

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE OLIVEIRA  
Técnico em Recursos Humanos**

**Amanda dos Santos Leite  
Gabriel Santos Gomes  
Isabela Soares da Silva  
Rebeca Lopes Ananias  
Sabrinna Mendes dos Santos Jacintho  
Tayna de Souza Pereira**

**INCLUSÃO DE MULHERES TRANSEXUAIS NO AMBIENTE  
ORGANIZACIONAL**

**São Paulo**

**2022**

**Amanda dos Santos Leite**  
**Gabriel Santos Gomes**  
**Isabela Soares da Silva**  
**Rebeca Lopes Ananias**  
**Sabrinna Mendes dos Santos Jacintho**  
**Tayna de Souza Pereira**

**INCLUSÃO DE MULHERES TRANSEXUAIS NO AMBIENTE  
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira, orientado pela Prof. Valéria Eduardo Silva, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo**  
**2022**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que nossos objetivos fossem alcançados, durante todos os nossos meses de estudos.

Aos amigos e familiares, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional ao longo do curso.

E a todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o processo de aprendizado.

## RESUMO

As mulheres transexuais são cidadãs comuns dentro da sociedade, mas, infelizmente, sua presença em diversos âmbitos, sendo o principal, o mercado de trabalho, causa incômodo na maioria das outras pessoas daquele mesmo ambiente, assim, são hostilizadas e por muitas vezes se tornam depressivas por não conseguirem ter o seu espaço de pertencimento. O referido trabalho tem como tema Inclusão de mulheres transexuais no ambiente organizacional, baseando-se nos objetivos de conscientizar a população sobre a necessidade de inclusão dessa parcela de mulheres que desejam ingressar no mercado de trabalho formal, como elas suportam todos os preconceitos e desafios dentro do ambiente corporativo, seja as que já estão atuantes em suas respectivas áreas, como as que não conseguem ingressar após a fase de entrevista e o que fazem para se sustentarem financeiramente. A metodologia aplicada foi a pesquisa qualitativa. Através da pesquisa bibliográfica, o referido trabalho, estudou sobre como refletir soluções para erradicar o preconceito que está enraizado na sociedade e quais são os acontecimentos e falas no qual ele se encontra presente. Conclui-se que é nítido a existência do preconceito com elas e que se deve propor mudanças para que existam políticas internas voltadas para a diversidade, pois além de contratá-las e lhes dar todo o treinamento e suporte necessário, a empresa deve ter um bom clima organizacional e todos os outros funcionários devem estar preparados para que se tenha respeito e total inclusão.

Palavras-chave: mulheres transexuais, inclusão, ambiente organizacional.

## **ABSTRACT**

Transgender women are common citizens within society, but, unfortunately, their presence in several areas, the main one being the job market, causes discomfort in most other people in that same environment, thus, they are harassed and often become depressed for not being able to have their space of belonging. The aforementioned work has as its theme Inclusion of transsexual women in the organizational environment, based on the objectives of raising awareness of the population about the need to include this portion of women who wish to enter the formal job market, as they support all prejudices and challenges within of the corporate environment, whether those who are already active in their respective areas, or those who are unable to enter after the interview phase and what they do to support themselves financially. The methodology applied was qualitative research. Through bibliographic research, that work studied how to reflect on solutions to eradicate prejudice that is rooted in society and what are the events and speeches in which it is present. It is concluded that the existence of prejudice against them is clear and that changes must be proposed so that there are internal policies aimed at diversity, because in addition to hiring them and giving them all the necessary training and support, the company must have a good organizational climate and all other employees must be prepared for respect and full inclusion.

**Keywords:** women transsexuals, inclusion, organizational environment.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Trabalham ou exercem alguma atividade remunerada.....	9
Gráfico 1 - Conhecimento de mulheres transexuais no trabalho.....	32
Gráfico 2 - Resposta sim por nicho.....	33
Gráfico 3 - Você acha que a mulher transexual deve utilizar o banheiro masculino ou feminino? .....	33
Gráfico 4 - Identidade de gênero dos participantes .....	36
Gráfico 5 - Idade dos participantes .....	36
Gráfico 6 - Participantes com recorte Cis/Não Binário-Trans .....	37
Gráfico 7 - Área de atuação de Trans/Não binário .....	37

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1 PROBLEMA .....	9
1.2 HIPOTÉSE .....	9
1.3 OBJETIVOS .....	9
1.3.1 GERAIS .....	9
1.3.1.2 ESPECIFICOS .....	9
1.4 JUSTIFICATIVA .....	10
1.5 METODOLOGIA .....	10
<b>2. REFERENCIAL TEORICO</b> .....	12
2.1 DEFINIÇÃO DE TRANSEXUALIDADE.....	12
2.2. A SOCIEDADE E O PRECONCEITO .....	12
2.3. O PAPEL DO ESTADO NA INCLUSÃO .....	16
2.4. AS ORGANIZAÇÕES E A INSERÇÃO DE MULHERES TRANSEXUAIS .....	18
2.5. PROGRAMA TRANSCIDADANIA .....	20
2.6 CENTRO DE REFERÊNCIA LGBT .....	21
2.7 CENTRO DE CIDADANIA LGBT .....	23
2.8 A RELEVÂNCIA E IMPACTO DO TRABALHO .....	24
2.9 PROGRAMAS DE INCLUSÃO SOCIAL .....	26
<b>3. DESENVOLVIMENTO</b> .....	28
3.1. RELATOS VERÍDICOS .....	28
3.2. QUESTIONÁRIO PRESENCIAL .....	31
3.2.1. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO.....	31
3.3. ENTREVISTA COM GESTOR DA PETZ.....	33
3.4. ENTREVISTA COM DHULLY FANTINE.....	34
3.5. QUESTIONÁRIO ONLINE .....	35
3.6. ENTREVISTA COM LISS LOURENCO .....	38
3.6.1. ANÁLISE DA ENTREVISTA .....	39
<b>4. CONCLUSÃO</b> .....	40
<b>5. APÊNDICE</b> .....	41
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	44

## 1. INTRODUÇÃO

Desde seu surgimento na Revolução Industrial, o mercado de trabalho vem passando por diversas mudanças. Mudanças essas que acabaram excluindo partes da população em sua inclusão, sendo uma dessas as mulheres transexuais.

Transexuais são as pessoas que apresentam uma identidade de gênero diferente da que foi designada no nascimento, logo, podemos afirmar que mulheres transexuais são pessoas que nasceram com o sexo masculino, mas se apresentam sendo do sexo feminino.

No ano de 2020, o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC) realizou um mapeamento de pessoas transexuais no município de São Paulo, onde 54% das mulheres transexuais afirmaram exercer atividade remunerada, sendo que 34% dessas declaram ser profissionais do sexo, acompanhantes e garotas de programa. Mesmo as que não praticam este tipo de atividade, estavam em situação de trabalho informal (conhecido popularmente como “*bico*”) ou autônomo, ficando de fora do ambiente organizacional.

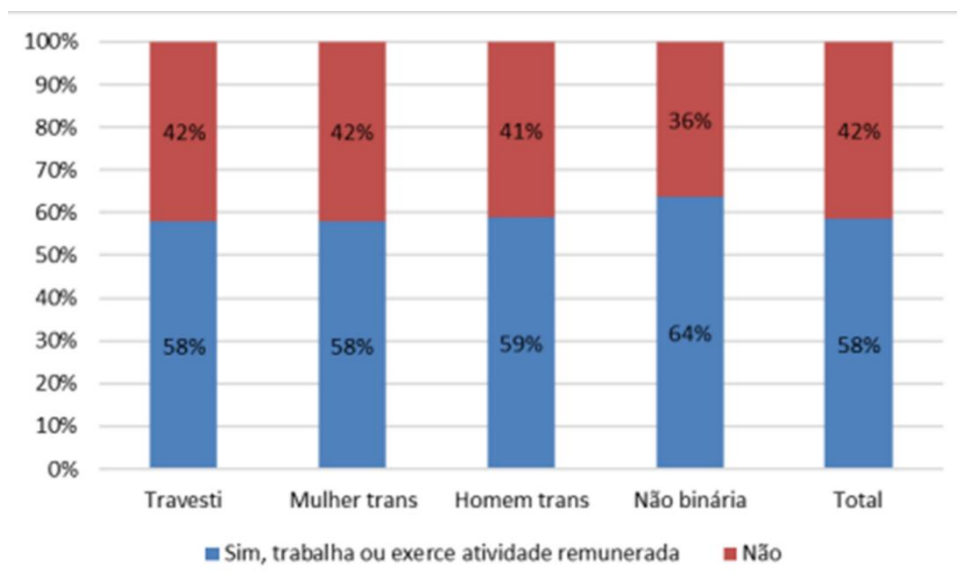


Figura 1 - Trabalham ou exercem alguma atividade remunerada

Fonte: “Mapeamento de Pessoas Trans na Cidade de São Paulo” – CEDEC, 2021, p. 32.



## **1.1. PROBLEMA**

O problema de pesquisa que deu origem a este projeto foi: quais são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres transexuais desde o ingresso até seu desenvolvimento no mercado de trabalho?

## **1.2. HIPÓTESE**

A hipótese levantada é que a educação desde o ensino básico priorizando o respeito às diferenças e a aceitação da diversidade, em conjunto com a criação de políticas públicas e projetos de lei que auxiliem na inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho teriam impacto para o futuro dessas, já que o preconceito tem início muitas vezes na segunda infância e piora ao chegar na adolescência.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1.1. GERAIS**

O presente trabalho tem como objetivo conscientizar a população sobre a inclusão de mulheres transexuais no ambiente organizacional, pois elas enfrentam uma série de desafios dentro do local de trabalho.

### **1.3.1.2. ESPECÍFICOS**

- Conhecer melhor o público-alvo;
- Identificar através de pesquisas/entrevistas os problemas enfrentados;
- Compreender como o preconceito está presente e como ele se apresenta na sociedade;
- Pesquisar e apresentar ideias para a inserção dessas mulheres no ambiente corporativo.

#### **1.4. JUSTIFICATIVA**

Escolhemos esse tema devido à falta de visibilidade, sendo um assunto omitido pela população, além da evolução do preconceito enfrentado pelas mulheres transexuais no ambiente organizacional. É de suma importância por ser uma problemática que não deve ser ignorada na sociedade, pois impedi-las de trabalhar tira sua independência e nega um direito social fundamental segundo a Constituição Federal em seu Artigo 6º. É inaceitável o fato de que apenas por assumir a identidade de gênero que se reconhecem, elas são automaticamente excluídas da nossa sociedade, e, por consequência, do mercado de trabalho, fazendo com que muitas procurem no trabalho informal e/ou autônomo meios de sobrevivência.

