunce & Johnson, 2006; Vasileiou et al., 2018).

3.5. Considerações éticas e cuidados na investigação

Esta investigação cumpriu os princípios éticos fundamentais da investigação em ciências sociais, tendo em conta que envolve pessoas técnicas gestoras de RSI, que acompanham diversas pessoas beneficiárias em contextos vulneráveis.

Em conformidade com as orientações de Ferreira (2013), foi assegurado que a recolha e tratamento da informação respeitassem a dignidade, autonomia, privacidade e sensibilidade identitária das pessoas participantes e dos públicos com os quais intervêm. Reconhecendo que este estudo incidiu sobre as perceções e práticas de pessoas técnicas de RSI relativamente à inserção profissional de pessoas trans e não-binárias, foi adotada uma postura ética particularmente atenta às questões de discriminação com base na identidade de género, estigmatização social e respeito pela diversidade dos percursos de vida das pessoas beneficiárias.

A participação neste estudo foi voluntária, tendo sido garantido a todas as pessoas participantes o direito de desistir a qualquer momento. Antes da realização das entrevistas, foi solicitado o consentimento livre e esclarecido, através da assinatura de um termo de consentimento informado (ver Anexo III). Neste documento, foram esclarecidos os propósitos da investigação, os procedimentos de recolha de dados, os potenciais riscos e benefícios, bem como as garantias de anonimato e confidencialidade.

Todos os dados recolhidos, incluindo as transcrições das entrevistas e os questionários sociodemográficos, foram tratados de forma confidencial, sendo codificados e utilizados exclusivamente para fins desta dissertação. O armazenamento dos dados respeitou as normas legais de proteção de dados

peçoais e, após a conclusão do estudo, os mesmos serão eliminados de forma segura.

Algumas das pessoas participantes eram conhecidas profissionalmente pelo investigador, através de articulações pontuais relacionadas com o acompanhamento de pessoas beneficiárias do RSI e da participação em atividades desenvolvidas no concelho na área da empregabilidade. Não existia, contudo, qualquer relação hierárquica, de coordenação ou de avaliação.

Esta proximidade poderá ter favorecido a confiança, mas também ter contribuído para alguma autocensura ou para a apresentação de respostas socialmente desejáveis. Para reduzir esse risco, foram reforçados o carácter voluntário da participação, a confidencialidade das respostas e o facto de a investigação não ter como objetivo avaliar individualmente as práticas profissionais.

Por fim, o investigador assumiu uma posição ativa e reflexiva ao longo do processo de produção de conhecimento, ciente da influência das suas próprias representações sociais, particularmente face às questões de identidade de género, diversidade e inserção profissional. O investigador procurou manter uma abordagem crítica e ética que evite reproduzir preconceitos, estereótipos ou desigualdades sociais ao longo de todo o processo de investigação (Ferreira, 2013; Silva & Gonçalves, 2023).

3.6. Estratégia e análise de dados

A informação recolhida neste estudo foi analisada através de uma abordagem qualitativa de natureza indutiva e interpretativa, centrada na compreensão das representações, práticas e perceções das pessoas técnicas gestoras de processos do RSI no concelho de Sintra relativamente à inserção profissional de pessoas trans e não-binárias.

A análise dos dados recolhidos nas entrevistas semiestruturadas seguiu a análise temática, uma metodologia amplamente adotada nas ciências sociais para identificar, organizar e interpretar padrões de significado nos dados (Braun

& Clarke, 2006, 2012). Esta opção metodológica revelou-se particularmente adequada para estudos qualitativos, pois permite captar a diversidade de significados construídos pelas pessoas participantes, mantendo uma flexibilidade interpretativa.

O processo teve início com a transcrição integral das entrevistas, assegurando a preservação dos detalhes expressivos dos relatos, seguida de uma leitura exploratória inicial, ou leitura flutuante (Bardin, 2011), que permitiu ao investigador um primeiro contacto aberto com o material empírico, sem categorias pré-definidas. A partir desta leitura, foram identificadas unidades de sentido, ou seja, fragmentos de discurso que representam ideias relevantes para os objetivos do estudo. Em seguida, procedeu-se à codificação e à construção de temas mais amplos que sistematizam padrões de significado, conforme descrito por Braun e Clarke (2006, 2012).

As categorias de análise foram orientadas pelos objetivos do estudo, que visaram compreender as representações e práticas das pessoas técnicas gestoras de RSI no concelho de Sintra, mantendo-se abertas às temáticas emergentes nos discursos recolhidos. Este equilíbrio garantiu uma abordagem analítica que combinou um quadro orientador estabelecido pelos objetivos da investigação com a flexibilidade necessária às perspetivas trazidas pelas pessoas participantes (Aires, 2015; Carmo & Ferreira, 2008; Quivy & Van Campenhoudt, 2008).

Foram ainda construídas neste processo, dimensões de análise articuladas com os objetivos específicos da investigação, nomeadamente: perceções sobre identidade e expressão de género; práticas de acompanhamento técnico no âmbito do RSI; identificação de perfis com maior ou menor dificuldade de inserção profissional; obstáculos e barreiras no acesso e manutenção do emprego; e boas práticas e recomendações de intervenção. Estas dimensões orientaram a organização dos dados e a interpretação dos resultados, permitindo estruturar a análise de forma coerente com o guião de entrevista e com o enquadramento teórico do estudo.

Relativamente aos questionários sociodemográficos, estes foram analisados de forma descritiva, permitindo caracterizar o perfil das pessoas participantes. Variáveis como a idade, o género, a formação académica e a experiência profissional foram apresentadas em quadros de frequência e percentagens, com o objetivo de contextualizar os discursos recolhidos e complementar a análise qualitativa (Carmo & Ferreira, 2008).

Todo o processo foi conduzido manualmente, a partir da leitura e da codificação das transcrições. O investigador assumiu um papel ativo na interpretação dos dados, reconhecendo que o conhecimento produzido é situado e relacional, influenciado pela interação com as pessoas participantes (Ferreira, 2013). Esta postura esteve em consonância com o paradigma qualitativo, que entende a realidade social como complexa e construída pelas interações humanas.

PARTE III

Capítulo 4. Análise dos resultados e discussão com base na literatura

A análise empírica mobiliza os conceitos desenvolvidos no Capítulo 1, nomeadamente cisnormatividade, expressão de género e interseccionalidade, procurando, desta forma, compreender de que maneira estes enquadramentos teóricos ajudam a interpretar os discursos recolhidos.

4.1. Caracterização das pessoas participantes

A caracterização das pessoas participantes baseia-se nas informações recolhidas através do questionário sociodemográfico que foi aplicado antes das entrevistas. De acordo com a estratégia metodológica definida, os dados foram analisados de forma descritiva, permitindo traçar o perfil sociodemográfico e profissional das pessoas técnicas gestoras de processos de RSI que participaram neste estudo. Esta caracterização tem como objetivo contextualizar os discursos recolhidos nas entrevistas e complementar a análise qualitativa, permitindo uma leitura mais integrada das experiências e perspetivas apresentadas (Carmo & Ferreira, 2008).

Para reforçar essa contextualização e facilitar a leitura das citações apresentadas na análise qualitativa, apresenta-se de seguida uma tabela de codificação das pessoas participantes. A cada pessoa entrevistada foi atribuído um código alfanumérico do tipo TGRSI1 a TGRSI7. A sigla TGRSI significa a primeira letra de pessoa T= Técnica; G= Gestora; de R= Rendimento Social de Inserção, seguido de um número que representa a respetiva faixa etária e o intervalo de experiência na área social (tal como pode ser visto infra, na Tabela 1). Esta estratégia permite manter o anonimato, conforme os princípios éticos da investigação, sem perder a riqueza contextual das contribuições individuais.

Tabela 4.1. Codificação das pessoas participantes

Código	Faixa etária	Experiência profissional na área social
TGRSI1	51–60 anos	21–30 anos
TGRSI2	31–40 anos	6–10 anos
TGRSI3	20–30 anos	6–10 anos
TGRSI4	41–50 anos	11–20 anos
TGRSI5	31–40 anos	11–20 anos
TGRSI6	41–50 anos	6–10 anos
TGRSI7	51–60 anos	21–30 anos

A tabela seguinte apresenta as principais características sociodemográficas e profissionais das pessoas participantes neste estudo.

Tabela 4.2. Caracterização das pessoas participantes

Variável	Categorias	Nº
Idade	20–30 anos	1
	31–40 anos	2
	41–50 anos	2
	51–60 anos	2
Género	Mulher	6
	Homem	1
Habilitações literárias	Licenciatura	5
	Mestrado	2
Área de formação	Serviço Social	3
	Psicologia Social	1
	Reabilitação e Intervenção Social	1
	Psicologia Clínica	1
	Sociologia	1
Experiência na área social	Até 5 anos	0
	6–10 anos	3
	11–20 anos	2
	21–30 anos	2
Experiência com RSI	Até 5 anos	3
	6–10 anos	2
	11–20 anos	1
	21–30 anos	1

As sete pessoas participantes exercem funções no concelho de Sintra, no acompanhamento direto de pessoas beneficiárias de RSI. Integram equipas multidisciplinares da área social, o que lhes permite, a partir da prática quotidiana, identificar com proximidade os desafios enfrentados no processo de inserção profissional.

Em termos de género, o grupo é maioritariamente constituído por mulheres, sendo seis mulheres e um homem, o que reflete a tendência nacional de feminização das profissões da área social. De acordo com os

dados da PORDATA (2021), profissões como o serviço social, a psicologia e a educação continuam a ser marcadamente femininas, evidenciando uma clara tendência de feminização das áreas de intervenção social. Esta composição de género entre as pessoas participantes está, assim, alinhada com os padrões estruturais das equipas técnicas que atuam no acompanhamento de pessoas beneficiárias de políticas sociais em Portugal.

Em relação à idade, verifica-se uma distribuição equilibrada entre as faixas etárias dos 31 aos 60 anos, com uma ligeira concentração entre os 31 e os 50 anos. Apenas uma pessoa participante situa-se no grupo mais jovem, entre os 20 e os 30 anos. Esta diversidade etária permite articular diferentes percursos profissionais e gerações de práticas, refletindo a coexistência de profissionais com experiências consolidadas e, por outro lado, de pessoas em fases iniciais da sua carreira.

Quanto às habilitações literárias, cinco pessoas participantes possuem licenciatura e duas têm grau de mestrado. Predomina a formação nas Ciências Sociais e Humanas, com maior incidência no Serviço Social, área de formação de três pessoas participantes. As restantes formações distribuem-se pelas áreas da Psicologia Social e Clínica, da Reabilitação e Intervenção Social e Sociologia, correspondendo a uma pessoa participante em cada uma dessas áreas. Esta diversidade académica reflete a natureza multidisciplinar das equipas que acompanham pessoas beneficiárias de RSI, o que contribui para uma abordagem mais abrangente dos fenómenos de exclusão social e empregabilidade.

A maioria das pessoas participantes apresenta uma experiência profissional superior a seis anos na área social, o que, à partida, indicaria uma familiaridade consolidada com os processos de acompanhamento e com os contextos de vulnerabilidade social. No entanto, como salientado por Saleiro (2017) e confirmado nos discursos analisados posteriormente, uma experiência prolongada nem sempre se traduz em maior preparação para lidar com a diversidade de género, especialmente quando esta temática continua ausente dos currículos académicos e da formação contínua. Observa-se ainda que três pessoas participantes possuem menos de cinco anos de experiência específica

com o RSI, o que sugere que, apesar da bagagem profissional anterior, o contacto direto com os instrumentos e dinâmicas específicas do RSI é relativamente recente para quase metade do grupo.

Esta articulação entre experiência generalista e contacto recente com pessoas beneficiárias trans ou não-binárias levanta uma questão relevante: até que ponto a experiência prévia oferece ferramentas para uma abordagem sensível à identidade de género, se não for acompanhada de formação especializada? Este ponto será retomado na análise qualitativa das entrevistas, onde emergem sentimentos de insegurança conceptual e improvisação prática, mesmo entre profissionais com vários anos de carreira.

Em síntese, as pessoas participantes possuem elevada qualificação académica e experiência profissional consolidada, o que reforça a relevância da análise das suas práticas e perceções. A predominância de mulheres e a concentração nas áreas das Ciências Sociais também refletem as tendências estruturais da profissão. Esta caracterização é importante para compreender o enquadramento profissional e institucional a partir do qual emergem as perceções analisadas nos pontos seguintes.

4.2. Análise dos resultados em função dos objetivos específicos

Com base no enquadramento conceptual apresentado no Capítulo 1, a análise empírica procura compreender de que forma as normas de género se articulam com o funcionamento institucional do RSI no acompanhamento das pessoas trans e não-binárias. A análise das entrevistas foi orientada pelos objetivos específicos definidos no Capítulo 3, tomando-os como eixos estruturantes da organização e interpretação dos dados. Embora a codificação tenha seguido uma abordagem temática de natureza indutiva, as categorias finais de análise foram sistematizadas de modo a responder diretamente a cada um dos objetivos específicos da investigação.

Esta opção assegura a coerência entre o problema de investigação, os objetivos delineados e a apresentação dos resultados, garantindo que cada

dimensão analisada corresponde a uma questão concreta do estudo. Assim, os resultados são apresentados segundo cinco eixos analíticos, correspondentes aos objetivos específicos definidos, articulando dados empíricos com o enquadramento teórico mobilizado.

4.2.1. Perceções das equipas técnicas gestoras de processos do RSI sobre identidade de género e como estas podem influenciar o acompanhamento e a inserção profissional.

A análise das entrevistas evidencia que as perceções das equipas técnicas gestoras de processos do RSI sobre identidade de género são marcadas por níveis diferenciados de compreensão conceptual, experiências práticas diversas e leituras normativas que podem influenciar, de forma mais ou menos explícita, o modo como o acompanhamento é desenvolvido. Estas perceções não se apresentam de forma homogénea, oscilando entre abordagens mais reflexivas e outras assentes em interpretações centradas na responsabilidade individual ou em conceções normativas do género.

De forma transversal, os discursos revelam dificuldades na distinção entre conceitos fundamentais, como identidade de género, expressão de género e orientação sexual. Em várias entrevistas, esta confusão conceptual surge associada a sentimentos de incerteza e insegurança no acompanhamento. Uma das pessoas entrevistadas reconhece explicitamente: “olha, sinceramente, não sei qual é que é a diferença entre identidade de género e expressão de género” (TGRSI6, 41–50 anos, 6–10 anos de experiência). Este tipo de afirmação evidencia que a identidade de género é, por vezes, percecionada de forma vaga ou imprecisa, o que limita a capacidade de leitura das situações concretas e condiciona a intervenção técnica.

Em alguns discursos, a identidade de género surge ainda associada a uma leitura essencialista, entendida como uma característica pessoal desligada das condições sociais e institucionais. Esta perceção é visível quando as pessoas técnicas sublinham que o RSI é uma resposta “igual para todos”, independentemente da identidade de género, enfatizando uma lógica de neutralidade. Uma das pessoas entrevistadas afirma, nesse sentido, que “é

uma pessoa como as outras, o atendimento é normal” (TGRSI7, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência). Embora esta leitura seja frequentemente mobilizada como expressão de equidade e ausência de discriminação, acaba por invisibilizar as especificidades das trajetórias de vida das pessoas trans e não-binárias e os efeitos da discriminação estrutural nos seus percursos de inserção profissional.

Paralelamente, emergem percepções que individualizam as dificuldades enfrentadas pelas pessoas trans e não-binárias, atribuindo-lhes responsabilidade direta pelos obstáculos sentidos no mercado de trabalho. Em alguns discursos, a inserção profissional surge como dependente sobretudo da postura, da forma de apresentação ou da capacidade de adaptação da própria pessoa. Uma das pessoas entrevistadas refere que “vai ser uma barreira porque ele próprio vai impor essa barreira a ele próprio” (TGRSI7, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência), deslocando o foco das condições estruturais de exclusão para características individuais. Esta leitura influencia o acompanhamento ao centrar a intervenção na modulação comportamental da pessoa acompanhada, em detrimento da problematização das desigualdades existentes no mercado de trabalho.

A expressão de género surge igualmente como um elemento central nas percepções das equipas técnicas. Em vários discursos, a visibilidade da expressão de género é entendida como um fator que pode dificultar o acolhimento social e profissional. Uma das pessoas entrevistadas afirma que “algumas dessas pessoas, da forma até como evidenciam, podem ajudar a não favorecer o acolhimento delas mesmas” (TGRSI6, 41–50 anos, 6–10 anos de experiência). Esta percepção revela a presença de normas implícitas de respeitabilidade, segundo as quais a aceitação social e profissional depende da adequação da expressão de género a expectativas dominantes, influenciando a forma como o acompanhamento é orientado.

Estas percepções têm impacto direto no modo como a inserção profissional é pensada no âmbito do RSI. Em vez de ser compreendida como um processo atravessado por discriminação estrutural e desigualdades de género, tende a ser abordada como um percurso predominantemente

individual, centrado na motivação, na adaptação pessoal e na capacidade de corresponder às exigências do mercado de trabalho. Esta abordagem condiciona as estratégias de encaminhamento e a leitura das dificuldades enfrentadas, podendo limitar a identificação de barreiras externas e a mobilização de respostas mais ajustadas.

Importa ainda sublinhar que, ao longo das entrevistas, as referências explícitas a pessoas não-binárias são escassas ou inexistentes. As perceções das equipas técnicas parecem centrar-se maioritariamente em experiências com pessoas trans binárias, o que sugere uma menor visibilidade institucional das identidades não-binárias. Esta ausência de referências contribui para a sua invisibilização no acompanhamento e reforça a dificuldade das estruturas em reconhecer e integrar identidades que escapam ao binarismo de género.

No seu conjunto, os resultados mostram que as perceções das equipas técnicas sobre identidade de género podem influenciar o acompanhamento desenvolvido no âmbito do RSI e a forma como a inserção profissional é conceptualizada. Estas perceções não se limitam a interpretações conceptuais, mas estruturam o próprio enquadramento da intervenção técnica. A forma como a identidade é compreendida, enquanto questão individual, característica neutra ou dimensão atravessada por desigualdades estruturais, acaba por influenciar diretamente o modo como o acompanhamento é orientado e como a inserção profissional é pensada. Diferentes níveis de literacia de género traduzem-se, assim, em diferentes formas de intervenção, condicionando o grau de reconhecimento das especificidades vividas pelas pessoas trans e não-binárias no contexto do RSI.

4.2.2. Práticas das equipas técnicas gestoras de processos do RSI que promovem ou dificultam a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias

Relativamente às práticas desenvolvidas pelas equipas TGRSI que podem influenciar os percursos de inserção profissional de pessoas trans e não-binárias, as entrevistas mostram que estas não assumem uma forma homogénea nem sistematizada. Neste ponto, pretende-se identificar as práticas que promovem a inclusão laboral e outras que, ainda que de forma não intencional, podem dificultá-la. Estas práticas emergem como práticas situadas, fortemente dependentes das perceções individuais, da experiência profissional e dos constrangimentos institucionais existentes.

Um dos aspetos mais referidos pelas pessoas técnicas prende-se com a adaptação do atendimento à pessoa acompanhada, sobretudo ao nível da linguagem e da forma de acolhimento. Algumas pessoas técnicas referem que, perante a ausência de orientações formais, procuram ajustar o seu discurso de forma intuitiva, como forma de garantir respeito e evitar constrangimentos. Uma entrevistada descreve este esforço da seguinte forma: “Eu tentei não usar nem o ‘o’ nem o ‘a’, escrevia o nome da pessoa, porque tinha receio de estar a magoar sem querer” (TGRSI1, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência).

Este tipo de ajustamento, ainda que informal, é entendido pelas próprias pessoas técnicas como uma estratégia de proteção relacional, procurando criar um espaço de atendimento mais seguro. No entanto, a sua natureza improvisada revela também a ausência de referências institucionais claras que orientem o acompanhamento. Apesar do seu carácter informal, esta adaptação linguística pode constituir uma prática promotora de inclusão, na medida em que reconhece a identidade da pessoa acompanhada e reduz situações de desconforto ou exposição.

Também ao nível dos encaminhamentos surgem elementos relevantes, sobretudo quando estes envolvem entidades externas, como centros de emprego, formações ou respostas sociais. A análise das entrevistas mostra que as pessoas técnicas, conscientes dos riscos de discriminação, tendem a antecipar dificuldades e a adaptar os percursos sempre que possível. Uma das

entrevistadas refere, a propósito de um encaminhamento: “A minha preocupação era a segurança da pessoa, porque sabia que aquela resposta não estava preparada para a receber” (TGRSI1, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência).

Esta forma de intervenção demonstra uma intervenção orientada para a proteção, mas evidencia também que muitas decisões dependem da sensibilidade individual da pessoa técnica e não de procedimentos formalizados. Assim, a promoção da inserção profissional depende frequentemente da iniciativa pessoal da pessoa técnica, o que pode gerar respostas diferenciadas consoante o perfil profissional envolvido.

Por outro lado, em sentido inverso, as entrevistas revelam igualmente práticas que podem dificultar a inserção profissional, sobretudo quando assentam em leituras individualizantes das dificuldades vividas pelas pessoas trans e não-binárias. Em alguns discursos, surge a ideia de que a própria pessoa acompanhada pode constituir um obstáculo à sua integração laboral, como ilustra o seguinte excerto: “Vai ser uma barreira porque ele próprio vai impor essa barreira a ele próprio” (TGRSI7, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência).

Estas interpretações tendem a deslocar o foco das barreiras estruturais para características individuais, influenciando o modo como o acompanhamento é orientado e as estratégias de inserção são definidas. Este tipo de leitura contribui para formas de discriminação indireta, ao responsabilizar a própria pessoa trans ou não-binária pelas dificuldades de inserção profissional, em detrimento da problematização dos mecanismos institucionais e sociais que condicionam o acesso e a permanência no mercado de trabalho.

As entrevistas evidenciam ainda que, na ausência de orientações formais, muitas práticas resultam de aprendizagens empíricas construídas no quotidiano profissional. Uma pessoa técnica reconhece que grande parte do que sabe foi adquirido “no terreno”, após iniciar o acompanhamento de pessoas trans, afirmando: “Aquilo que eu fui aprendendo foi depois, já a

trabalhar com estas situações” (TGRSI5, 31–40 anos, 11–20 anos de experiência).

No seu conjunto, os dados mostram que as práticas das equipas técnicas oscilam entre esforços conscientes de adaptação e proteção e limitações decorrentes de perceções individuais, falta de formação e constrangimentos institucionais. Estas práticas, ao não serem enquadradas por orientações claras, acabam por produzir respostas desiguais, algumas orientadas para a proteção e outras que, ainda que não intencionais, acabam por limitar as possibilidades de inserção profissional das pessoas trans e não-binárias acompanhadas no âmbito do RSI. Deste modo, a intervenção técnica pode funcionar simultaneamente como mecanismo de inclusão e como espaço de reprodução de desigualdades, dependendo do enquadramento conceptual mobilizado e do grau de suporte institucional disponível.

4.2.3. Perfis percebidos como tendo mais ou menos dificuldades na inserção profissional

No que respeita aos perfis percebidos como tendo mais ou menos dificuldades na inserção profissional, a análise das entrevistas evidencia que as pessoas trans e não-binárias não são entendidas como um grupo homogéneo. Pelo contrário, emergem leituras diferenciadas, construídas a partir da experiência de acompanhamento e das trajetórias concretas das pessoas beneficiárias, nas quais se articulam fatores identitários, emocionais, educativos e socioeconómicos.

Nos discursos das pessoas TGRSI, surgem frequentemente associações entre maiores dificuldades de inserção profissional e pessoas trans jovens, particularmente quando os seus percursos são marcados por rejeição familiar, fragilidade emocional e ausência de redes de apoio. Uma das pessoas entrevistadas descreve um jovem acompanhado como “muito frágil, muito introvertido, sem apoio, sempre muito sozinho” (TGRSI7, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência), sublinhando que estas condições dificultam a autonomia e a capacidade de enfrentar os desafios associados à procura de emprego.

Noutra entrevista, refere-se que “foi sempre a mãe que tentava falar por ele” (TGRSI4, 41–50 anos, 11–20 anos de experiência), revelando percursos marcados por dependência e insegurança emocional.

Outro aspeto frequentemente referido pelas pessoas TGRSI prende-se com a escolaridade, sendo os percursos educativos interrompidos ou os baixos níveis de qualificação associados a maiores obstáculos à inserção profissional. No entanto, estes elementos não surgem desligados da identidade e expressão de género. As pessoas entrevistadas reconhecem que muitas destas trajetórias escolares foram marcadas por experiências negativas, ainda que nem sempre as relacionem explicitamente com processos de discriminação. Tal como evidenciado na literatura, experiências de exclusão, bullying e violência simbólica em contexto escolar têm impactos duradouros nos percursos educativos e profissionais de pessoas trans, condicionando o capital escolar disponível na idade adulta (Saleiro, 2017).