A vantagem desse tema é que podemos alcançar pessoas que não tem consciência sobre tais dificuldades apresentadas, tanto para que possam ter um olhar acolhedor quanto para o respeito e a diversidade serem desenvolvidos.

#### **1.5. METODOLOGIA**

O objetivo é identificar casos de discriminação de mulheres transexuais no mercado de trabalho e refletir sobre soluções para erradicar essas situações de marginalização e o que pode ser feito para melhorar o conforto e a integração dessas mulheres no ambiente organizacional.

Por tanto, a metodologia adotada será a pesquisa qualitativa. Será elaborada pelos autores deste artigo um questionário contendo algumas perguntas abertas. A pesquisa abrange perguntas como profissão e as dificuldades sofridas para que a transição de gênero fosse aceita no ambiente organizacional.

A aplicação da pesquisa ocorreu no período de 23 de maio de 2022 a 01 de junho de 2022 e teve a participação de uma mulher transexual. A participante foi contatada e respondeu ao questionário através de mensagens eletrônicas em uma determinada rede social. Antes da aplicação do questionário, procurou-se esclarecer a natureza da pesquisa e sua importância para a evolução dos direitos a favor das mulheres transexuais e para a maior integração delas no mercado de trabalho.

Pontos que foram informados a participante: A participação na pesquisa é anônima caso queira, a participação foi voluntária, houve o direito de interromper a pesquisa a qualquer momento e o direito de não responder alguma(s) questão(es) específica(s), não houve nenhum custo financeiro e acadêmico para a realização dessa participação.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. DEFINIÇÃO DE TRANSEXUALIDADE

Mesmo com o assunto diversidade sendo tão falado hoje em dia, muitas pessoas ainda não quem são essas mulheres. Seguindo a definição que encontramos ao fazer uma breve busca no Google, *“Uma mulher trans é uma pessoa que foi atribuída ao sexo ou gênero masculino ao nascer que possui uma identidade de gênero feminina”*. Se pararmos para pensar, livrando-nos de estigmas, elas são, nada mais nada menos que mulheres. Não há por que fazer uma diferenciação, porém, por ignorância ou por intolerância, elas ainda são marginalizadas.

### 2.2. A SOCIEDADE E O PRECONCEITO

A inclusão para esse grupo de mulheres vai muito além do fato de conseguir um emprego formal, quando dizemos “inclusão” devemos pensar a partir de qual momento se deve existir tal. As crianças frequentadoras das escolas são ensinadas pelos seus pais que devem respeitar outros alunos e educadores mesmo que estes não estejam apresentados como apenas homem e mulher? Qual a convivência que o aluno tem com alguém homofóbico? Seguir o exemplo de seus pais muitas vezes os tornam preconceituosos também, afinal, essas crianças vão crescendo e se dedicando ao pensamento de que mulheres trans não são “pessoas comuns”.

A educação correta deve começar desde os primeiros anos de vida, onde a criança possa entender e ouvir do seu tutor que existem muito mais gêneros além de feminino/masculino. (ONU BRASIL, ‘Você já parou para pensar o que “inclusão” de fato significa para pessoas trans?).

“Gênero e estrutura biológica não definem o que somos e o que queremos ser. (BENTO BERENICE, 2017, p.107)”

De acordo com o discurso da professora Berenice Bento, a nossa estrutura biológica (moléculas, células, tecidos e órgãos) não necessariamente se relaciona com o nosso gênero (características pertencentes e diferenciadas entre a masculinidade e feminilidade), entretanto, é necessário conhecer e entender qual o gênero que o indivíduo(a) melhor se identifica e assim, esclarecer de forma objetiva como quer ser identificado(a), para que possa se impor na sociedade e alcançar seus objetivos.

“Muitas trans cometem suicídio por não aguentar a pressão, ninguém escolhe ou opta por sofrer. “Ai essa escolha que você fez” não eu não escolhi. Não escolhi ser chacota da sociedade, não escolhi ser excluída, não escolhi perder a minha família, não escolhi perder um relacionamento”. (Rafaela Neves, Documentário ‘A Luz do dia’ - Emprego para mulheres trans, por que não?)

“Isso não é uma escolha, é uma condição de vida. (RAFAELA NEVES, ‘A luz do dia’ - Emprego para mulheres trans, e por que não?)”

Neste documentário, possuí o relato de Priscilla Valentina, uma trans relata a sua infância e desde quando se assumiu. Ela conta que parou de estudar pois não foi aceita na instituição de ensino. Sofria agressões e abusos verbais, de alunos e funcionários. A diretora da escola afirmava que ela escolhia o destino de suas escolhas. E não é uma escolha, é uma condição de vida que ela escolheu viver. Temos o livre arbítrio em nosso destino, com sonhos e metas para ser realizados e não podem ser anulados.

“Cansei de ouvir coisas homofóbicas na escola, de ouvir ‘além de viado é preto’. Nunca me senti acolhido. Não tinha espaço para pensar sexualidade e foi lá que me entendi negro e gay em uma sociedade racista e LGBTfóbica. Se os adolescentes LGBT se sentem vulneráveis no seio da escola, é também porque eles o são em face de suas famílias. Entretanto, se consideramos a escola como essencial ao desenvolvimento das crianças, que ali passam uma parte não negligenciável de suas vidas, e que ali devem poder se sentir em segurança e se realizar, nós temos o direito de exigir que o sistema educativo leve em consideração os adolescentes LGBT, os quais se encontram sem referências, reconhecimento e/ou em sofrimento.” (Entrevistado Arthur ‘Alvos de discriminação e exclusão, alunos LGBTs contam o que esperam da escola’)

Relatos de preconceito e exclusão como o de Arthur, infelizmente, são comuns. Segundo a “Pesquisa Nacional Sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2016”, feita pela Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), 73% dos alunos LGBTs já sofreram agressões verbais devido sua orientação sexual e 68% por conta de sua identidade de gênero, evidenciando como a escola pode ser um espaço hostil e violento para esses jovens.

“Eu ouvia o tempo todo que além de preta e pobre, eu tinha ‘escolhido’ ser sapatão. Cheguei a fazer um calendário de quanto tempo faltava para acabar o Ensino Médio, porque não aguentava mais ver aquelas pessoas. Eu ouvia o tempo todo que além de preta e pobre, eu tinha ‘escolhido’ ser sapatão porque estava procurando mais uma opressão para chamar de minha.” (Entrevistada Letícia ‘Alvos de discriminação e exclusão, alunos LGBTs contam o que esperam da escola’)

Diante desse cenário, vimos que o preconceito ainda continua presente na sociedade atual, através de atos de discriminação e violência e por conta disso, diversos motivos levam milhares de adolescentes a largarem os estudos, gerando um impacto da aprendizagem e desenvolvimento de cada um.

“Enquanto a escola não debater toda a diversidade humana, vai continuar reproduzindo o ciclo vicioso do preconceito. (Entrevistada Letícia ‘Alvos de discriminação e exclusão, alunos LGBTs contam o que esperam da escola).”

Portanto, enquanto a escola não se posicionar, esses atos vão continuar acontecendo, uma forma de avançar é criando debates sobre a diversidade de gênero, com campanhas e apoiando as lutas por políticas de inclusão, dentro das escolas.

“O preconceito começa, na maioria das vezes, dentro da própria casa, ou seja, no ambiente familiar, e é repassado de geração em geração”, avalia Paula Bennett, coordenadora de Proteção e Promoção dos Direitos e Cidadania LGBT da Secretaria de Justiça e Cidadania (Sejus). Mulher trans, ela ressalta que os reflexos da transfobia estão presentes também no ambiente escolar, no mercado de trabalho e, principalmente, nas ruas.

“O mercado de trabalho ainda continua muito segregado quando se trata de pessoas trans, principalmente mulheres trans e travestis, que hoje no Brasil, segundo dados do Antra, chega a 90% de mulheres trans e travestis vivendo na prostituição como única fonte de renda. A maioria das empresas quando colocam vagas para trans querem qualificações quase impossíveis para pessoas trans ter, pois a maioria não consegue nem terminar o ensino médio, então é muito injusto empresas criarem vagas com tantas exigências.” (Entrevistada Ana Luisa, Observatório G, ‘A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho’)

Com o preconceito enraizado na sociedade, podemos observar o quanto o mercado de trabalho possui dificuldade para incluir as mulheres transexuais na empregabilidade.

Infelizmente, muitos empregadores imaginam que esse grupo de mulheres não necessitam de uma fonte de renda digna, imaginam até que elas não desejam trabalhar formalmente pois já estão no mercado da prostituição que lhe traz muitos “benefícios e dinheiro” além disso, as oportunidades que chegam até elas, possuem muitas exigências, sendo essas, quase inalcançáveis, já que grande parte, segundo os levantamentos de escolaridade, não chegou a concluir o ensino médio por conta do preconceito sofrido na instituição de ensino, e assim acabam não conseguindo preencher a vaga.

“A maior barreira é o não conhecimento. Nossa sociedade cria uma série de regras que em vez de nos unir acabam nos separando e colocando brancos contra negros, homens contra mulheres e cis gêneros contra transgêneros. (...) São criadas hierarquias extremamente agressivas que resultam em um não acesso à educação e conseqüentemente ao mercado de trabalho. A sociedade não tem conhecimento de como agir e como lidar com as pessoas transexuais e isso dificulta na inclusão. Cerca de 90% do preconceito acaba quando levamos a informação, pois talento não tem nada a ver com identidade”. (Entrevistada Maitê, ‘Discutindo inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho’)

Desde muito tempos atrás e até hoje, a sociedade impõe regras para convivência de forma a desrespeitar vários outros indivíduos. O fato de o preconceito estar enraizado em nossa cultura, o torna “comum”, por conta disso, muitas pessoas se tornam hostis ao ponto de pensar que somente sua crença/estilo de vida é a correta a se seguir.

“O despreparo da tradicional educação brasileira em trabalhar a diversidade e inclusão faz com que muitas pessoas transgêneros e travestis abandonem as salas de aula; a soma da baixa escolaridade com os preconceitos sociais se transforma em obstáculos para a qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

Uma das formas de garantir a igualdade são as ações de políticas públicas que têm por objetivo combater discriminações, aumentar a participação das minorias nos processos políticos e criar iniciativas que promovam a cultura do acolhimento e o fim da invisibilidade, para que as pessoas transgêneros e travestis possam ter acesso a todos os espaços e trabalhos na qual se sintam qualificadas.” (Documentário ‘Pessoas trans e o mercado de trabalho’)

Com uma sociedade brasileira despreparada, podemos afirmar que o impacto sobre o desrespeito a diversidade é gigantesco. O que podemos fazer para que esse impacto diminua é criar ações, estabelecendo regras mais eficientes, punindo os homofóbicos e preconceituosos, para que assim, se consiga uma maior liberdade de escolha.