A expressão de género assume também um papel central na forma como são construídos os perfis percebidos como mais vulneráveis. Em vários discursos, as pessoas TGRSI associam maiores dificuldades de inserção profissional a expressões de género consideradas mais visíveis ou afastadas das normas dominantes. Uma pessoa entrevistada afirma que “algumas dessas pessoas, da forma até como evidenciam, podem ajudar a não favorecer o acolhimento delas mesmas” (TGRSI6, 41–50 anos, 6–10 anos de experiência). Estas leituras tendem a deslocar parcialmente a responsabilidade das barreiras para a própria pessoa acompanhada, atribuindo à sua apresentação ou comportamento um peso significativo na forma como é recebida no mercado de trabalho.

Esta perspetiva surge de forma particularmente consistente quando se fala de mulheres trans, cuja expressão feminina é percecionada como mais exposta ao julgamento social. A literatura tem mostrado que a conjugação entre identidade trans e expressão feminina aumenta a visibilidade social e, consequentemente, a exposição a mecanismos de discriminação e exclusão no mercado de trabalho (Connell, 2012; European Union Agency for Fundamental Rights, 2020), leitura que encontra eco nos discursos recolhidos.

Por contraste, as pessoas técnicas identificam como perfis com menores dificuldades aquelas pessoas trans que apresentam percursos profissionais anteriores, níveis de escolaridade mais elevados ou redes de apoio familiar e social mais estáveis. Uma pessoa entrevistada refere que “se já trabalhavam, continuam a trabalhar” (TGRSI7, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência), sugerindo que a existência de experiências profissionais consolidadas tende a facilitar a continuidade no mercado de trabalho, independentemente da identidade de género.

Surge também a percepção de que pessoas cuja expressão de género é socialmente lida como próxima das expectativas normativas enfrentam menos resistência por parte de entidades empregadoras. Um exemplo disso é dado no acompanhamento de um homem trans, descrito como alguém que “em tudo se esforçava por ser masculino”, o que, segundo a pessoa TGRSI, facilitou o processo de entrevista e inserção profissional (TGRSI4, 41–50 anos, 11–20 anos de experiência). Esta leitura reforça a existência de normas implícitas de respeitabilidade que condicionam o acesso ao trabalho, penalizando expressões de género não normativas.

Importa ainda salientar que, ao longo das entrevistas, as referências a pessoas não-binárias são praticamente inexistentes. As experiências relatadas pelas pessoas técnicas centram-se sobretudo em homens e mulheres trans, não surgindo descrições consistentes de percursos específicos associados a identidades não-binárias. Esta ausência não deve ser interpretada como inexistência destas pessoas no contexto do RSI, mas antes como reflexo da sua invisibilidade institucional e da dificuldade das próprias estruturas em reconhecer identidades fora do binarismo de género. Esta invisibilidade constitui, em si mesma, uma forma de exclusão simbólica, e limita a capacidade das equipas técnicas para identificar necessidades específicas associadas a estas identidades, já identificada na literatura como um dos principais obstáculos à intervenção adequada junto de pessoas não-binárias (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2022; Saleiro, 2022b).

No seu conjunto, os perfis delineados pelas pessoas técnicas revelam que as dificuldades de inserção profissional não são atribuídas exclusivamente

à identidade de género, sendo frequentemente interpretadas como resultantes da combinação de múltiplos fatores, como trajetórias de exclusão social, fragilidade emocional, baixos níveis de escolaridade, ausência de redes de apoio e expressão de género não normativa.

Ainda assim, importa sublinhar que estes fatores não podem ser analisados de forma dissociada das experiências associadas às identidades trans e não-binárias, uma vez que a literatura tem demonstrado que os percursos de exclusão social, fragilização emocional e rutura de redes de apoio são, muitas vezes, atravessados por processos de discriminação e não reconhecimento em razão da identidade e da expressão de género (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020; Saleiro, 2022b). Neste sentido, estas perceções reforçam a necessidade de uma leitura estrutural das dificuldades enfrentadas pelas pessoas trans e não-binárias, evitando interpretações individualizantes e sublinhando a importância de respostas ajustadas à diversidade de percursos e experiências, no âmbito das políticas públicas de inserção profissional.

4.2.4. Obstáculos identificados no acompanhamento para a inserção profissional

No que respeita aos obstáculos ao acompanhamento para a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias, a análise das entrevistas evidencia um conjunto de constrangimentos que atravessam diferentes níveis da intervenção. Estes obstáculos não se circunscrevem a um único domínio, resultando antes da articulação entre limitações institucionais, fragilidades formativas, dificuldades administrativas e desafios de natureza relacional e socioeconómica.

De forma transversal, as entrevistas revelam que muitos destes constrangimentos não decorrem de intenções discriminatórias explícitas por parte das pessoas técnicas, mas antes de estruturas organizacionais e procedimentos que permanecem ancorados em lógicas binárias e pouco sensíveis à diversidade de género, reproduzindo enquadramentos normativos

que dificultam o reconhecimento pleno das identidades trans e não-binárias. Esta realidade condiciona a margem de atuação das equipas técnicas e influencia diretamente a definição de estratégias de acompanhamento e de encaminhamento para o mercado de trabalho.

Um dos obstáculos mais frequentemente identificados prende-se com a ausência de orientações formais específicas para o acompanhamento de pessoas trans e não-binárias no âmbito do RSI. As pessoas TGRSI referem não dispor de documentos orientadores ou referenciais institucionais claros que apoiem a sua intervenção, o que faz com que o acompanhamento dependa sobretudo da experiência individual e do bom senso profissional. Esta ideia surge de forma explícita quando uma pessoa entrevistada afirma que desconhece a existência de qualquer documento orientador ao nível do RSI, referindo: “Que eu saiba não, ou que eu tivesse tido acesso não. (...) Ao nível do RSI, não tenho conhecimento” (TGRSI6, 41–50 anos, 6–10 anos de experiência). De forma semelhante, outra pessoa técnica afirma simplesmente: “Desconheço” quando questionada sobre a existência de orientações específicas (TGRSI7, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência).

A inexistência destes referenciais contribui para práticas heterogêneas e para sentimentos de insegurança no acompanhamento, uma vez que as pessoas técnicas não dispõem de enquadramentos institucionais que sustentem as suas decisões.

Outro obstáculo identificado prende-se com os limites dos sistemas administrativos e de registo, que dificultam o reconhecimento das identidades trans e não-binárias. As entrevistas mostram que, em muitos casos, os sistemas não permitem registos adequados da identidade de género, levando as pessoas técnicas a recorrer a descrições informais nos registos de atendimento. Uma pessoa técnica refere que, na prática, o que faz é registar aquilo que observa e ouve durante o atendimento, explicando que “no registo do atendimento, punha o que vi, o que ouvi”, acrescentando que essa informação pode ser relevante para que outro técnico não seja apanhado de surpresa no atendimento seguinte (TGRSI6, 41–50 anos, 6–10 anos de experiência). Estas limitações tornam-se particularmente sensíveis quando

interferem com encaminhamentos para emprego, formação ou respostas sociais, expondo as pessoas acompanhadas a situações de constrangimento ou de não reconhecimento, e fragilizando a consistência do percurso de inserção profissional.

As entrevistas evidenciam ainda dificuldades na articulação com outras entidades envolvidas no processo de inserção profissional, como centros de emprego, entidades formadoras ou respostas sociais. As pessoas técnicas reconhecem que, mesmo quando o acompanhamento no RSI é feito com cuidado, os constrangimentos surgem frequentemente fora do seu âmbito direto de atuação. Uma pessoa entrevistada refere que o acompanhamento se torna mais complexo quando envolve outras entidades, sublinhando que “o problema é quando passamos para outras entidades, porque aí já não depende só de nós” (TGRSI2, 31–40 anos, 6–10 anos de experiência). Esta falta de preparação externa obriga as pessoas técnicas a assumir um papel constante de mediação, muitas vezes sem respaldo institucional claro ou mecanismos formais de suporte.

Por fim, surgem obstáculos associados às condições de vida das próprias pessoas acompanhadas, nomeadamente trajetórias marcadas por pobreza, instabilidade habitacional, ausência de redes de apoio e experiências repetidas de rejeição social. Estes fatores limitam a participação em percursos formativos, a disponibilidade para a procura ativa de emprego e a sustentabilidade das inserções profissionais alcançadas. Uma pessoa técnica descreve esta realidade ao referir que muitas pessoas chegam ao acompanhamento “sem apoio nenhum, sem casa, sem trabalho”, frequentemente após experiências de rejeição em diferentes contextos (TGRSI3, 20–30 anos, 6–10 anos de experiência).

No seu conjunto, os obstáculos identificados revelam que o acompanhamento para a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias decorre num contexto marcado por limitações estruturais que ultrapassam a ação individual das pessoas TGRSI. Estes constrangimentos evidenciam a necessidade de respostas institucionais mais articuladas, de orientações claras e de mecanismos de apoio ajustados à diversidade de percursos e

experiências, sob pena de o acompanhamento reproduzir desigualdades já existentes e limitar o potencial emancipatório das políticas públicas de inserção profissional.

4.2.5. Boas práticas no acompanhamento técnico de pessoas trans e não-binárias no contexto do RSI

Apesar dos obstáculos identificados, os discursos das pessoas TGRSI revelam também a existência de práticas que procuram promover um acompanhamento mais cuidadoso e ajustado às necessidades das pessoas trans e não-binárias. Estas práticas não surgem como resultado de orientações institucionais formais, mas antes como respostas construídas no quotidiano profissional, ancoradas em valores éticos, na experiência acumulada e na relação estabelecida com as pessoas acompanhadas, evidenciando a centralidade da dimensão relacional na intervenção técnica.

Uma das boas práticas mais referidas prende-se com a postura de abertura, escuta e ausência de juízos de valor no atendimento. As pessoas TGRSI entrevistadas sublinham a importância de criar um espaço relacional seguro, onde a pessoa acompanhada se sinta respeitada e reconhecida. Uma pessoa entrevistada resume esta atitude ao afirmar que o mais importante é “ser aberto. Não fazer juízos. Ouvir o que a pessoa tem para dizer, sem criticar” (TGRSI2, 31–40 anos, 6–10 anos de experiência). Esta postura surge como fundamental para estabelecer confiança e permitir que a pessoa fale das suas dificuldades, expectativas e percursos sem receio de julgamento.

Associada a esta dimensão relacional, surge a preocupação com o respeito pela identidade da pessoa acompanhada, mesmo quando existe insegurança conceptual ou ausência de formação específica. Algumas pessoas técnicas reconhecem explicitamente as suas limitações, mas procuram compensá-las através de uma atitude reflexiva e de aprendizagem contínua. Uma pessoa entrevistada refere, por exemplo, que pediu desculpa à pessoa acompanhada por não dominar a terminologia adequada, assumindo que se tratava de uma área em que ainda estava a aprender (TGRSI1, 51–60 anos,

21–30 anos de experiência). Esta capacidade de reconhecer fragilidades profissionais é apresentada como uma estratégia para preservar a relação de confiança e evitar situações de desrespeito involuntário e revela uma ética de responsabilidade na intervenção, baseada na autorreflexividade e na disposição para aprender.

Outra prática identificada prende-se com a adaptação da comunicação, sobretudo em contextos onde não é claro qual a forma de tratamento ou o pronome a utilizar. Algumas pessoas TGRSI entrevistadas referem estratégias de neutralização linguística como forma de evitar constrangimentos, optando por usar o nome da pessoa ou evitando marcas de género no discurso e nos registos. Uma pessoa técnica descreve esta prática ao explicar que, em determinadas situações, optou por não utilizar artigos masculinos ou femininos, recorrendo apenas ao nome da pessoa para não correr o risco de a magoar (TGRSI1, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência). Embora estas soluções sejam improvisadas, revelam uma intenção clara de respeito e cuidado no acompanhamento, mesmo na ausência de enquadramento institucional estruturado.

As entrevistas evidenciam igualmente uma preocupação com a segurança e o bem-estar das pessoas beneficiárias, particularmente em situações de encaminhamento para respostas sociais ou contextos potencialmente discriminatórios. Algumas pessoas técnicas referem que antecipam riscos e ajustam decisões para proteger a pessoa trans de situações de maior vulnerabilidade. Uma pessoa entrevistada relata que, perante a possibilidade de encaminhamento para uma resposta inadequada, a sua principal preocupação era garantir a segurança da pessoa que tinha à sua frente (TGRSI1, 51–60 anos, 21–30 anos de experiência). Esta atenção revela uma prática orientada para a proteção, mesmo quando as respostas disponíveis não estão preparadas para acolher a diversidade de género.

Surge ainda como boa prática a mediação ativa com outras entidades, nomeadamente no contacto com centros de emprego, entidades formadoras ou estruturas sociais. Algumas pessoas TGRSI referem que tentam sensibilizar outros profissionais ou adaptar os encaminhamentos sempre que possível,

procurando minimizar situações de discriminação ou desconforto, assumindo, assim, um papel de ponte entre estruturas pouco preparadas e as necessidades específicas das pessoas acompanhadas. Embora reconheçam os limites da sua intervenção, estas tentativas demonstram um esforço consciente para criar condições mais favoráveis à inserção profissional das pessoas que seguem.

Por fim, as entrevistas mostram que várias pessoas técnicas valorizam a centralidade da pessoa no processo de acompanhamento, procurando adequar objetivos, ritmos e estratégias às suas condições concretas de vida. Esta abordagem manifesta-se na flexibilidade face a percursos marcados por instabilidade emocional, precariedade económica ou ausência de redes de apoio, reconhecendo que a inserção profissional nem sempre pode ser imediata ou linear.

No seu conjunto, estas estratégias relatadas revelam que, mesmo num contexto marcado por constrangimentos institucionais e ausência de orientações formais, as pessoas TGRSI desenvolvem estratégias de intervenção baseadas no respeito, na escuta e na adaptação às necessidades individuais. Embora estas práticas não substituam a necessidade de formação estruturada e de políticas institucionais claras, constituem recursos importantes para a promoção de um acompanhamento mais inclusivo e eticamente fundamentado. Contudo, a sua dependência da iniciativa individual evidencia a necessidade de institucionalização destas práticas, através de formação estruturada, orientações claras e políticas públicas sensíveis à diversidade de género.

4.3. Discussão dos resultados

A análise das entrevistas evidencia uma convergência significativa ao demonstrar que o acompanhamento de pessoas trans e não-binárias no âmbito do RSI é profundamente condicionado por fatores institucionais, profissionais e relacionais. As dificuldades descritas pelas pessoas técnicas entrevistadas refletem tensões estruturais e operacionais que se situam entre a ausência de

orientações formais, a exigência ética da prática profissional e a necessidade de responder a situações quotidianas complexas e emocionalmente exigentes.

Embora os resultados tenham sido apresentados no ponto anterior de forma estruturada em função dos objetivos específicos, opta-se por desenvolver a discussão de modo autónomo, permitindo uma leitura transversal e um aprofundamento conceptual mais consistente à luz do enquadramento teórico mobilizado. A discussão que se segue articula os dados empíricos com a literatura, retomando os objetivos específicos como fio condutor da análise e aprofundando a compreensão das perceções, práticas, perfis, obstáculos e boas práticas identificadas no acompanhamento técnico.

No que respeita às perceções das equipas técnicas sobre identidade e expressão de género, os resultados permitem aprofundar a análise das dinâmicas institucionais que moldam o acompanhamento, com especial atenção aos mecanismos de cisnormatividade institucional e aos seus efeitos na intervenção.

Cisnormatividade institucional no RSI: confirmação da literatura e contributos específicos

Os discursos das pessoas entrevistadas mostram que as várias dificuldades das equipas técnicas do RSI decorrem de modos institucionais de funcionamento que ainda assumem o género como uma categoria binária e fixa. Esta constatação confirma aquilo que a literatura tem identificado como cisgenderismo institucional (Ansara & Hegarty, 2012; Spade, 2011), isto é, a tendência dos serviços públicos para reconhecer apenas identidades de género que se encaixam nas categorias tradicionais de “masculino” e “feminino”.

Estudos recentes realizados em Portugal demonstram que esta lógica está presente em vários setores, como a saúde, educação, administração pública e serviços sociais, e que tem um impacto direto na forma como as pessoas trans e não-binárias acedem aos direitos e serviços (ILGA-Europe, 2024; Saleiro, 2022). A pesquisa de Baptista (2024), centrada na inserção

profissional de pessoas trans, reforça que a cisnormatividade se expressa, por um lado, na ausência de protocolos específicos, por outro, manifesta-se em práticas burocráticas que exigem uma correspondência entre a expressão de género e a documentação oficial, criando constrangimentos semelhantes aos identificados nas entrevistas deste estudo.

As informações recolhidas no âmbito do RSI confirmam este enquadramento teórico. A impossibilidade de registar adequadamente o género ou o nome social, a ausência de orientações formais e a necessidade de ajustar procedimentos caso a caso ilustram aquilo que Spade (2011) descreve como violência administrativa: não se trata de discriminação intencional, mas do efeito produzido por sistemas que não contemplam identidades fora do binário. A literatura recente sublinha que esta ausência de enquadramentos normativos tende a transferir para as equipas técnicas a responsabilidade de “remediar” lacunas estruturais (Pieri et al., 2024), fenómeno igualmente evidente nas práticas improvisadas descritas pelas pessoas entrevistadas.

Importa destacar que este estudo contribui para aprofundar o conhecimento existente ao evidenciar como a cisnormatividade institucional se manifesta especificamente no contexto do RSI, um domínio ainda pouco explorado pela investigação nacional. A articulação entre critérios administrativos rígidos, tipologias de resposta social desajustadas e a própria estrutura do programa revela um contexto onde as decisões técnicas são moldadas por constrangimentos estruturais. Deste modo, este subcapítulo confirma o que a literatura tem identificado relativamente à persistência de dinâmicas de cisnormatividade institucional nos serviços públicos (Ansara & Hegarty, 2012; Saleiro, 2022b; Spade, 2011), mas acrescenta evidência empírica sobre como estas dinâmicas operam no contexto concreto do concelho de Sintra.

Neste sentido, os resultados deste estudo demonstram que a cisnormatividade institucional não é apenas uma característica abstrata dos sistemas administrativos, mas um obstáculo concreto que atravessa diariamente o trabalho das pessoas técnicas gestoras de RSI e que influencia

diretamente as possibilidades de inserção profissional das pessoas trans e não-binárias beneficiárias.

Relativamente às práticas desenvolvidas no acompanhamento, torna-se fundamental analisar o papel da formação e das aprendizagens empíricas na construção da intervenção técnica.

Formação, competências profissionais e os limites das aprendizagens empíricas

A análise das entrevistas revela que a ausência de formação específica em diversidade de género é uma das barreiras mais relevantes no acompanhamento de pessoas trans e não-binárias no âmbito do RSI. Apesar de este aspeto ter surgido claramente nos resultados, é importante agora articulá-lo com a literatura para entender o seu alcance conceptual e institucional.

A investigação nacional e internacional tem mostrado que a formação das equipas técnicas continua a incluir de forma marginal as questões relacionadas com identidade e expressão de género (Baptista, 2024; Ramalho, 2021; Saleiro, 2022b; Santo, 2022). Estudos recentes indicam que, apesar dos avanços legais em Portugal, estes nem sempre se traduzem em mudanças efetivas nas práticas institucionais, que continuam a reproduzir lógicas cisnormativas e binárias (Saleiro & Oliveira, 2018, pp. 135-139). Em paralelo, a literatura evidencia que a formação e capacitação de equipas na área da diversidade de género permanece insuficiente, contribuindo para inseguranças conceptuais e práticas na intervenção social (Ramalho, 2021, pp. 125-128). Esta tendência explica o que foi identificado nas entrevistas: profissionais que demonstram sensibilidade ética, mas reconhecem não dispor de ferramentas conceptuais ou práticas para lidar com situações envolvendo identidades de género diversas.

A literatura mais recente reforça que a falta de formação estruturada leva à predominância de aprendizagens informais e empíricas, muitas vezes

construídas "no terreno" e sem suporte teórico consolidado. Este tipo de resposta prática pode ser interpretado como uma forma de inovação profissional situada, na medida em que emerge da necessidade de colmatar lacunas institucionais e formativas. Embora Pieri et al. (2024) não utilizem esta designação, descrevem práticas construídas a partir da iniciativa individual e da aprendizagem no exercício profissional, em contextos marcados pela ausência de formação estruturada (pp. 18-19). Os autores sublinham que, embora estas respostas improvisadas possam atenuar algumas dificuldades imediatas, não substituem a necessidade de formação sistemática. O estudo de Baptista (2024), centrado na inserção profissional de pessoas trans em Portugal, confirma que a falta de preparação das equipas técnicas constitui uma barreira estrutural recorrente, tanto no setor social como nos serviços de emprego.

A predominância de aprendizagens empíricas tem ainda implicações éticas, uma vez que, quando os profissionais não têm orientações claras, aumenta a probabilidade de recorrerem a interpretações pessoais, o que favorece a reprodução involuntária de normas cisgénero na intervenção social (Ansara & Hegarty, 2012, pp. 138-142). Este aspeto é particularmente relevante no contexto do RSI, onde a ação técnica influencia diretamente os caminhos socioeconómicos e as decisões institucionais que têm um impacto real na vida das pessoas acompanhadas na medida.

Por outro lado, a literatura também reconhece o papel central que as competências relacionais têm na intervenção social, especialmente em contextos marcados pela vulnerabilidade (Budge et al., 2013). O compromisso ético demonstrado pelas pessoas entrevistadas expressa-se em práticas concretas de escuta relacional, visíveis na valorização do discurso da própria pessoa acompanhada, na suspensão de juízos morais e na adaptação do atendimento ao que é partilhado em cada intervenção.

Em várias entrevistas, esta escuta manifesta-se na preocupação em ouvir sem criticar, em respeitar os limites do que a pessoa deseja revelar e em reconhecer fragilidades ou erros na própria atuação profissional. Como refere uma das pessoas entrevistadas: "Ser aberto. Não fazer juízos. Ouvir o que a pessoa tem para dizer, sem criticar" (TGRSI2, 31-40 anos, 6-10 anos de

experiência). Noutras situações, a escuta traduz-se no reconhecimento explícito da falta de domínio conceptual e na adoção de uma postura de aprendizagem, como, por exemplo, uma das pessoas entrevistadas afirma ter pedido desculpa por não dominar a terminologia adequada (TGRS11, 51-60 anos, 21-30 anos de experiência).

Estas práticas evidenciam uma ética de cuidado centrada na relação, ainda que desenvolvida num contexto marcado pela ausência de orientações formais. Esta dimensão está alinhada com contributos da literatura sociológica que sublinham a importância do reconhecimento da autodeterminação, do respeito pelas identidades de género e da atenção às desigualdades estruturais que moldam a experiência institucional das pessoas trans e não-binárias (Hines & Santos, 2017; Saleiro, 2022b). No entanto, a falta de formação dificulta a consolidação destas competências e limita a capacidade de desenvolver intervenções consistentes e sustentadas.

Assim, a análise da literatura demonstra que a falta de formação não é apenas uma lacuna técnica, mas um elemento estrutural que atravessa o campo da intervenção social. No contexto do RSI, os resultados deste estudo mostram que, a par de práticas de cuidado e de escuta ética, coexistem leituras moralizantes, julgamentos implícitos e discursos de neutralidade que tendem a individualizar as dificuldades vividas pelas pessoas trans e não-binárias.

A ideia de que determinadas pessoas deveriam “adaptar” a sua expressão de género para facilitar o acolhimento, bem como a dificuldade em reconhecer especificidades associadas às identidades não-binárias, revela uma lógica de neutralidade aparente que acaba por invisibilizar desigualdades concretas e estruturalmente produzidas. Estas dinâmicas afetam de forma particular as mulheres trans, cuja expressão de género mais visível é sujeita a maior vigilância social e a avaliações morais acrescidas no acesso e permanência no mercado de trabalho.

Desta forma, as aprendizagens construídas de forma empírica no quotidiano profissional não só se revelam insuficientes, como podem também contribuir para a reprodução involuntária de normas cisnormativas e de práticas

excludentes, reforçando a necessidade de formação estruturada, crítica e sensível à diversidade de género.

Comunicação, ética relacional e prática profissional: contributos da literatura

A análise das entrevistas revelou que a comunicação constitui uma dimensão central no acompanhamento de pessoas trans e não-binárias no RSI, especialmente quando as equipas técnicas não têm formação específica ou orientações institucionais claras. Na literatura, este tema tem sido desenvolvido em torno de três eixos fundamentais: a linguagem como prática social de reconhecimento, a ética relacional como fundamento da intervenção e a comunicação como expressão da ordem de género (Ansara & Hegarty, 2012; Connell, 2012; Hines & Santos, 2017; West & Zimmerman, 1987).