“Se é verdade que há muitas formas de performatizar o feminino (e o masculino), também é verdade que a violência contra os femininos não se dá igualmente. A abjeção, o nojo, aquilo que a linguagem jurídica e o mundo não alcançam, não está nos corpos das mulheres não trans, mas na existência trans.” (Bento Berenice, 2017, pg 61)

De acordo com esse trecho do livro “Transviadas, gênero, sexualidade e direitos humanos”, podemos ver que o preconceito não vem somente de algumas pessoas, mas sim que está instalado a muito tempo na sociedade em que vivemos e os padrões que ela estipula, e o qual difícil é para as mulheres transexuais lutarem para quebrar esses rótulos e padrões tanto na vida pessoal e principalmente no ambiente organizacional. Mas o problema não está na forma como elas são, como agem e como se comportam, mas sim na sua existência e como pessoas diferentes desses padrões ainda é difícil de ser aceito e inserido no nosso cotidiano resultando em atrasos no

nosso desenvolvimento como sociedade e o quanto de talentos e mentes brilhantes estamos perdendo no nosso ambiente de trabalho por conta de ficarmos presos nesses velhos critérios.

De toda a diversidade da sexualidade humana, a transexualidade é uma das mais incompreendidas. Esta se caracteriza pela experiência de nascer com cromossomos e/ou genitais de um sexo, mas se identificar como pertencente ao gênero oposto. Assim, existem diferentes conceitos de transexualidade, porém, todos eles “têm como denominador comum a não compatibilização do sexo biogenético com a identificação psicológica sexual no mesmo indivíduo”. (SUTTER, 1993).

### **2.3. O PAPEL DO ESTADO NA INCLUSÃO**

“O estado brasileiro precisa se responsabilizar pela ausência de políticas públicas que garantam trabalho formal para a população trans. Pouquíssimas são as iniciativas existentes, tirando as protagonizadas pelas próprias pessoas trans, como as plataformas TransEmpregos e TransServiços, ou programas governamentais, como o Trans + Respeito (antigo projeto Damas) da prefeitura do Rio de Janeiro, e o excelente TransCidadania, da Prefeitura de São Paulo, o mais abrangente e com maior impacto em termos quantitativos e qualitativos.

Tentei fazer a contratação da Luiza da forma mais normal possível, mas tive que perguntar a opinião dos diretores, uma vez que eles poderiam achar muito impactante para o museu. Aproveitei para explicar a importância da inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Quando a gente vai num fast-food, num shopping, não vemos pessoas trans e, por muitas vezes, essas pessoas acabam se prostituindo. Depois dessa conversa, eles apoiaram de primeira.” (Caê Vasconcelos, 2022)

Está estabelecido na Constituição Federal em seu artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

“Depois de tanto curso feito, principalmente no Masp Escola, pensei que estaria com um caminho bem andado aqui, em Petrolina. Tinha falado com a Secretaria de Cultura e eles ficaram superfelizes. Mas, quando cheguei, encontrei um monte de portas fechadas. Prefeitura, museus, Sesc, até em Juazeiro da Bahia não deu certo. E eu não sei o motivo.” (Caê Vasconcelos, 2022)

É de responsabilidade do governo garantir mais acessibilidade para a comunidade LGBT, considerando que possuem poucas oportunidades no mercado de trabalho, devido a discriminação por conta de sua orientação sexual, o ideal seria a criação de



mais plataformas de empregos em todos os estados, conforme disse o autor Caê Vasconcelos em seu livro 'TransResistência'.

Ter uma boa qualificação acadêmica e profissional não é suficiente para que essas mulheres tenham as mesmas oportunidades que as demais pessoas.

“É devido a isso que muitas preferem mudar de vida, abandonar a escola e se isolar para evitar constrangimentos e humilhação”. (KAFFER, RAMOS, ALVES e TONON, 2016, p.07)

A partir do comentário de Karen Ketlin Kaffer, começamos a ter consciência do quanto o preconceito afeta a vida profissional das mulheres transexuais, que são induzidas a abandonar os estudos e as mulheres que conseguem enfrentar esse desafio encontram outro a partir do momento que iniciam sua vida no mercado de trabalho, pois muitas organizações não têm o preparo suficiente para a integração e adaptação no ambiente colaborativo.

Nos dias atuais é necessário que a empresa e seus gestores atuem de maneira inclusiva para se destacar e se reinventar cada vez mais no mercado de trabalho.

“o Projeto Transpassando, no Ceará, promove cursinho pré-vestibular e cursos profissionalizantes para transexuais e para o público LGBT em geral. Um dos principais objetivos é estimular a inclusão de pessoas trans nas universidades públicas do Estado. O projeto tem autoria de Ilana Viana Amaral e está situado na Universidade Estadual do Ceará (UECE).” (Documentário 'Projeto Transpassando, Ilana Viana')

O projeto *Transpassando*, realizado no Ceará, é um dos primeiros projetos no Brasil, voltado para o público LGBTQIA+, oferece de forma gratuita, todos os dias da semana, cursos de capacitação profissional e para realizar o pré-vestibulinho, por ser um projeto realizado por alunos já formados e alguns integrantes da faculdade UECE (Universidade Estadual do Ceará), ele não possui vínculo com o Estado, e dessa forma, para se manter necessitam de doações.

“Isso não é privilégio. As pessoas precisam, e só se consegue melhorar essas transfobias com políticas afirmativas, que são necessárias para que, no futuro, não tenha mais uma cota para uma pessoa trans estar empregada.” (CNN BRASIL, 2021)

No Rio de Janeiro, a deputada estadual Renata Souza (PSOL) apresentou um projeto de lei que obrigaria as empresas privadas que recebem incentivos fiscais a manter 5% das vagas para travestis e transgêneros. Percebe que mesmo quando o

mecanismo para ter a igualdade é implementado, se não existe uma intencionalidade de "fazer dar certo", não existe as oportunidades. E dar "oportunidades iguais" não é suficiente quando o cenário é diferente. Falar sobre cotas para pessoas trans é finalmente falar de uma ação de reparação para nossa população. É algo urgente para irmos contra dados extremos que demonstram um processo de exclusão social que pessoas enfrentam, por causa de preconceito, desde sempre.

“É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (Lei 9.029/95)

A ausência de pessoas flexíveis em empregos formais no mercado de trabalho aponta para a vergonha da falta de oportunidades e invisibilidade na sociedade. A falta de conhecimento e o preconceito são responsáveis por excluir as pessoas quando não controlam o padrão que deve ser seguido ou destacado. Isso leva a um menor acesso a direitos básicos, como educação e, como resultado, oportunidades de crescimento na carreira. Garantir o acesso às pessoas trans em todos os níveis da organização é um sinal de maturidade corporativa, pois ainda convivemos com as ideias que nos levaram a acreditar que as pessoas trans vivem em específicos lugares da sociedade. O acesso a programas de desenvolvimento profissional e oportunidades para que pessoas transexuais assumam protagonismo em atividades da empresa é essencial para gerar representatividade, novas formas de pensar, resolver negócios e despertar ideias em diferentes níveis da organização.

#### **2.4. AS ORGANIZAÇÕES E A INSERÇÃO DE MULHERES TRANSEXUAIS**

Empresas que visam a diversidade como papel fundamental para a empregabilidade, entendem o quanto é necessário contratar pessoas transexuais, afinal, todo cidadão tem o direito a independência financeira.

Além de assinar a carteira de trabalho, é importante que a inclusão dentro do ambiente organizacional ocorra de forma eficiente, realizando palestras, treinamentos e aplicando punições para aqueles que desrespeitarem os demais colegas de trabalho, o apoio da organização é fundamental para que a carreira dessas pessoas se desenvolva.

É necessário que toda a hierarquia da empresa esteja apta a receber esse público de portas abertas, que seus funcionários saibam da importância do respeito ao próximo, independente de quem seja, que existam regras de política interna aplicáveis a quem desrespeitar não só elas, mas toda a equipe de profissionais existentes. (MEIO & MENSAGEM, 'O que as empresas estão fazendo pela inclusão transgênero?')

“Quando uma empresa não trabalha com este público, ela está perdendo a oportunidade de ter um bom profissional, por um pré-conceito que a empresa acaba reproduzindo, e que infelizmente faz com que o acesso dessas pessoas seja muito restrito. Então a gente procura levar nossa experiência para tentar desmistificar, para quebrar paradigmas de algo que não faz sentido comprovadamente. Não se pode perder o talento incrível pelo pré-conceito.” (Paulo Pianez, Documentário 'A Luz do dia' - Emprego para mulheres trans, por que não?)

A diversidade é essencial e isso se reflete no mercado de trabalho. Tem importância social e traz enormes benefícios para as empresas que a aplicam e tomam medidas para desenvolvê-la. Mas todas as pessoas conseguem desenvolver naturalmente, sem o pré-conceito. Todas as empresas devem desenvolver sua ética tanto internamente quanto na conduta empresarial. Note-se que a diversidade tem que ser um desses fatores, as empresas têm que colocá-la em prática de forma eficaz. Ao colocar sua ética em prática, você pode atrair colaboradores que se sentirão motivados a atuar em uma empresa dessa natureza.

"O mais fundamental e importante é colocar em prática uma política não-discriminatória e antiassédio, a partir daí os empregadores podem construir coisas como benefícios iguais." (BECK BAILEY, Entrevista 'O que as empresas podem fazer para incluir as pessoas trans no mercado de trabalho').

Poucas empresas possuem políticas internas antidiscriminatórias de forma a reprimir e punir o autor do ato discriminatório. A grande maioria das organizações, por não estarem familiarizadas com as mulheres transexuais, tendem a não desenvolver regras de boa convivência, pois, por muitas vezes os empregadores não dão chances a essas mulheres. Quando uma nova gestão de equipe, entende o quanto é necessário incluir essas mulheres e as trazem para dentro, muitos colegas de trabalho não as respeitam, já que o fato de nunca terem convivido com o regime de antidiscriminação, não os tornam respeitosos o suficiente.