A literatura destaca que a linguagem tem um papel estruturante no reconhecimento das identidades de género. Butler (1990) e West e Zimmerman (1987) demonstram que o género é continuamente produzido nas interações sociais, sendo a linguagem uma das principais vias de validação ou não validação identitária. O receio manifestado pelas pessoas entrevistadas, como o medo de errar, magoar ou de usar termos inadequados, é consistente com a perspetiva de Butler (1990) e de West e Zimmerman (1987), que descrevem género como performativo: as palavras não são neutras, mas têm efeitos reais sobre a forma como as identidades são reconhecidas. Estudos mais recentes, como Sousa e Gato (2024, pp. 1461 - 1464), reforçam que práticas comunicacionais inclusivas são essenciais para garantir bem-estar e dignidade em contextos institucionais.

Por outro lado, a literatura sociológica sobre a intervenção com pessoas trans tem sublinhado a importância das dimensões relacionais e comunicacionais no contacto institucional. Hines e Santos (2017) mostram que a ausência de reconhecimento das desigualdades estruturais de género tende a produzir práticas aparentemente neutras, mas que reproduzem exclusões,

exigindo das pessoas técnicas uma atenção acrescida à forma como comunicam e interagem.

Nos testemunhos recolhidos, esta preocupação manifesta-se na tentativa de evitar desconforto, de adaptar o discurso e de criar condições de segurança relacional no acompanhamento. No entanto, a análise sugere que estas práticas dependem da iniciativa individual das pessoas técnicas e não de orientações institucionais sistematizadas. Tal como é discutido por Saleiro (2022b), a ausência de enquadramentos formais e de formação específica contribui para que o reconhecimento da diversidade de género fique dependente de aprendizagens informais e situadas, limitando a consolidação de práticas consistentes no contexto da intervenção social.

A literatura também realça a forma como os contextos institucionais moldam a comunicação. Connell (2014) e Ansara e Hegarty (2012) mostram que, em instituições organizadas segundo uma lógica cisnormativa, a comunicação tende a reproduzir normas binárias, mesmo quando os profissionais têm intenção de serem inclusivos. Esta tensão entre intenção ética e constrangimento institucional foi amplamente evidenciada nas entrevistas: a necessidade constante de ajustar o discurso, a estratégia de evitar marcas de género e a sensação de incerteza comunicacional refletem precisamente este desajuste entre práticas pessoais e estruturas institucionais.

Por fim, investigações acerca de práticas profissionais, como as de Budge et al. (2013) e Baptista (2024), enfatizam que a comunicação é um dos fatores mais decisivos na construção de confiança e na facilitação da inclusão laboral de indivíduos trans. A relação estabelecida entre a pessoa técnica e a pessoa beneficiária afeta diretamente a motivação para a procura de emprego, o acesso a oportunidades e a superação de experiências discriminatórias anteriores.

Assim, a ligação entre os resultados e a literatura mostra que a comunicação, mais do que um simples instrumento técnico, é um espaço ético e político onde se jogam o reconhecimento, a dignidade e a possibilidade de inclusão.

Embora não tenham sido identificados, no âmbito desta investigação, estudos específicos centrados no RSI, a literatura sobre intervenção institucional e diversidade de género (Ansara & Hegarty, 2012; Pieri et al., 2024; Saleiro, 2022b; Spade, 2011) demonstra que, na ausência de formação especializada e de orientações formais, a comunicação transforma-se num campo incerto e vulnerável, exigindo das equipas técnicas um esforço acrescido para garantir que a pessoa está no centro e evitar reproduzir desigualdades estruturais. Neste sentido, investir em práticas comunicacionais inclusivas é uma condição indispensável para um acompanhamento eficaz no RSI e um elemento-chave na promoção de percursos de inserção profissional mais justos para pessoas trans e não-binárias.

No que se refere aos perfis percebidos como mais vulneráveis e às desigualdades acumuladas nos percursos de inserção profissional, os resultados permitem estabelecer as seguintes articulações com a literatura.

Inserção profissional e desigualdades estruturais: contributos das entrevistas para a literatura

Os resultados das entrevistas demonstram que a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias acompanhadas no RSI é fortemente condicionada por desigualdades estruturais, confirmando tendências já identificadas na literatura, mas acrescentando especificidades relevantes ao contexto português, e, particularmente ao concelho de Sintra.

A literatura tem demonstrado que a precariedade económica, a rejeição familiar e a instabilidade habitacional condicionam os percursos profissionais das pessoas trans (Baptista, 2024; European Union Agency for Fundamental Rights, 2020; James et al., 2016). As entrevistas confirmam esta tendência ao evidenciar que muitas pessoas chegam ao RSI após trajetórias marcadas por exclusão persistente. Importa, contudo, sublinhar que o RSI funciona, de forma geral, como um recurso de último nível para diferentes grupos em situações de vulnerabilidade. O contributo específico deste estudo reside em mostrar que, no caso das pessoas trans, o acesso ao RSI ocorre frequentemente após

longos períodos de ausência ou falha de respostas sociais intermédias, agravadas por experiências de discriminação em razão da identidade ou expressão de género. Esta situação evidencia não apenas a função residual do RSI, mas também a insuficiência das políticas de apoio existentes em responder atempadamente às vulnerabilidades específicas destas pessoas.

Outro contributo importante está relacionado com a maneira como a expressão de género afeta a forma como as pessoas são vistas no mercado de trabalho. Embora estudos internacionais já tenham abordado a importância das regras de respeitabilidade e da ordem de género na empregabilidade (Budge et al., 2013; Connell, 2012), as entrevistas mostram que essas normas se tornam particularmente evidentes no momento da procura ativa de emprego mediada pelo RSI, onde as pessoas técnicas identificam medos reais de discriminação por parte de empregadores locais.

O estudo também mostra uma dimensão interseccional que a literatura internacional tem vindo a destacar (Crenshaw, 1989), mas cuja aplicação ao contexto do RSI é ainda escassa na investigação nacional: a forma como identidade de género, pobreza e falta de redes de apoio se juntam para criar desvantagens acumuladas. No caso de Sintra, esses elementos aparecem de forma articulada, indicando que a vulnerabilidade não vem apenas da identidade de género, mas da sobreposição de vários fatores sociais.

Os resultados das entrevistas, mais do que repetir desigualdades já conhecidas, mostram que a inserção profissional das pessoas trans no âmbito do RSI depende de sistemas de apoio que consigam responder ao mesmo tempo às dimensões económica, relacional e identitária. Este contributo reforça a necessidade de políticas públicas integradas, em linha com recomendações recentes de organismos internacionais e da literatura nacional (Baptista, 2024; ILGA-Europe, 2024), que reconhecem a interdependência entre condições socioeconómicas e autodeterminação de género.

Esta leitura é coerente com os resultados do Estudo Nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI, que identifica fragilidades persistentes nas políticas públicas no que respeita à integração explícita da diversidade de

género nas respostas sociais, no acesso ao emprego e na articulação interinstitucional. Em particular, o relatório evidencia que, apesar dos avanços legais, subsistem lacunas na tradução desses direitos em medidas operacionais consistentes, com impacto direto nos percursos de inclusão social e profissional das pessoas trans e não-binárias (Saleiro, 2022b, pp. 54-106).

No plano dos obstáculos identificados pelas equipas técnicas, a articulação interinstitucional emerge como um dos eixos centrais de constrangimento.

Articulação interinstitucional e fragilidades sistémicas no percurso de inserção profissional

Os resultados das entrevistas mostram que a ligação entre o RSI e outras entidades, como, por exemplo, centros de emprego, serviços de saúde, escolas, respostas de alojamento e estruturas comunitárias, é um elemento central nos percursos de inserção profissional de pessoas trans e não-binárias. Embora estas dificuldades tenham sido descritas anteriormente como barreiras práticas, uma análise mais aprofundada revela tratar-se de fragilidades sistémicas que vão além do controlo das equipas técnicas e configuram desafios estruturais à inserção profissional.

Esta leitura é consistente com evidências já identificadas na literatura portuguesa, nomeadamente no estudo de Ramalho (2023), que demonstra como as pessoas trans enfrentam barreiras institucionais recorrentes no acesso aos serviços sociais, associadas à falta de articulação interinstitucional, respostas desajustadas e práticas burocráticas pouco sensíveis às suas realidades de vida, o que compromete a eficácia do suporte social prestado (pp.115-117; 122-126).

A literatura tem demonstrado que os sistemas públicos tendem a reproduzir lógicas normativas de género que podem influenciar o acesso a direitos e a serviços (Hines & Santos, 2017, pp. 4 - 6; 15-16; Saleiro, 2022b). As entrevistas confirmam esta tendência já identificada na literatura,

evidenciando a dependência de procedimentos administrativos binários nos próprios processos de inserção profissional. Quando o nome social não coincide com o nome legal ou quando os sistemas informáticos não contemplam identidades não-binárias, as dificuldades tornam-se transversais, desde a inscrição em formações ao encaminhamento para ofertas de emprego, afetando diretamente os percursos profissionais. Esta é uma realidade já assinalada no Estudo Nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI, que identifica estes constrangimentos administrativos como um obstáculo persistente e propõe alterações nos sistemas e procedimentos institucionais.

Por outro lado, os resultados sugerem que a articulação interinstitucional opera num regime que poderíamos descrever como “compatibilização forçada”, onde cabe às pessoas técnicas do RSI adaptar procedimentos rígidos às necessidades concretas das pessoas acompanhadas. Esta mediação constante revela aquilo que Spade (2011) designa como violência administrativa: não uma ação intencional de exclusão, mas um efeito indireto de sistemas estruturados segundo categorias normativas que não reconhecem a diversidade existente.

Um contributo relevante desta investigação para o debate existente é a identificação do impacto desta desarticulação no domínio específico da inserção profissional. A literatura portuguesa tem explorado as dificuldades de articulação no RSI (Esteves, 2010; Gonçalves, 2018), mas raramente as analisa à luz da diversidade de género.

As entrevistas mostram que, para pessoas trans e não-binárias, estas fragilidades traduzem-se em obstáculos muito concretos no quotidiano do acompanhamento, como atrasos na inscrição em ações de formação por incongruência entre nome legal e social, dificuldades no encaminhamento para ofertas de emprego devido a exigências documentais rígidas, constrangimentos na marcação de entrevistas quando os sistemas informáticos não reconhecem identidades não-binárias e problemas na articulação com respostas de alojamento ou de saúde que operam segundo critérios binários.

Nestes contextos, situações administrativas aparentemente simples tornam-se processos prolongados, exigindo sucessivas mediações por parte das pessoas técnicas e, desta forma, atrasando percursos de autonomização. Assim, a articulação interinstitucional deixa de ser apenas uma dimensão técnica do acompanhamento para se afirmar como um elemento estruturante e frequentemente limitador da inserção profissional de pessoas trans e não-binárias.

Outro contributo específico deste estudo diz respeito à necessidade, sinalizada pelas próprias pessoas técnicas, de uma formação transversal destinada não apenas ao RSI, mas também às restantes entidades parceiras. Esta observação reforça o que estudos recentes têm vindo a destacar (Baptista, 2024; ILGA-Europe, 2024): a inclusão profissional de pessoas trans exige uma abordagem integrada, na qual diferentes instituições partilham critérios, linguagem e protocolos que garantam continuidade e coerência no atendimento.

No geral, esta análise demonstra que a articulação entre instituições é um dos desafios mais profundos e persistentes identificados no estudo. A inclusão no mercado de trabalho depende de sistemas que consigam comunicar entre si, que sejam sensíveis à diversidade de género e que consigam garantir condições mínimas de dignidade e coerência nos percursos das pessoas trans e não-binárias. Na ausência desta dimensão sistémica, a responsabilidade pela inclusão é indevidamente transferida para os profissionais individuais, perpetuando desigualdades estruturais que deveriam ser resolvidas ao nível das políticas públicas.

No que concerne às boas práticas e à dimensão relacional do acompanhamento, importa analisar o papel da ética profissional e das dinâmicas interpessoais.

A dimensão relacional na intervenção: entre perceções pessoais e enquadramentos de género

A análise das entrevistas revela que a relação entre pessoas técnicas e beneficiárias assume um papel central no acompanhamento em RSI. Ao contrário das barreiras estruturais e burocráticas, esta dimensão relacional surge como um espaço onde se cruzam expectativas pessoais, perceções subjetivas e interpretações normativas de género. Embora não determine diretamente a inserção profissional, influencia a forma como o acompanhamento decorre, como as necessidades são interpretadas e como se constroem caminhos de mudança.

A literatura tem vindo a enfatizar que a intervenção social nunca é totalmente neutra, sendo atravessada por valores, enquadramentos culturais e regimes de género que moldam a perceção das situações (Connell, 2014; Scott, 1986). Os discursos recolhidos confirmam esta premissa. Em vários momentos, surgem interpretações que remetem a identidade ou a expressão de género da pessoa acompanhada para dimensões individuais, emocionais ou morais, aproximando-se do que Saleiro (2017) designa como *igualitarismo formal*.

Estas leituras manifestam-se, por exemplo, quando as dificuldades de inserção profissional são atribuídas à “postura”, à insegurança ou à forma de apresentação da própria pessoa, desvalorizando fatores estruturais como a discriminação no mercado de trabalho ou a inadequação das respostas institucionais. Este tipo de enquadramento tende a invisibilizar desigualdades estruturais e a deslocar a responsabilidade das barreiras para a própria pessoa beneficiária.

Em outros casos, a relação é marcada pelo efeito emocional que certas expressões de género podem causar num primeiro contacto. Esses momentos, reconhecidos como naturais por algumas das pessoas técnicas entrevistadas, revelam a presença de expectativas normativas internalizadas, que muitas vezes operam de forma inconsciente. A literatura sobre “*doing gender*” (West & Zimmerman, 1987) ajuda a interpretar esses episódios: a expressão de género

é lida através de códigos sociais que estruturam percepções sobre legitimidade, adequação e normalidade, influenciando a qualidade da interação.

Estas percepções mostram que a intervenção não acontece num vazio institucional, mas num quadro onde normas, expectativas e vivências pessoais se entrecruzam. As pessoas técnicas combinam conhecimento profissional com interpretações próprias sobre vulnerabilidade, autonomia e preparação para a inserção profissional.

Assim, compreender o modo como interpretam estas experiências permite perceber como constroem prioridades, definem limites de atuação e transformam vulnerabilidades em estratégias práticas, muitas vezes num contexto de exigência e ausência de orientações formais.

Simultaneamente, os resultados mostram que muitas pessoas técnicas tentam equilibrar essas tensões com práticas de respeito, escuta ativa e proteção contra julgamentos precipitados. Esta atitude ética, muito clara em algumas entrevistas, ajuda a mitigar o risco de interpretações estigmatizantes e está de acordo com as abordagens atuais de intervenção inclusiva em contexto social (Pieri et al., 2024). Não elimina, no entanto, a necessidade de formação estruturada, que permita compreender as especificidades das vivências trans e não-binárias para além das percepções individuais.

Em suma, a dimensão relacional constitui um campo ambivalente: pode ser causa de tensão, quando é influenciada por percepções normativas e desconhecimento, mas também um espaço de oportunidade, quando sustentada por práticas de escuta, respeito e atenção à singularidade. A análise mostra que, sem formação e sem contextos institucionais claros, esta dimensão depende excessivamente da sensibilidade individual de cada profissional, o que produz desigualdade nas práticas e reforça a importância de políticas de formação e de protocolos que apoiem uma relação realmente inclusiva.

Implicações para a inserção profissional: leitura integrada dos resultados

A partir da leitura articulada das entrevistas e do enquadramento teórico mobilizado, é evidente que a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias acompanhadas no âmbito do RSI não se resume às suas qualificações, motivações ou experiências profissionais anteriores. O processo é profundamente condicionado por um conjunto de dinâmicas estruturais, institucionais, relacionais e simbólicas que atravessam simultaneamente o sistema de proteção social, o mercado de trabalho e as próprias trajetórias de vida das pessoas beneficiárias.

A literatura sobre employability e inserção profissional sublinha que a integração no mercado de trabalho resulta da interação entre capital individual, condições estruturais e contextos de apoio (Almeida, 2007; Rocha-de-Oliveira, 2012). Os resultados deste estudo confirmam essa abordagem, revelando que as pessoas trans e não-binárias acompanhadas pelo RSI enfrentam um acúmulo de desvantagens, socioeconómicas, burocráticas, identitárias e relacionais, que produzem trajetórias laborais mais precárias e fragmentadas, à semelhança do que é identificado em estudos internacionais e nacionais sobre vulnerabilidade trans no mercado de trabalho (Baptista, 2024; Budge et al., 2013).

Os resultados mostram também que a cisnormatividade institucional, presente nos sistemas de registo, nas práticas externas e na ausência de orientações formais, condiciona não só o acompanhamento, mas também as possibilidades de inserção profissional. Quando o nome social não é reconhecido, quando a documentação não coincide com a identidade vivida ou quando as respostas sociais estão divididas rigidamente por categorias de género, surgem obstáculos concretos que atrasam processos e desmotivam as pessoas beneficiárias.

Estas dificuldades não são fruto de atitudes individuais, mas sim de limitações estruturais que reproduzem desigualdades, como já foi descrito por Ansara e Hegarty (2012) e aprofundado, no contexto português, em análises

sociopolíticas e investigação em torno das pessoas trans (Hines & Santos, 2017; Saleiro, 2022b).

Tendo em conta estes elementos, torna-se importante sintetizar as implicações principais da análise realizada e identificar recomendações que possam reforçar uma intervenção mais informada, consistente e inclusiva. É esse o objetivo da secção seguinte.

4.4. Síntese final e recomendações

A análise realizada evidenciou que o acompanhamento de pessoas trans e não-binárias no âmbito do RSI ocorre num contexto marcado por fragilidades estruturais significativas, exigindo das pessoas técnicas um esforço constante de adaptação e equilíbrio entre sensibilidade relacional e limitações institucionais. As entrevistas mostram que ainda existem lacunas importantes na formação em diversidade de género, originando inseguranças tanto conceptuais como práticas, que podem influenciar diretamente a qualidade do acompanhamento. Este défice formativo é acompanhado por dificuldades comunicacionais, nas quais o receio de utilizar terminologia inadequada condiciona a fluidez das interações e aumenta a carga emocional da intervenção.

Ficou claro que as barreiras administrativas e a falta de orientações institucionais enfraquecem a capacidade de resposta das equipas, que muitas vezes trabalham com estratégias informais. A falta de protocolos, a rigidez dos sistemas informáticos e a ausência de uniformidade nos procedimentos das entidades externas originam constrangimentos que escapam ao controlo direto das equipas técnicas, exigindo mediação constante e soluções improvisadas. A prática profissional, nestes contextos, evidencia um contraste constante entre a intenção ética de acolhimento e a insuficiência dos recursos institucionais disponíveis.

Além dessas dimensões, as perceções pessoais e as leituras normativas sobre expressão de género, identidade e comportamentos que podem

influenciar a forma como são interpretadas as necessidades das pessoas acompanhadas. Apesar de muitas pessoas técnicas adotarem uma postura de respeito e escuta, surgem também discursos que remetem as dificuldades para características individuais, invisibilizando desigualdades estruturais que atravessam a vida das pessoas trans e não-binárias.

As histórias de vida das pessoas que foram ou são acompanhadas constituem também uma parte particularmente relevante. Histórias marcadas por rejeição da família, instabilidade económica, ausência de redes de apoio e percursos profissionais intermitentes mostram um contexto de vulnerabilidade acumulada, que influencia de forma decisiva a possibilidade de inserção profissional. Como sintetiza uma das pessoas entrevistadas, referindo-se a uma beneficiária, esta afirmou: “Ela esteve até às últimas, mesmo, até às últimas, a pedir cada euro aos seus amigos para não ter que vir pedir isto.” (TGRSI5, 31-40 anos, 11-20 anos de experiência), mostrando que foi o último recurso depois de tentar várias soluções.

Neste contexto, a interseção entre pobreza, discriminação de género e desigualdades estruturais traduz-se em barreiras persistentes ao acesso a emprego, apoio institucional e estabilidade de vida, que não dependem apenas da vontade individual, mas resultam de condições sociais e institucionais acumuladas ao longo do tempo. Estas situações exigem da intervenção social um olhar atento às condições de vida que ultrapassam os procedimentos administrativos do RSI. Neste quadro, torna-se pertinente sistematizar recomendações que contribuam para práticas mais justas, informadas e eficazes no acompanhamento e na inserção profissional de pessoas trans e não-binárias no RSI.

Considerando os resultados obtidos, surgem algumas recomendações que se articulam em torno de três eixos fundamentais: reforço da formação especializada das equipas técnicas, desenvolvimento de orientações institucionais claras e investimento em políticas públicas que promovam respostas sociais sensíveis à diversidade de género. No plano da prática profissional, destaca-se a necessidade de integrar formação contínua em diversidade de género, linguagem inclusiva e direitos das pessoas trans e não-

binárias, para aumentar a segurança conceptual e a consistência das intervenções. No âmbito organizacional, é essencial criar protocolos específicos, atualizar os sistemas informáticos que ainda operam com categorias binárias e promover momentos de supervisão técnica que permitam discutir dilemas éticos e casos complexos. Já ao nível das políticas públicas, é fundamental assegurar que as respostas sociais e os programas de empregabilidade considerem de forma explícita as necessidades das pessoas trans e não-binárias, garantindo condições de acesso que respeitem a autodeterminação de género.

Em conjunto, estes elementos demonstram que a inclusão plena não pode depender apenas da ação individual das equipas técnicas, exigindo transformações estruturais que aumentem a capacidade institucional para responder de forma informada, coerente e alinhada com os direitos humanos. Os resultados desta dissertação mostram, assim, a necessidade de um compromisso contínuo entre prática profissional, orientação institucional e políticas públicas para garantir que as pessoas trans e não-binárias encontrem no RSI um apoio que realmente contribua para a sua autonomia, promovendo a dignidade e a inserção profissional.

Simultaneamente, a análise revela que as equipas técnicas tentam colmatar essas lacunas institucionais através de práticas de adaptação, respeito e criatividade relacional. Na ausência de formação específica e de orientações claras, a qualidade da intervenção depende frequentemente da iniciativa individual, da disponibilidade e da experiência acumulada das pessoas profissionais, o que contribui para respostas desiguais e pouco sistematizadas. Esta forma de atuação situada, descrita por Pieri et al. (2024, pp. 11-12; 16-18), pode ter um impacto positivo imediato no acompanhamento, mas não substitui a necessidade de políticas institucionais e de formação estruturada.

Além disso, as barreiras socioeconómicas que marcam as vidas das pessoas trans e não-binárias, como a pobreza, a rejeição da família, a falta de casa e a ausência de rede de apoio, fazem parte de processos maiores de exclusão social que limitam significativamente a capacidade de procurar,

manter e melhorar um emprego. Esta investigação mostra que a discriminação de género, em articulação com desigualdades socioeconómicas, cria desvantagens que afetam a empregabilidade (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020; James et al., 2016), o que é claramente visível nos discursos recolhidos.

A análise integrada destas três dimensões evidencia que o processo de inserção profissional acontece num sistema que ainda não reconhece plenamente a diversidade de género. A primeira dimensão diz respeito às estruturas institucionais, onde persistem lógicas binárias, a ausência de orientações formais e fragilidades na articulação interinstitucional, elementos que condicionam profundamente o acesso a respostas adequadas. A segunda dimensão refere-se às práticas profissionais, marcadas por esforços individuais e por adaptações éticas, mas ainda limitadas pela falta de formação especializada e pela inexistência de enquadramentos normativos consistentes. A terceira dimensão relaciona-se com as trajetórias pessoais e socioeconómicas das pessoas acompanhadas, frequentemente moldadas por exclusão prolongada, precariedade, ausência de redes de apoio e experiências de discriminação que afetam a procura e a manutenção de emprego.

Como destaca Connell (2014, pp.18-22), a justiça social exige que as instituições transformem normas e práticas para reconhecer diferentes experiências de género, e os resultados deste estudo mostram que esse caminho ainda está a ser feito.

As implicações são claras: para que haja uma inserção profissional equitativa, o acompanhamento técnico no âmbito do RSI deve responder ao mesmo tempo às limitações institucionais, às necessidades formativas das equipas técnicas e às vulnerabilidades socioeconómicas das pessoas acompanhadas. Apenas uma abordagem integrada e sustentada poderá transformar o acompanhamento numa estratégia consistente de inclusão, em conformidade com os princípios dos direitos humanos e da autodeterminação de género.