De toda a diversidade da sexualidade humana, a transexualidade é uma das mais incompreendidas. Se caracteriza pela experiência de nascer com cromossomos e/ou genitais de um sexo, mas se identificar como pertencente ao gênero oposto. Assim, existem diferentes conceitos de transexualidade, porém, todos eles “têm como denominador comum a não compatibilização do sexo biogenético com a identificação psicológica sexual no mesmo indivíduo”. (SUTTER, 1993).

## **2.5. PROGRAMA TRANSCIDADANIA**

O programa *Transcidadania* é uma iniciativa da Prefeitura de São Paulo, que tem o objetivo em promover as atividades de inclusão social e resgate da cidadania para travestis, mulheres e homens trans em situação de vulnerabilidade. Atualmente, o programa conta com 510 vagas. Tendo a educação para o desenvolvimento como principal instrumento, os beneficiários têm a oportunidade de concluir o ensino primário e secundário, adquirir qualificações profissionais e desenvolver a prática cívica.

Um diferencial do projeto é o recurso de renda, que se tornou um destaque mundial de inovação, permitindo que os beneficiários cumpram a carga horária obrigatória da atividade. Durante os dois anos do programa, cada beneficiário recebe apoio psicológico, jurídico, social e pedagógico. A Transcidadania é guiada por três linhas de ação: Autonomia, Cidadania e Oportunidade. A pessoa recebe um auxílio no valor mensal de: R\$ 1.272,60 com Carga horária diária de 6 (seis) horas.

Para se inscrever, é necessário entrar em contato ou ir até a sede mais próxima, com seguintes documentos: RG, CPF, comprovante de endereço e carteira de trabalho.

Atualmente possui 5 sedes na região de São Paulo – Capital.

Centro de Cidadania LGBTI Claudia Wonder (Zona Oeste)  
Avenida Ricardo Medina Filho, 603 – Lapa  
Segunda a sexta-feira das 9h às 18h  
Telefone: (11) 3832-7507

Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont (Zona Leste)  
Avenida Nordestina, 496 – São Miguel Paulista  
Segunda a sexta-feira das 9h às 18h  
Telefone: (11) 2032-3737

Centro de Cidadania LGBTI Luana Barbosa dos Reis (Zona Norte)  
Rua Baroré, nº 43 (Praça Centenário) - Casa Verde

Segunda a sexta-feira das 9h às 18h  
Telefone: (11) 3951-1090

Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris (Zona Sul)  
Rua Conde de Itu, 673 – Santo Amaro  
Segunda a sexta-feira das 9h às 18h  
Telefone: (11) 5523-0413 / 5523-2772

Centro de Referência e Defesa da Diversidade (Centro)  
Rua Major Sertório, 292 – República  
Segunda a sexta-feira das 11h às 20h  
Telefone: (11) 3151-5786

## **2.6 CENTRO DE REFERÊNCIA LGBT**

O Centro de Referência LGBT é o equipamento público da Prefeitura de Belo Horizonte que trabalha para a defesa e promoção dos direitos humanos e cidadania da população LGBT, realizando ações que visem ao enfrentamento da violência e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

A criação de Centros de Referência em várias capitais brasileiras constitui uma das ações previstas no programa Brasil sem Homofobia, de 2004. Assim, em dezembro de 2006, a Secretaria Nacional de Direitos Humanos do Governo Federal (SNDH) aprovou o “Projeto de Fortalecimento do Centro de Referência de GLBTT”<sup>1</sup> da Secretaria Municipal Adjunta de Direitos de Cidadania da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte por meio da celebração do convênio número 173/2006, destinando recursos financeiros para contratação de três profissionais e estagiários de nível superior visando constituir a equipe de trabalho do Centro de Referência, além do custeio dos materiais permanentes para a sua estruturação.

O Centro de Referência GLBT/BH foi inaugurado nesse formato em 28 de junho de 2007 e alocado no âmbito da CMDH, desenvolvendo, principalmente, ações de atendimento psicossocial e jurídico, educação em direitos humanos, articulação de políticas na perspectiva intersetorial e apoio às ações do movimento GLBT do município de Belo Horizonte (PBH, 2015).

Em Belo Horizonte, o atendimento especializado à população LGBT+ é realizado no Centro de Referência LGBT, cujo objetivo é acolher, contribuir para a defesa e promoção dos direitos humanos e da cidadania desta população, por meio de ações

de enfrentamento da violência e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero. Assim, buscamos fortalecer individual e coletivamente as diversas expressões de gênero e sexualidade, com ações de orientação, defesa, promoção dos direitos humanos e cidadania, mitigação de vulnerabilidades e enfrentamento de violências LGBTfóbicas.

Onde buscar ajuda em casos de violência contra a população LGBT:

Ministério Público - Promotoria  
De Justiça De Direitos Humanos  
(31) 3295-2009  
Rua Timbiras, 2.928, 5º andar  
Barro Preto

Defensoria Pública Especializada  
Em Direitos Humanos, Coletivos E  
Socioambientais  
(31) 3526-0405 / 0406  
Rua Guajajaras, 1.707  
Barro Preto

Coordenadoria Especial De Políticas  
De Diversidade Sexual De Minas Gerais  
(31) 3916-7992 / 7994  
Rod. Papa João Paulo II, 4.143  
Serra Verde  
(Prédio Gerais - lado ímpar - 2º andar)  
[diversidadesexual@social.mg.gov.br](mailto:diversidadesexual@social.mg.gov.br)

Onde buscar ajuda em Belo Horizonte:

Centro de Referência LGBT / CRLGBT  
(31) 3277-4128 / 4227 / 6908  
(31) 98872-2131  
Rua Curitiba, 481 - Centro  
[crlgbtbh@pbh.gov.br](mailto:crlgbtbh@pbh.gov.br)

Diretoria de políticas para  
a população LGBT  
(31) 3277-4848 / 4424  
Avenida Afonso Pena, 342, sobreloja - Centro  
[dlgbt@pbh.gov.br](mailto:dlgbt@pbh.gov.br)

Conselho estadual de defesa dos  
Direitos Humanos / CONEDH  
(31) 3270-3200 / 3280

Avenida Amazonas, 558, 3º andar - Centro  
[conedh@social.mg.gov.br](mailto:conedh@social.mg.gov.br)

Destaca-se, por fim, o movimento social LGBT, que ao longo da história em Belo Horizonte, deixou sua marca a ponto de que um equipamento público compusesse o organograma municipal, tornando-se referência de atendimento.

## **2.7 CENTRO DE CIDADANIA LGBT**

O Centro de Cidadania LGBT no bairro do Arouche, na região central de São Paulo, foi inaugurado no dia 27 de março de 2015, pelo prefeito Fernando Haddad e pela ministra da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Ideli Salvatti. No local, vão trabalhar 20 profissionais, entre psicólogos, advogados e assistentes sociais, que prestarão atendimento às vítimas de homofobia. Elas receberão orientação jurídica e psicológica gratuitamente.

As pessoas também podem assistir a palestras, debates e fazer testes de HIV. O centro substituirá o serviço da prefeitura que funcionava no Pátio do Colégio (local onde foi erguida a primeira construção que deu origem à cidade de São Paulo), também no centro. O espaço fica aberto de segunda-feira a sexta-feira, das 9h às 21h. Foi investido no centro um total de R\$ 1,2 milhão, recursos da prefeitura e do governo federal.

“É um trabalho cotidiano que só pode ser feito com estrutura física e trabalho permanente de mudança da cultura. Toda forma de violência e de preconceito tem sua origem na afirmação 'eu tenho direito, ele não tem'. Há uma concepção de poder”

Foi o que a ministra ressaltou que essa população, muitas vezes, não sabe os direitos que tem, e a existência de um centro de referência é fundamental para acolher, orientar e encaminhar.

Haddad lembrou que a criação do Centro foi possível por causa do diálogo constante com a sociedade civil.

“O poder público não é algo que paira sobre a sociedade, mas algo que tem que estar emanado com a sociedade, para que a gente faça nossos projetos avançarem”, disse o prefeito.

“Nós precisamos mudar a cultura, mudar a mentalidade e mostrar que nós devemos conviver com a diversidade, pois é ela quem enriquece a nossa cidade. São Paulo está dando um grande passo, que deverá ser seguido por muitos municípios”, completou.

Os centros atuam a partir de dois eixos: Defesa dos Direitos Humanos: atendimento a vítimas de violência, preconceito e discriminação. Prestação de apoio jurídico, psicológico e de serviço social, com acompanhamento para realização de boletins de ocorrência e demais orientações; Promoção da Cidadania LGBTI: suporte e apoio aos serviços públicos municipais da região central, por meio de mediação de conflitos, palestras e sensibilização de servidores. Realização de debates, palestras e seminários. Além das sedes fixas, quatro Unidades Móveis de Cidadania LGBTI (já citadas) percorrem São Paulo, levando estes e outros serviços para as regiões - e, assim, tornando as políticas públicas da Prefeitura de São Paulo ainda mais acessíveis para o público LGBTI. Sempre que possível, os atendimentos (online ou presencial) devem ser agendados previamente, através dos telefones dos centros.

## **2.8 A RELEVÂNCIA E IMPACTO DO TRABALHO**

Partindo do princípio da sociedade como um todo, ao crescermos e alcançarmos a vida adulta, uma das coisas que valida o amadurecimento e o pertencimento é a entrada no mercado de trabalho. Ter um emprego no mundo atual não se trata apenas de ter um meio de sobrevivência/sustento, é também vincular-se a um grupo. Coutinho, Krawulski e Soares (2007) afirmam que:

O trabalho tem uma fundamental dimensão na vida do ser humano e a atividade profissional interfere diretamente na forma que o indivíduo se identifica e se posiciona socialmente. Pode-se dizer, assim, que o trabalho além de garantir a satisfação das necessidades básicas do ser humano, representa também uma fonte de identificação que contribui significativamente para determinar como será a colocação social do indivíduo (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007, p.33).

Usando a citação acima como exemplo, essas mulheres já vêm sendo invalidadas a todo momento, desde o início de suas vidas, por não terem a liberdade de expressar aquilo que seja fora da heteronormatividade, por não serem respeitadas no ambiente escolar e com isso serem impedidas de ter uma formação básica para ingressar no mundo organizacional. Por vezes, há uma exigência acadêmica além do que é feito



para a contratação de mulheres cisgênero, para as trans é preciso ser mais do que extraordinária, se for possível, para obter o mínimo de dignidade.

Segundo dados do “Mapeamento de Pessoas Trans na Cidade de São Paulo”, feito pelo CEDEC<sup>1</sup>, 34% das mulheres trans que participaram são profissionais do sexo, uma opção muito recorrente para atingir algum modo de obter remuneração. Isso causa diminuição na expectativa de vida, não apenas pelo impacto na saúde, mas também por a rua ser um ambiente totalmente hostil onde o preconceito acontece livremente e a ajuda é facilmente negada.

Devido à dificuldade de encontrar empregos formais, é comum que pessoas transexuais vivam nas ruas, se prostituam e até se suicidem. Segundo estudo da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), em 2021 apenas 16,7% das mulheres trans estão ingressando no mercado de trabalho. Já entre os homens transexuais, a porcentagem é menor. E quando conseguem se encontrar dentro do Mercado de trabalho, começam a lidar com desrespeito, exclusão, e tratamentos negativos.

“Trans muda de estado para conseguir emprego: 'Lá, por conta do preconceito, muitas vezes eu tive que me disfarçar num personagem.” (GIL AUGUSTO, PROFISSÃO REPORTER, 2022)'

Na entrevista, ele comentou sobre os seus dias dentro da empresa. Para conseguir o seu emprego precisou se mudar de sua cidade natal para São Paulo. e sob pressão dos colegas, mesmo aqueles que viam a empresa de fora, ele se tornou alguém que não se conhecia. Disfarçou-se como um personagem para caber em algum lugar pelo vestido, expressão, nome etc. Tornou-se comum em ambientes organizacionais onde há uma sensação de opressão tratar essas pessoas estabelecendo padrões visuais. São pessoas que tem dificuldade de dialogar e se incluir, pois está sempre calculando em não ser quem realmente é, para agradar uma “norma” empresarial. Entre os atos relatados, outros transgêneros que estavam fazendo o curso de eletricitista do Senai, a primeira vez uma sala só para transgêneros, foram mostrados com ele. Todos diante

---

<sup>1</sup> Centro de Estudos de Cultura Contemporânea

da entrevista, estavam confortáveis com ambiente de ensino e com o objetivo para melhorar de vida.

“No começo sentia bastante [preconceito], e ia nas entrevistas muito vulnerável, já esperando que viesse algo em algum momento”. Neste contexto de desemprego, o jeito de manter a renda foi empreendendo com uma lojinha de roupas e se tornando transcionista.” (CNN BRASIL, 2021)

O relato é de uma trans que está a um ano desempregada, Edlene Souza, formada em cinema. E o seu maior desafio em trabalhar é a transfobia. Para ter como sobreviver, ela preferiu empreender em uma loja de roupa e transcionista. Grande parte do público transgênero, trabalham de forma informal para o seu sustento.

Dados levantados pela “FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo”, revelou que apenas 13,9% de mulheres trans e travestis possuíam empregos formais. Já entre os homens trans, o percentual foi um pouco maior, totalizando 59,4%. De acordo com os estudos, 59% das trans são jovens, pretas e pardas.

Revela que em todos os casos, as diferenças de gênero ainda são chocantes, a desigualdade ainda se reflete nos dias de hoje, dentro das empresas, em uma população tendenciosa, e todas as formas de se livrar dos padrões visuais não são baseadas em suas habilidades. O desemprego e empreendedorismo crescem em conjunto para o coletivo conseguir sobreviver.

## **2.9 PROGRAMAS DE INCLUSÃO SOCIAL**

“Vimos que a pandemia colocou em evidência as desigualdades e as exclusões existentes em nossas sociedades e no mundo do trabalho. Devemos assegurar que a recuperação da crise seja totalmente inclusiva e centrada nas pessoas, por isso é importante garantir a qualidade de vida e trabalho decente para os grupos de pessoas em maior exclusão social, como a população trans.” (Coordenadora nacional de Projeto PRIDE no Escritório da OIT no Brasil, Camila Almeida.)

Atualmente incluir pessoas trans ao mercado de trabalho é uma das formas de integrar essa população na sociedade e proporcionar oportunidades de uma vida digna e justa. Com os programas de inclusão, terão o principal objetivo de acolher o público de transgêneros que vem sendo excluído e desrespeitados. São alguns projetos que estão em andamento, e que oferecem essa chance de transformar através de estudos e empregos;

*TransEmpregos*, é a maior plataforma de empregabilidade para pessoas trans no Brasil. O projeto foi criado em 2013 com o objetivo de promover vagas e oportunidades de trabalho para pessoas excluídas por sua identidade de gênero. Além disso, tem parceria com diversas iniciativas para a realização de palestras para empresas de todos os portes visando conscientizar e humanizar esses espaços, tornando-os mais acolhedores e igualitários, para que essas empresas possam recrutar pessoas trans e promover um meio ambiente, por exemplo, identificando-se como trabalhadores transgêneros pelo nome social.

*EducaTRANSforma* é um projeto promove capacitação gratuita para pessoas trans em tecnologia e inovação. Todo o processo de formação é online e pessoas trans de todo o Brasil podem fazer cursos de 6 meses nas seguintes categorias: Gestão e Inovação, Front-End, Back-End, Infraestrutura, Marketing, Data Science e User Experience Design. Para participar do processo seletivo, basta seguir a rede social do projeto, que contém todas as informações. A fase de seleção é realizada duas vezes por ano.

*Transcedemos* é uma consultoria que visa ajudar outras organizações a se tornarem mais inclusivas, por meio de workshops, rodas de conversa, palestras, gestão de talentos e apoio a estágios e programas de treinamento para empresas que buscam diversidade na força de trabalho. Mais recentemente, realizaram parceria com a TIM e Ampli para melhorar a empregabilidade de transgêneros no programa TIM Transforma. O programa oferece 60 bolsas para cursos de experiência do cliente, 20 bolsas integrais para cursos de graduação na Plataforma Ampli Ensino e 20 vagas para lojas TIM ou call centers.

*Projeto Pride* lançou em janeiro de 2022 através da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma iniciativa que visa desenvolver habilidades profissionais e promover a equidade e inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. O projeto vai capacitar 300 pessoas em diversos estados do Brasil e será desenvolvido em parceria com a CUT (Central Única dos Trabalhadores e Trabalhadoras) e organizações da sociedade civil LGBTQIA+.

### **3. DESENVOLVIMENTO**

#### **3.1. RELATOS VERÍDICOS**

Garantir uma colocação no mercado de trabalho muitas vezes pode demorar meses, e até mais de um ano. Se o candidato não possuir a identidade de gênero esperada pela empregadora a dificuldade é ainda maior. Algumas empresas apostam na valorização da diversidade sexual, mas ainda é preciso contratar muita gente para que o preconceito diminua.

A trajetória de Jéssika Rodrigues, Fiscal de Caixa em uma rede de supermercados em Rio Grande do Sul, não foi nada fácil, foram 7 meses a procura de emprego, realizando diversas entrevistas, porém sem sucesso, por não conseguir uma resposta positiva, desenvolveu depressão e outras doenças psicológicas ligadas a falta de viabilidade.

O supermercado em que se candidatou, promove a diversidade, logo, não foi difícil para que ela conseguisse o emprego tão esperado. Sua função inicial foi como Atendente de Caixa, mas pelo seu desenvolvimento, depois de 6 meses se tornou Fiscal de Caixa.

A oportunidade só chegou até ela, porque essa é uma das poucas empresas que visam a qualidade de vida das trans e entendem o quanto elas também são cidadãs e necessitam ter independência financeira.

Ainda existe muito preconceito em relação as mulheres transexuais. Por enfrentarem diversas barreiras, como conhecer a si mesma, seu próprio corpo, suas qualidades, seus pontos a melhorar e se reconhecer enquanto pessoa no mundo que nasceu com uma condição física diferente da identidade de gênero, é necessário acompanhamento psicológico e apoio da família, e ambos geralmente são difíceis, pois além de não conseguirem uma vaga de emprego para se sustentar e promover melhoria para si, também são vistas como indigentes pela família, e essa, na maioria das vezes as abandona.

Quando ela consegue lidar com essas questões, precisa enfrentar outra barreira, a questão social, que é o conjunto de ações impostas pelas leis e sociedade, onde deverá alterar seu nome, realizar cirurgias, trocar o seu estilo de roupas, hábitos e higiene para que se sinta realizada e ao se olhar no espelho se veja como quem realmente é. Esse processo é longo e demorado, e conta ainda com a pressão

psicológica da sociedade, que a vê como alguém que não é digna de ser reconhecida como deseja. Mas aos poucos a situação vai mudando, hoje temos uma maior mobilização dos empregadores em relação a empregabilidade dessas mulheres, há alguns anos não se podia falar nada que se relacionasse a elas, e hoje, aos poucos estamos conseguindo incluí-las em empresas, realizando políticas públicas e caminhos viáveis para que possam chegar ao seu objetivo de serem quem realmente desejam.

“Aos 11 já estava na prostituição. E vivi das ruas até recentemente. A sociedade não nos oferece emprego. E, quando acontece, são para áreas nos bastidores, para nos deixar escondidas. É assim desde sempre. Somos excluídas de tudo. Não temos direito a uma educação, porque somos discriminadas nas escolas também. Então, sem estudo e sem apoio familiar, a única saída é a rua.

Recentemente consegui um trabalho formal, tenho vivido outra realidade, pois, somente agora, consegui colocação no mercado de trabalho. Estou feliz com a oportunidade e tenho abraçado com muita garra. Quero mostrar à sociedade que temos capacidade e podemos, sim, ocupar todos os lugares.”  
(Jéssica Taylor dos Santos - Documentário “Quem dá emprego as mulheres trans?”)

A história de Jéssica Taylor, de 46 anos, infelizmente, é comum atualmente. Necessitando de uma fonte de renda para suprir suas necessidades básicas, como alimentação e vestimenta, ela não enxergou outra saída para conseguir seu sustento que não fosse o mercado da prostituição. Muitas mulheres acabam recorrendo a esse mercado, por não terem oportunidades dignas de emprego e inclusão na sociedade. Por serem discriminadas por optarem a se apresentar com outro gênero diferente do qual nasceu, as tornam deprimidas na sua vida pessoal e profissional, e assim, acabam desenvolvendo transtornos psicológicos.

A escola que poderia ser uma rede de apoio para elas, por muitas vezes se torna um ambiente hostil, muitos alunos não têm o entendimento do tipo de piadas e comentários que fazem e ainda, os que entendem o quanto essa situação é maldosa, fazem de forma proposital, para as deixarem deprimidas e com o pensamento de que não são capazes de conviver em sociedade.