CONCLUSÕES

A presente dissertação teve como foco a análise do papel das pessoas técnicas gestoras de processos do RSI na inserção profissional de pessoas trans e não-binárias no concelho de Sintra, procurando compreender de que modo as práticas profissionais, as perceções sobre género e os enquadramentos institucionais podem influenciar os percursos de acesso, permanência e progressão no mercado de trabalho. A partir de uma abordagem qualitativa, o estudo centrou-se nos discursos e experiências de quem intervém diretamente na implementação das políticas sociais, num contexto marcado por desigualdades estruturais persistentes. A análise desenvolvida permite afirmar que as perceções, enquadramentos normativos e margens institucionais de atuação das pessoas técnicas podem influenciar de forma significativa a configuração dos percursos de inserção profissional das pessoas trans e não-binárias, tanto ao nível das oportunidades criadas como dos constrangimentos reproduzidos.

Constata-se ainda que a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias ocorre num quadro de vulnerabilidade acumulada, onde se cruzam fatores económicos, sociais e institucionais. As trajetórias acompanhadas revelam frequentemente ruturas familiares, instabilidade habitacional, ausência de redes de apoio e experiências reiteradas de discriminação, condicionando de forma significativa as possibilidades de acesso e manutenção de emprego. Neste cenário, o RSI assume um papel central enquanto medida de proteção social, surgindo, em muitos casos, como último recurso disponível, com impacto direto na mitigação de situações de exclusão prolongada.

No plano institucional, a investigação evidencia a persistência de barreiras estruturais que dificultam o reconhecimento pleno da diversidade de género. A rigidez dos sistemas administrativos, a organização binária dos instrumentos de registo e a ausência de procedimentos específicos criam constrangimentos adicionais no acompanhamento e na articulação interinstitucional, limitando a capacidade de resposta das estruturas. Este contexto contribui para que a responsabilidade pela inclusão recaia, em grande medida, sobre a mediação individual das pessoas técnicas, num cenário

marcado pela ausência de orientações claras e recursos institucionais adequados.

A análise das práticas profissionais revela a coexistência de intenções inclusivas com ambiguidades e inseguranças na intervenção. As pessoas técnicas demonstram compromisso relacional e preocupação com a proteção das pessoas acompanhadas, mas os discursos evidenciam também a presença de referenciais normativos sobre gênero que podem influenciar a interpretação das dificuldades e a definição de estratégias de inserção.

Neste sentido, o estudo identifica a existência de leituras moralizantes e de discursos que podem reforçar estigmas, ao deslocar a explicação das barreiras do contexto social e laboral para as próprias pessoas trans e não-binárias. Surgem referências à visibilidade da expressão de gênero, à “vistosidade” ou à percepção de que algumas pessoas estariam a “enganar”, formulações que deslegitimam identidades e enquadram a diferença como problema a gerir. Ainda que estas expressões não sejam uniformes nem transversais a todas as entrevistas, a sua presença é significativa, pois revela a persistência de preconceitos que atravessam o quotidiano da intervenção e podem influenciar expectativas, decisões e percursos de inserção profissional.

No caso das pessoas não-binárias, a investigação evidencia dificuldades acrescidas de reconhecimento, associadas à ausência de enquadramento legal e institucional adequado e à organização binária dos sistemas administrativos. Esta invisibilização traduz-se em respostas improvisadas e pouco sistematizadas, dependentes da sensibilidade individual das pessoas técnicas, o que contribui para a desigualdade de práticas e para a fragilidade dos percursos de inserção.

Em termos globais, o RSI revela potencial para promover inclusão social e laboral, mas esse potencial encontra-se condicionado pela conjugação de barreiras institucionais, pela insuficiência de formação específica em diversidade de gênero e pela persistência de percepções normativas no acompanhamento. A intervenção técnica desenvolve-se, assim, numa tensão constante entre o compromisso com a inclusão e a pressão para adaptar as

peças a um mercado de trabalho que permanece, em muitos contextos, discriminatório. A centralidade atribuída à adaptação individual, sem transformação paralela das condições estruturais, limita a eficácia das estratégias de inserção.

No plano dos contributos, esta dissertação acrescenta conhecimento a um campo ainda pouco explorado em Portugal, ao centrar-se nas práticas de pessoas técnicas gestoras do RSI e na sua função de mediação entre políticas públicas, instituições e trajetórias individuais de pessoas trans e não-binárias. O contributo central da investigação reside na demonstração de que as desigualdades de género não operam apenas ao nível simbólico ou cultural, mas estruturam concretamente o funcionamento de dispositivos de política social, influenciando decisões, procedimentos e percursos de inserção profissional. Ao evidenciar empiricamente estas dinâmicas num programa específico de proteção social, o estudo reforça a necessidade de integrar a análise de género na avaliação e implementação das políticas públicas. Evidencia-se igualmente que estas pessoas profissionais ocupam uma posição central na concretização das políticas de inclusão, embora a sua ação se desenvolva em contextos organizacionais que condicionam fortemente a margem de intervenção e podem favorecer a reprodução de desigualdades.

Importa, contudo, reconhecer que este estudo se baseia exclusivamente na perspetiva das pessoas técnicas gestoras de processos do RSI, não integrando de forma direta os testemunhos das pessoas trans e não-binárias acompanhadas, o que poderá constituir um objeto de estudo para investigações futuras.

As implicações práticas apontam para a necessidade de investimento estruturado na formação contínua das equipas técnicas, integrando conteúdos sobre diversidade de género, linguagem inclusiva e discriminação estrutural. Torna-se igualmente fundamental desenvolver orientações institucionais claras, rever instrumentos e sistemas de informação e criar espaços regulares de supervisão e reflexão profissional, onde seja possível discutir dilemas éticos, práticas problemáticas e tensões do acompanhamento.

Pode afirmar-se, assim, o cumprimento dos objetivos específicos definidos para esta investigação, os quais permitiram analisar as perceções das equipas técnicas, identificar práticas que promovem e dificultam a inserção profissional, mapear perfis considerados mais vulneráveis, explorar os principais obstáculos no acompanhamento e reconhecer boas práticas no contexto do RSI. Esta sistematização reforça a pertinência de uma abordagem integrada entre género e políticas públicas, evidenciando a necessidade de articular análise conceptual, intervenção profissional e transformação institucional.

Por fim, esta investigação indica que a promoção de uma inserção profissional efetivamente inclusiva para pessoas trans e não-binárias não pode depender apenas da capacidade individual das pessoas técnicas. Exige mudanças institucionais, articulação entre serviços e políticas públicas que integrem explicitamente a diversidade de género na sua operacionalização. Mais do que adaptar pessoas a estruturas existentes, torna-se necessário transformar as próprias estruturas institucionais, de modo a que reconheçam plenamente a diversidade de experiências de género. Estudos futuros poderão aprofundar estas conclusões, incluindo de forma mais direta a perspetiva das próprias pessoas trans e não-binárias beneficiárias do RSI, contribuindo para a construção de respostas sociais mais justas, coerentes e eficazes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aires, L. (2015). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional* (1.^a ed. atualizada). LE@D - Universidade Aberta.

Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo: Revista de Ciências da Educação*, (2), 51–58. <http://hdl.handle.net/10400.26/4221>

Ansara, Y. G., & Hegarty, P. (2012). Cisgenderism in psychology: Pathologising and misgendering children from 1999 to 2008. *Psychology & Sexuality*, 3(2), 137–160. <https://doi.org/10.1080/19419899.2011.576696>

Baptista, J. D. F. (2024). *Integração de pessoas trans no mercado de trabalho em Portugal: Perspetivas sociais, organizacionais e individuais* [Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra]. <https://hdl.handle.net/10400.5/30931>

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (Edição revista e atualizada). Edições 70.

Barroso, H. (2025). *Uma análise comparativa dos regimes de rendimento mínimo: Adequação e integração no mercado de trabalho* [Tese de mestrado, Universidade do Minho].

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology: Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57–71). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13620-004>

Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2013). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 60(3), 377–393. <https://doi.org/10.1037/a0032079>

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.

Câmara Municipal de Sintra. (2025). *Diagnóstico social e plano de desenvolvimento social do concelho de Sintra 2024-2030*.

Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2008). *Metodologia da investigação: Guia para auto-aprendizagem* (2.^a ed.). Universidade Aberta.

Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1–20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2018). *Plano i – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030*.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2023a). *Para uma escola inclusiva: Orientações para combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais em contexto escolar*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/06/IDAHOT-Orientac%CC%A7o%CC%83es_Para-uma-Escola-Inclusiva_web.pdf

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2023b). *Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais: PAOIEC, ciclo 2023–2026*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/12/Plano_AOIEC.pdf

Connell, R. (2012). Transsexual women and feminist thought: Toward new understanding and new politics. *Signs*, 37(4), 857–881. <https://doi.org/10.1086/664478>

Connell, R. (2014). Questões de género e justiça social. *Século XXI – Revista de Ciências Sociais*, 4(2), 11–34.
<https://doi.org/10.5902/2236672517033>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.

De Jesus, J. G. (2012). *Orientações sobre identidade de género: Conceitos e termos* (2.^a ed.). Universidade Federal de Goiás.
<https://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%80NERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>

Deutsche Welle. (2024, 12 de abril). *Germany passes new law allowing individuals to self-declare their legal gender identity*. DW.com.
<https://www.dw.com/en/germany-new-trans-law-gender-debate-lgbtq-intersex-nonbinary-v3/a-70604185>

Diário da República. (1996). Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho. Aprova o regime jurídico do Rendimento Mínimo Garantido. *Diário da República*, 1.^a série, n.º 149. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/19-a-1996-306009>

Diário da República. (2003a). Lei n.º 13/2003, de 21 de maio. Cria o regime jurídico do Rendimento Social de Inserção, substituindo o Rendimento Mínimo Garantido. *Diário da República*, 1.^a série, n.º 117.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2003-541856>

Diário da República. (2003b). Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Aprova o Código do Trabalho. *Diário da República*, 1.^a série-A, n.º 197.
<https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>

Diário da República. (2011). Lei n.º 7/2011, de 15 de março. Regula o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil. *Diário da República*, 1.^a série, n.º 52. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2011>

Diário da República. (2017). Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto. Estabelece o regime jurídico da prevenção, proibição e combate à

discriminação em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem. *Diário da República*, 1.^a série, n.º 162. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2017-107582239>

Diário da República. (2018). Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto. Estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais. *Diário da República*, 1.^a série, 151. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2018-115933863>

Diário da República. (2020). Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto. Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social. *Diário da República*, 1.^a série, 156. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/55-2020-140087205>

Esteves, A. (2010). *Políticas sociais e inserção profissional: Reflexões sobre o RSI em Portugal*. Editora Acadêmica.

European Union. (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU*. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng.

European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2811/79236>

Eurydice. (2023). *National reforms in school education – Portugal*. European Education and Culture Executive Agency. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-reforms-school-education>

Ferreira, M. F. (2013). A ética da investigação em ciências sociais. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (11), 169–191.

Ferreira, V. S. (2004). Igualdade e diferença: A (re)construção da igualdade de género nas políticas públicas. In V. S. Ferreira (Ed.), *A construção*

da igualdade de género: Políticas públicas e mobilização social (pp. 17–60). Celta Editora.

Gonçalves, R. C. (2018). *Beneficiários e técnicos do RSI num concelho de Vila Real: Balanço de uma década de trabalho numa equipa de acompanhamento (2007-2017)* [Dissertação de mestrado, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro].

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>

Hines, S., & Santos, A. C. (2017). *Trans policy, politics and research: The UK and Portugal*. *Critical Social Policy*, 38(1), 35–56. <https://doi.org/10.1177/0261018317732880>

ILGA-Europe. (2019). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans, and intersex people in Europe*. <https://www.ilga-europe.org/report/annual-review-2019>

ILGA-Europe. (2024). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia: Portugal 2024*. https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2024/02/2024_portugal.pdf

Instituto da Segurança Social, I.P. (2021). *Relatório anual sobre a execução do RSI*.

Instituto da Segurança Social, I.P. (2025). *Guia prático – Rendimento Social de Inserção*. https://www.seg-social.pt/documents/10152/15010/8001_rendimento_social_insercao/75f2f024-aeac-42dc-81ad-503ab0e9c441

Instituto Nacional de Estatística. (2023). *Estatísticas da população residente em Sintra*. <https://www.gee.gov.pt>

James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). *The report of the 2015 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality*.

<https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>

Merlini, S. (2019). *Género e transgressão: (des)fazendo o masculino e o feminino em Portugal e no Reino Unido* [Tese de doutoramento, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa].