O caminho da inclusão e diversidade, está se tornando um objetivo cada vez mais visado para as empresas, através de programas culturais, empregadores despertam o interesse dessas mulheres, que na grande maioria, tem como o emprego formal o maior sonho a ser realizado, por conta desse desejo e do cenário atual em que vivemos, o mercado de trabalho visa a inserção delas e a importância de fazer com que elas enxerguem que são como quaisquer outras pessoas que possuem emprego

formal e uma vida digna, além da vaga de emprego, é preciso garantir que as empresas realizem a capacitação e a inclusão de fato.

“Por causa da violência e expulsão da família, escola e sociedades, muitas mulheres trans que têm carreira, vida social e familiar, são aquelas que fazem a sua transição tardia. A minha transição de gênero ocorreu após os 40 anos. Durante este período, por desconhecimento, já que este assunto não é discutido, entendi a minha identidade de gênero como uma perversão, em que me autocondenava. Algo que teria de ser arrancado. Após todas estas décadas, finalmente tive oportunidade de entender o significado de gênero, e assim entender, que não tinha que me odiar e sofrer internamente por ser diferente. [...] A nossa luta pelo nosso direito de existirmos continua. Nosso lema é resistir para existir” (Dra. Daniela Cardozo Mourão (UNESP) - Documentário Relatos de mulheres trans)

A Dra Daniela Cardozo Mourão, Bacharel e Mestre em Física pela UNESP, relata o nível de desigualdade em que as mulheres trans vivem. A sua transição, por exemplo, ocorreu apenas aos 40 anos, antes disso, não tinha confiança em si e na sociedade para se assumir como se sente, o preconceito fez com que ela e muitas outras mulheres a fora, se retraíssem, para evitarem comentários, olhares, julgamentos e outras séries de fatores que a sociedade julga como quem não é pertencente a identidade de gênero que “deve” ser estipulada.

Enquanto Daniela não se reconhecia, vivia sua vida no modo condenatório, se via indiferente, que não merecia respeito, e que deveria se acostumar com as condenações e julgamentos alheios. Mas isso foi mudando, ao longo do tempo, foi entendendo o quanto é uma mulher digna de si e sendo mais uma de muitas mulheres que necessitam batalhar para sobreviver, mostrar sua competência, desempenho e dedicação para continuar mantendo o foco na vida pessoal e profissional, e além disso, ela finalmente pode entender, que não se deve sofrer por convicções alheias, que as opiniões das pessoas afora, dizem mais ao respeito delas do que da Daniela em si, somente você mesma pode se autodenominar ser capaz ou não de realizar algo.

Sua fala final, serve como ponto de vista, para nos alertarmos do quanto é necessário a luta pela inclusão delas no ambiente como um todo. Devemos sempre respeitar as diversidades culturais e acima disso, lutar de forma relevante para que a sociedade quebre esse preconceito de que mulheres trans não são mulheres.

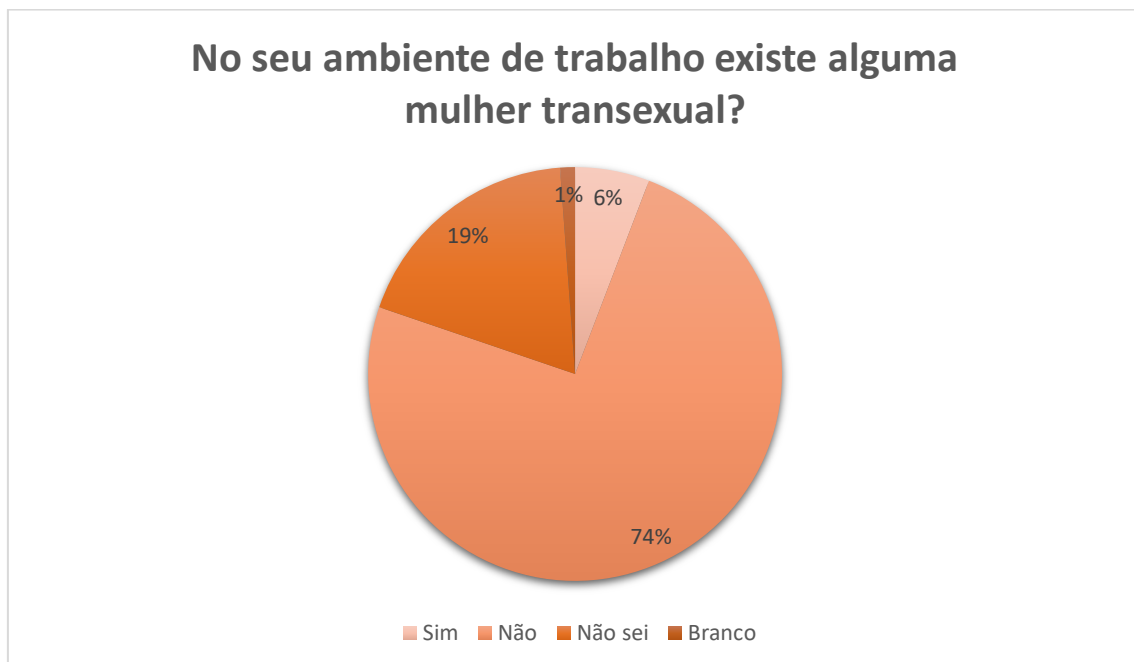
### 3.2. QUESTIONÁRIO PRESENCIAL

No dia 8 de junho de 2022, foi aplicado um questionário para os alunos dos cursos modulares do período noturno da Etec Tereza Nunes. Este possuía três perguntas, no qual as duas primeiras eram de múltipla escolha e a última dissertativa, participaram 86 alunos. Alguns não tinham conhecimento do tema, então nós demos uma breve introdução, de modo que não interferisse nas respostas escolhidas.

#### 3.2.1. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

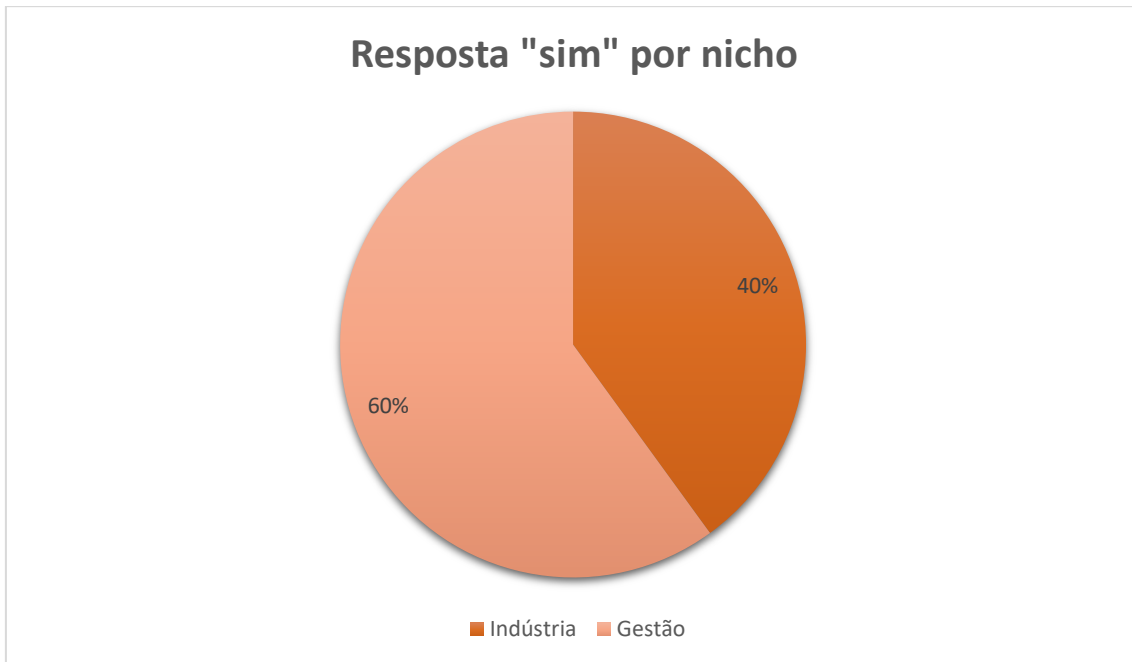
A seguir, temos o levantamento de respostas:

Gráfico 1 - No seu ambiente de trabalho existe alguma mulher transexual?



Com base nesse gráfico, percebe-se que é uma porcentagem baixa de mulheres transexuais (mesmo que em algumas respostas negativas estejam incluídos alguns desempregados).

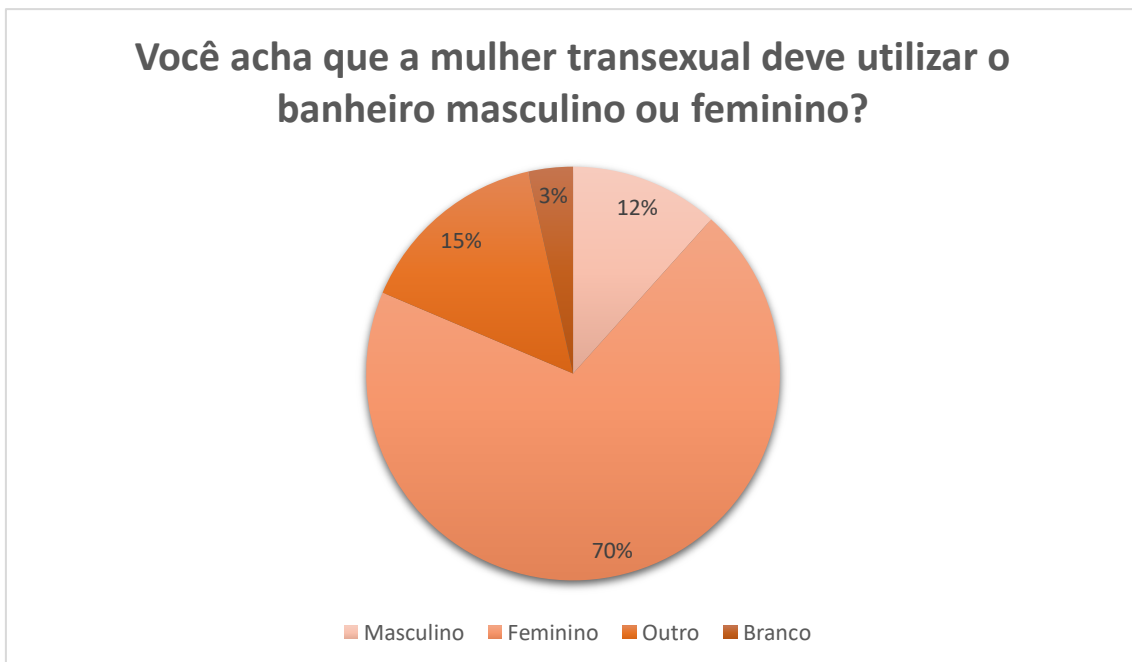
Gráfico 2 - Resposta sim por nicho



Percebemos também que, se fizermos uma separação por área, Gestão x Indústria, 4% das respostas sim vieram de Gestão.

Referente a segunda questão:

Gráfico 3 - Você acha que a mulher transexual deve utilizar o banheiro masculino ou feminino?





Acreditamos que foi uma pergunta importante, já que tanto na ficção como na realidade, acontece de a mulher ser impedida de ter um direito tão básico como esse suprido. Mesmo com a maioria dizendo que o banheiro feminino deve ser utilizado, ainda há uma grande quantidade acreditando que deveria existir uma terceira alternativa para ser utilizada, gerando assim uma separação não necessária.

No que se refere a pergunta dissertativa, resolvemos dar destaque a algumas respostas positivas:

*“Acho que todos devem ser tratados com respeito e educação.”*

*“Não tenho uma opinião, porque não sou e não sei o que elas passam [...] não é o meu lugar de fala.”*

*“Elas são fortes, por passar por tantos preconceitos e serem invalidadas, correm muito risco [...]”*

Infelizmente, como a sociedade não está livre do preconceito, também encontramos uma resposta que prova nossa hipótese de que a educação sobre diversidade influencia nisto:

*“Não atravessando meu caminho, quero que se lasque...”*

### **3.3. ENTREVISTA COM GESTOR DA PETZ**



No dia 28 de setembro de 2022, realizamos uma pequena entrevista com o encarregado de loja de uma das unidades da PETZ, na qual fizemos o envio de um pequeno questionário contendo algumas perguntas, como por exemplo: como funciona o processo de contratação de uma mulher trans, quais medidas a empresa adota para evitar qualquer tipo de preconceito ou discriminação por parte dos funcionários. Considerando que nossa pesquisa tem como principal objetivo tornar a mulher transexual reconhecida por suas qualificações e qualidades ao invés de seu gênero ou orientação sexual.

Após o término dessa entrevista, pudemos observar que a empresa entrevistada adota a inclusão de mulheres transexuais, através do uso do nome social, aplicando treinamentos de ética e responsabilidade tanto para as mulheres transexuais quanto para os demais funcionários da empresa, tratando com igualdade todos os funcionários da empresa, indiferente de seu gênero ou opção sexual.

O recrutador é um bom profissional capacitado para fazer suas seleções de maneira imparcial, visando as qualificações e qualidades do funcionário sem fazer qualquer tipo de pré-julgamento por conta de sua cor, aspecto físico ou opção e gênero sexual.

Tivemos a oportunidade de realizarmos essa entrevista com uma empresa de grande porte e consolidada no mercado, após o término da pesquisa pudemos concluir que a inclusão de mulheres transexuais está se tornando cada vez mais comum e recorrente.

Por isso nós acreditamos e defendemos a causa que as mulheres transexuais não querem privilégios ou desprivilegio, apenas os direitos igualmente a todos os outros colaboradores das empresas em geral.

### **3.4. ENTREVISTA COM DHULLY FANTINE**



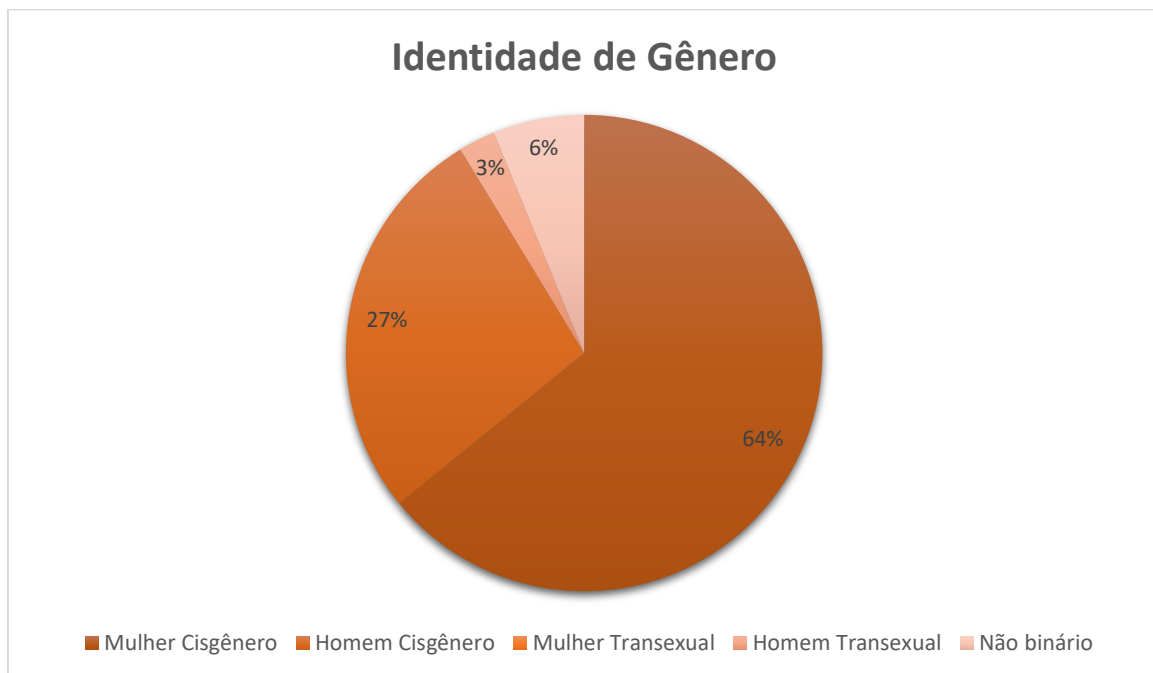
No dia 25 de maio de 2022 ao dia 1 de junho de 2022, nós fizemos uma entrevista através da rede social *Instagram* com a cabelereira Dhully Fantine, que encontramos através de uma reportagem online. Com base na experiência dela relatada através das respostas, percebe-se que, mesmo indo bem nas avaliações propostas no recrutamento, ela sentiu-se descartada devido a sua identidade de gênero. Havia um pré-julgamento devido a suas roupas, e logo de primeira já informavam uma restrição em que ela deveria utilizar o sanitário masculino.

Felizmente, quando ela teve a oportunidade, após sua transição<sup>2</sup>, foi bem recebida e tratada com respeito. Após uma segunda experiência, já na área da beleza, ela decidiu abrir seu próprio negócio e seguir como autônoma, o que, inicialmente, não tinha interesse.

### 3.5. QUESTIONÁRIO ONLINE

Do dia 22 de setembro de 2022 até o dia 17 de outubro de 2022, nosso grupo disponibilizou um formulário online para que fosse possível atingir o público-alvo de nossa monografia. Ele foi divulgado através da rede social *WhatsApp*, com o envio do link e do QR Code para acesso. Entre perguntas de múltipla escolha e dissertativas, nós fizemos um levantamento de que no nosso ciclo, há mais cisgêneros do que transexuais.

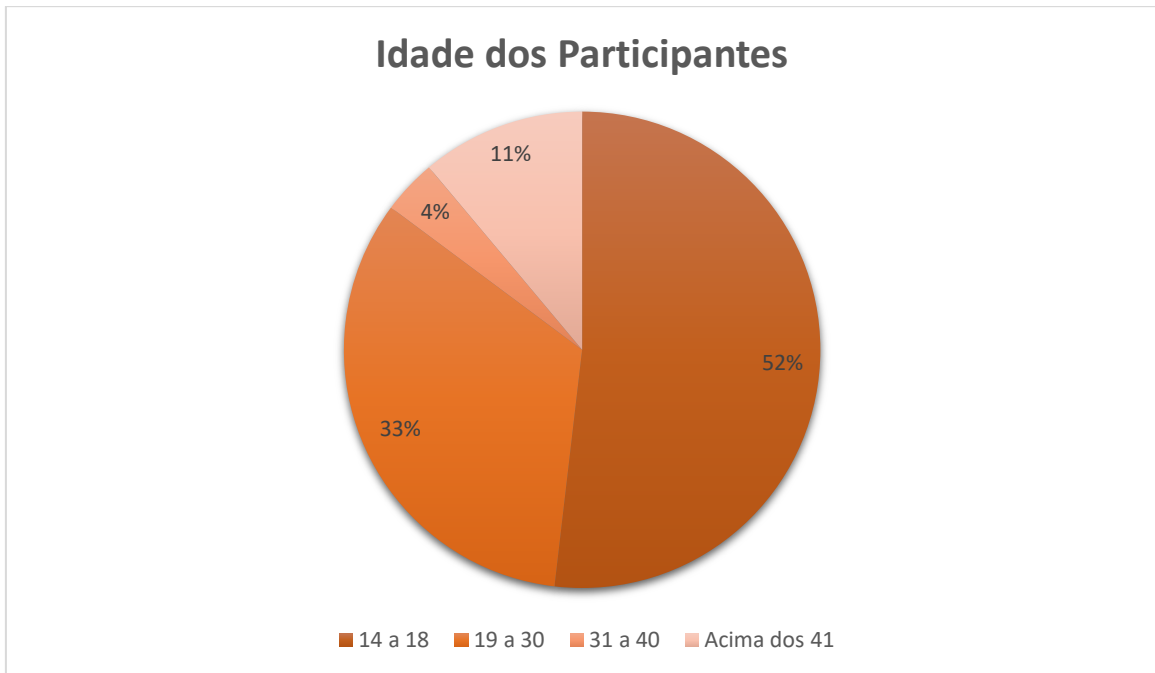
Gráfico 4 - Identidade de gênero dos participantes



Inclusive, infelizmente, não tivemos a participação de nenhuma mulher transexual, o que esperávamos que acontecesse.