Oliveira, J. M. (2018). Trans-ações de género, operando contra o sistema. *Ex æquo*, (38), 9–16. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2018.38.01>

Pieri, M., Pires Marques, T., Santos, A. C., & Santos, A. L. (2024). *Envelhecer como LGBTQ+ em Portugal: Guia para profissionais de saúde e cuidadores/as*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Pordata. (2021). *Profissionais ativos por sexo e profissão (ISCO-08)*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt>

Pordata. (2026a). *Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social: total e por grupo etário*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt/municipios/beneficiarios+do+rendimento+minimo+garantido+e+rendimento+social+de+insercao>

Pordata. (2026b). *População residente no município de Sintra*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://retratos.pordata.pt/populacao/sintra>

Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais* (6.^a ed.). Gradiva.

Ramalho, N. (2019). *“Virar Travesti”: Trajetórias de vida, prostituição e vulnerabilidade social* [Tese de doutoramento, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa].

Ramalho, N. (2021). A formação em serviço social para a intervenção na diversidade de género e sexual. *Revista Temas Sociais*, (1), 122–131.
https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/24611/1/article_87133.pdf

Ramalho, N. (2023). *A satisfação de mulheres trans trabalhadoras do sexo com a qualidade do suporte social prestado pelos serviços sociais. ehquidad – Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (19), 89–112. <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/5044/5653>

Reis, Z. M. M. (2023). *A intervenção social e a mudança das condições de vida de beneficiários de RSI* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho].

Richards, C., Bouman, W. P., & Barker, M. J. (Eds.). (2016). *Genderqueer and non-binary genders*. Palgrave Macmillan.

Rocha-de-Oliveira, S. (2012). Inserção profissional: Perspetivas teóricas e agenda de pesquisa. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 6(1), 124–135.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742844009>

Rodrigues, P. (2006). *Rendimento Mínimo Garantido e exclusão social: Uma perspetiva comparada com outros países europeus*. *Sociologia e Políticas Públicas*, 14(1), 67–89.

Saleiro, S. P. (2013). *Trans géneros: Uma abordagem sociológica da diversidade de género* [Tese de doutoramento, Instituto Universitário de Lisboa]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7848>

Saleiro, S. P. (2017). Diversidade de género na infância e na educação: Contributos para uma escola sensível ao (trans)género. *Ex æquo*, (36), 149–165. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2017.36.09>

Saleiro, S. P., & Oliveira, C. S. (2018). *Desigualdades de (cis e trans) género. Portugal no contexto europeu*. In R. Carmo et al. (Eds.), *Desigualdades sociais. Portugal e a Europa* (pp. 131–147). *Mundos Sociais*.
<https://hdl.handle.net/10071/22054>

Saleiro, S. P. (2022a). Transgender recognition in Portugal: From a 'void' to the right to gender self-determination. *Portuguese Journal of Social Science*, 20(3), 153–170. https://doi.org/10.1386/pjss_00039_1

Saleiro, S. P. (2022b). Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais e necessidades das pessoas LGBTI+. In S. P. Saleiro, N. Ramalho, & M. Menezes (Eds.), *Estudo nacional sobre necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais* (pp. 47–157). Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Saleiro, S. P., Ramalho, N., & Menezes, M. S. (2022). *Estudo nacional sobre 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 a Igualdade de Género.

Santo, S. E. J. (2022). *As pessoas transgénero no mercado de trabalho* [Dissertação de mestrado, Universidade Autónoma de Lisboa].

Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>

Schilt, K., & Lagos, D. (2017). The development of transgender studies in sociology. *Annual Review of Sociology*, 43, 425–443. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-060116-053348>

Silva, R. C., & Gonçalves, M. M. (2023). Ética e reflexividade na investigação com populações vulneráveis: Contributos para investigadores em ciências sociais. *Revista Lusófona de Educação*, 65(1), 95–112. <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle65.07>

Sousa, D., & Gato, J. (2024). *Inclusive school policies and practices and the well-being of LGBTQ+ students in Portugal*. *Sexuality Research & Social Policy*. <https://doi.org/10.1007/s13178-024-01059-3>

Spade, D. (2011). *Normal life: Administrative violence, critical trans politics, and the limits of law*. South End Press.

Toquetti, C. S. (2023). *O mercado de trabalho formal sob a ótica das pessoas transexuais em Portugal: A busca por inclusão e oportunidades* [Dissertação de mestrado, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa].

Vasileiou, K., Barnett, J., Thorpe, S., & Young, T. (2018). *Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: Systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period*. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 148. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0594-7>

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>

ANEXOS

Anexo I – Questionário sociodemográfico

Código da pessoa entrevistada: E - ____

Bloco 1 – Dados pessoais

B.1.1 - idade: ____ anos

B.1.2 - Género:

- ☐ Mulher
- ☐ Homem
- ☐ Pessoa não-binária
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Outro: _____

Bloco 2 – Formação

B.2.1 - Habilitações literárias:

- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro: _____

B.2.2 - Área de formação:

Bloco 3 – Experiência profissional

B.3.1 - Tempo de experiência profissional na área social:

B.3.2 - Tempo de experiência profissional no acompanhamento de pessoas beneficiárias de RSI: _____

Anexo II – Questionário sociodemográfico

Introdução

O presente guião de entrevista semiestruturada tem como finalidade orientar a recolha de informação junto de pessoas técnicas gestoras de RSI. A intenção é compreender as suas perceções e práticas relacionadas com a inserção profissional de pessoas trans e não-binárias.

As questões estão organizadas em blocos temáticos e formuladas de forma aberta, incentivando a partilha de experiências, opiniões e exemplos práticos.

Bloco 1 - Identidade e expressão de género: perceções e conhecimento das pessoas técnicas gestoras de RSI

Objetivo: Explorar como as pessoas técnicas gestoras de RSI compreendem a identidade e expressão de género, bem como o conhecimento e a formação que possuem sobre estas matérias (ou a ausência destas), e de que forma estes elementos podem influenciar o acompanhamento de pessoas trans e não-binárias beneficiárias de RSI.

Questões:

B.1.1 - Quais são as ideias ou significados que associa à identidade de género e à expressão de género?

B.1.2 - Como compreende as vivências de pessoas trans e não-binárias? (se quiser, pode referir também experiências pessoais ou contactos próximos fora do contexto profissional).

B.1.3 - Considera que tem conhecimento suficiente para lidar com estas questões no seu trabalho? Onde adquiriu esse conhecimento (formação de base, estudos pós-graduados, formação contínua, ações de sensibilização)? Na sua opinião, esse conhecimento ou formação são adequados? Que lacunas ou necessidades de reforço identifica?

B.1.4 - Acredita que o reconhecimento social e institucional de diferentes identidades e expressões de gênero pode facilitar a integração profissional de pessoas com identidades de gênero menos visíveis ou não normativas?

Bloco 2 - Experiências e práticas de acompanhamento

Objetivo: Explorar as práticas implementadas pelas pessoas técnicas de RSI no acompanhamento de pessoas trans e não-binárias, analisando as experiências já vividas, a adequação dos sistemas e recursos disponíveis, assim como a existência (ou ausência) de orientações institucionais específicas.

Questões:

B.2.1 - Já acompanhou ou acompanha pessoas trans ou não-binárias no âmbito da sua intervenção como pessoa técnica de RSI? Se sim, pode partilhar essas experiências?

B.2.2 - No acompanhamento, ou caso venha a acompanhar pessoas trans e não-binárias, considera que os sistemas oficiais de registo de dados pessoais (por exemplo, campos de gênero) são adequados? Se considerar que não, como gere (ou poderia vir a gerir) esse tipo de situação?

B.2.3 - Há algum procedimento ou documento orientador para o acompanhamento de pessoas trans e não-binárias (por exemplo, guias, manuais de boas práticas)? Se sim, considera-o(s) útil(eis) e adequado(s)? Se não, que tipo de documento ou recurso acha que seria importante existir?

Bloco 3 - Perfis com maior ou menores dificuldades na inserção profissional

Objetivo: Mapear, na perceção das pessoas técnicas de RSI, quais os perfis de pessoas trans e não-binárias com mais ou menos dificuldades na inserção profissional, referindo fatores que podem explicar essas diferenças.

Questões:

B.3.1 - Na sua experiência, dentro da diversidade de pessoas trans e não-binárias, que perfis considera que enfrentam maiores dificuldades na inserção profissional (por exemplo, pessoas que expressam a feminilidade, pessoas que expressam a masculinidade ou pessoas não-binárias)?

B.3.2 - Que fatores ou características considera que contribuem para que esses perfis encontrem maiores barreiras (por exemplo, identidade ou expressão de género, idade, escolaridade, experiência profissional, contexto familiar)?

B.3.3 - Considera que existem perfis ou características que, na sua opinião, podem facilitar a inserção profissional de algumas pessoas trans e não-binárias? Pode partilhar exemplos?

Bloco 4 - Obstáculos e barreiras na inserção profissional

Objetivo: Identificar, na perspetiva das pessoas técnicas gestoras de RSI, os principais obstáculos que as pessoas trans e não-binárias enfrentam no processo de inserção profissional, analisando se essas barreiras variam consoante a identidade e/ou expressão de género.

Questões:

B.4.1 - Que dificuldades ou barreiras tem notado no processo de inserção profissional de pessoas trans e não-binárias?

B.4.2 - Na sua opinião, estas pessoas enfrentam obstáculos adicionais em comparação com pessoas com identidades de género normativas? Se sim, que tipo de dificuldades específicas? E por que razão considera que isto acontece?

B.4.3 - Considera que as barreiras enfrentadas variam de acordo com a identidade e/ou expressão de género (por exemplo: mulher trans, homem trans, pessoas não-binárias)? Pode dar algum exemplo específico?

Bloco 5 - Boas práticas e recomendações de acompanhamento

Objetivo: Identificar práticas eficazes e estratégias utilizadas no acompanhamento técnico de pessoas trans e não-binárias dentro do contexto do RSI, bem como recolher eventuais recomendações para tornar mais eficaz o acompanhamento prestado.

Questões:

B.5.1 - Que práticas ou estratégias utiliza para apoiar pessoas trans e não-binárias? Poderia dar exemplos de práticas que considera que têm tido efeitos positivos?

B.5.2 - Tem alguma recomendação para melhorar a intervenção no apoio à autonomização e inserção profissional de pessoas trans e não-binárias?

Existe algum aspeto adicional que considere relevante acrescentar sobre este tema?

Anexo III - Consentimento Informado

MESTRADO EM ESTUDOS SOBRE AS MULHERES: GÉNERO, CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO

CONSENTIMENTO INFORMADO

A presente investigação intitula-se **“Inserção Profissional de Pessoas Trans e Não-Binárias: O Papel das pessoas Técnicas gestoras de Processos do Rendimento Social de Inserção no Concelho de Sintra.”**, é orientada pelas Professoras Doutoras Cristina Pereira Vieira (orientadora) e Sandra Palma Saleiro (coorientadora), e decorre no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres: Género, Cidadania e Desenvolvimento da Universidade Aberta. O objetivo deste estudo é compreender as representações e práticas das equipas técnicas gestoras do RSI em relação à inserção profissional de pessoas beneficiárias trans e não-binárias.

Este estudo tem natureza qualitativa e contempla a realização de entrevistas em profundidade semiestruturadas, bem como a aplicação de um questionário sociodemográfico. Os dados recolhidos destinam-se exclusivamente a fins científicos e académicos, assegurando que toda a informação será utilizada de forma ética e responsável.

A participação neste estudo é totalmente voluntária e pode ser interrompida em qualquer momento, sem necessidade de dar qualquer justificação. As informações recolhidas serão tratadas com estrito respeito pelo anonimato e confidencialidade, garantindo que nenhum dado que permita identificar as pessoas participantes será divulgado. O tratamento da informação respeitará o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD – Regulamento UE 2016/679).

Os resultados que forem obtidos poderão ser incluídos em publicações científicas ou apresentados em eventos académicos, salvaguardando sempre o anonimato das pessoas envolvidas. Se tiver alguma dúvida ou necessidade de mais esclarecimentos, sinta-se à vontade para entrar em contacto comigo pelo e-mail: 2202563@estudante.uab.pt.

Face às informações fornecidas:

Aceito participar neste estudo: Sim ☐ Não ☐

Aceito que a entrevista seja gravada em áudio: Sim ☐ Não ☐

Declaro que tomei conhecimento dos objetivos deste estudo e presto o meu consentimento informado.

Local: _____

Data: _____ / _____ / 2025

Nome da pessoa participante:

Assinatura da pessoa participante:

Assinatura do investigador: _____

(Paulo Branco Teles)