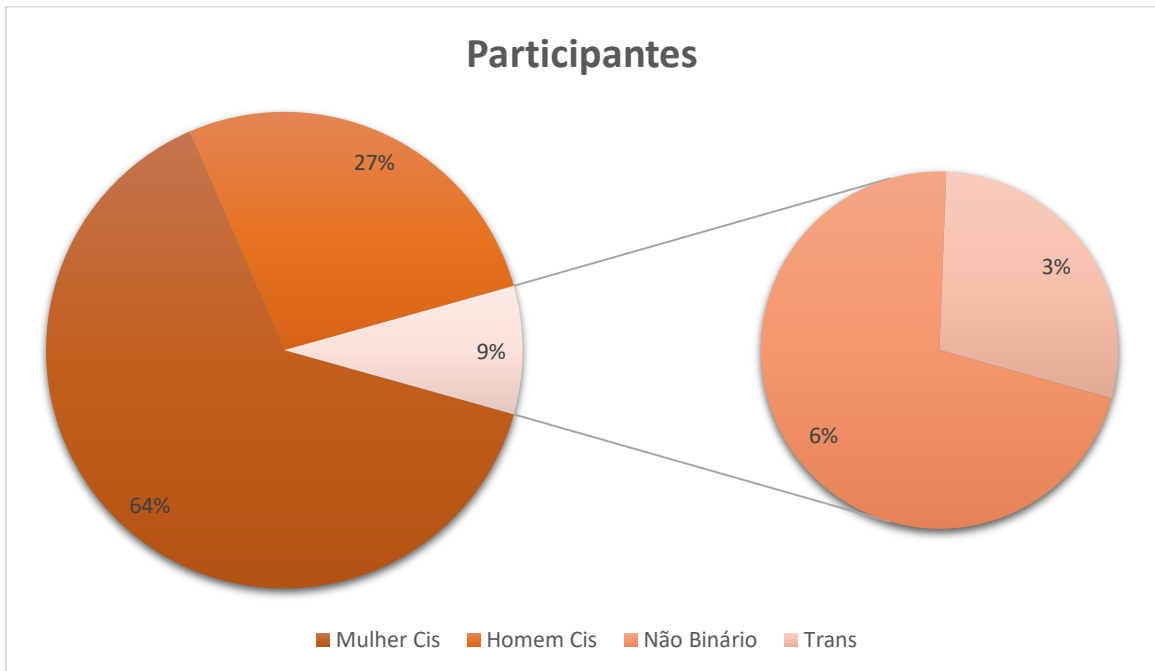
<sup>2</sup> Substantivo feminino: passagem de um estado de coisas a outro: uma rápida transição; mudança. No caso de pessoas transexuais, é quando, além de assumirem sua identidade de gênero de maneira “interna”, passam a apresentar de maneira externa, através de vestimentas, acessórios, etc.

Gráfico 5 - Idade dos participantes



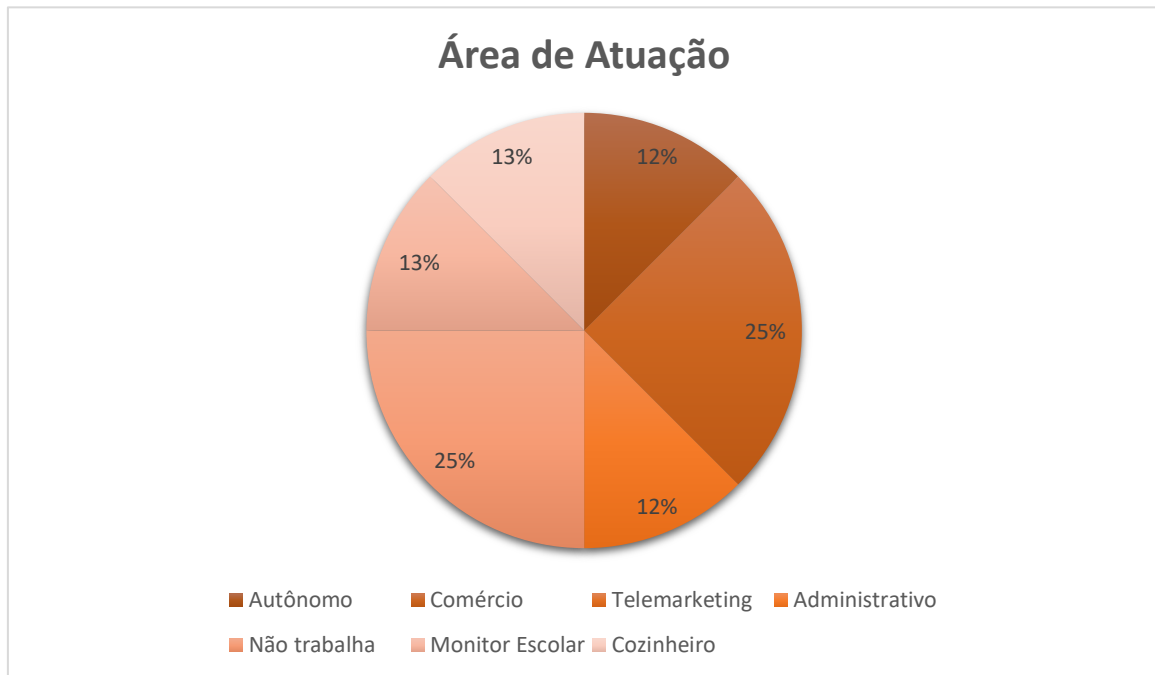
A idade do público atingido foi bem variável, com enfoque maior entre 14 e 20 anos.

Gráfico 6 - Participantes com recorte Cis/Não Binário-Trans



Para prosseguirmos, vamos fazermos o recorte das pessoas trans/não binário que responderam. Deste recorte, todos ainda estudam, e 42,9% sofreram/sofrem com invalidação do gênero ou algum tipo de preconceito no ambiente acadêmico. Dos 71,4% que trabalham, nenhum relatou preconceito em seu ambiente organizacional.

Gráfico 7 - Área de atuação de Trans/Não binário



As áreas de atuação foram bem diversas, como podemos ver no gráfico acima.

As respostas do “nicho” cisgênero<sup>3</sup>, para a nossa pergunta “*Se recorda de presenciar ou até cometer algum ato de preconceito contra elas? Se sim, compartilhe conosco o acontecimento:*” trouxe novamente, de outra perspectiva, a invalidação do gênero, o tratamento no masculino, a taxação delas como pessoas confusas, a falta do respeito ao direito adquirido legalmente do uso do nome social. Apesar de todos os dados e estudos existentes, com base nas respostas de pessoas cisgênero a nossa pergunta de encerramento “Qual maior dificuldade que você acha que as mulheres transexuais tem para entrar no mundo do trabalho?”, muitos acreditam que estas não passam por nenhuma dificuldade. Já os que acreditam que a dificuldade seja o preconceito, o julgamento pela identidade de gênero e não pela competência, trazem como solução o estudo, palestras, eventos, políticas públicas e leis mais incisivas na hora de punir a discriminação e exclusão.

<sup>3</sup> Pessoa que se identifica com o sexo biológico designado no seu nascimento.

### 3.6. ENTREVISTA COM LISS LOURENÇO



No dia 18 de outubro de 2022, realizamos uma entrevista online com a estudante e estagiária Liss Lourenço, de 25 anos. Atualmente ela é estudante da graduação em Secretariado Executivo Trilíngue da FECAP<sup>4</sup> e trabalha como estagiária nesta área na Mercedes-Benz. Há aproximadamente 1 ano ela vem apresentando a expressão social feminina, embora ainda se considere uma pessoa não-binária, ela se apresenta como mulher e inclusive deu entrada para os procedimentos legais em relação a alteração de nome/gênero na certidão de nascimento.

Ela nos relata que durante o ensino fundamental foi um período tranquilo, teve mais conturbações durante o ensino médio, e como método de defesa acabou se tornando um pouco a “opressora” nas situações de bullying. O ensino superior para ela está sendo uma boa experiência, ela iniciou a faculdade se apresentando como homem, mas quando começou o processo de transição de gênero ela foi prontamente acolhida pelos colegas e pelo corpo docente da universidade, respeitando seu nome social e o seu direito de se expressar como mulher. Infelizmente, ela tem o conhecimento de apenas mais uma mulher transexual na universidade.

Em relação ao estágio, ela foi acolhida desde a inscrição até o momento em que já está lá dentro. Teve acompanhamento dos gestores de Recursos Humanos, que se preocuparam em ceder os acessos dela com o nome social e não o “nome morto”<sup>5</sup>. Inclusive, ela foi a primeira pessoa T a ser contratada nesta empresa. Na Mercedes-Benz, eles possuem pilares para a diversidade e inclusão para pessoas LGBTQIA+, PCD’S, no quesito racial e de gênero, e ainda contribuem com ações sociais.

Liss acredita que o Estado deveria intervir desde a educação primária para combater a intolerância, e que esta deve ser uma ação conjunta com as famílias, “[...] *na minha*

---

<sup>4</sup> Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado

<sup>5</sup> Nome dado ao nascer, alterado após a transição ou quando há preferência no uso do nome social

*concepção nenhuma criança nasce intolerante né, ela vai aprendendo ao longo da vida com seu convívio social...”. Ela ainda traz um ponto interessante, para vivermos em sociedade, precisamos aceitar as diferenças e pluralidade, pois sem desenvolver nossa tolerância acabamos inaptos para viver em sociedade. Sobre a criação de cotas, serviria sim para a criação de vagas e para que as pessoas ocupassem este lugar, mas não é uma garantia de que haverá respeito.*

Sobre o papel das empresas, ela também acredita que a educação é o caminho, e o papel do RH é de avaliar uma maneira de falar com todos os setores, independentemente do nível hierárquico dentro da instituição, para combater fortemente a ignorância que as pessoas têm sobre o assunto, que também influencia no pré-julgamento que é feito.

Para finalizar, ela nos apresentou a seguinte frase da Vernã Myers, VP de Inclusão na Netflix: *“Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!”*

### **3.6.1. ANÁLISE DA ENTREVISTA**

Com base nos relatos trazidos pela Liss, percebemos que é possível sim que essas mulheres sejam acolhidas e tenham seus direitos básicos a estudo e emprego garantidos com qualidade, porém, ainda é algo que está em construção, e, infelizmente, que acontece de maneira lenta demais. Podemos até considerar que a experiência dela como não binária/trans é algo fora da curva, mas que deveria ser comum em nosso cotidiano. Ser respeitada, estudar, trabalhar, ir e vir, são coisas mínimas, mas que para muitos, é o famoso “sonho de consumo”.

#### 4. CONCLUSÃO

Diante desse trabalho, podemos ver o quão é complexa a trajetória da mulher transexual dentro e fora do mercado de trabalho, desde a aceitação até a inclusão, seja na sua vida pessoal ou profissional, criando diversos obstáculos que as impedem de seguir em frente e que acaba resultando em um número bem menor de diversidade no mercado de trabalho.

Baseado em pesquisas bibliográficas, entrevistas e pesquisa de campo podemos ver como é necessário esse tema atualmente para a evolução da gestão de pessoas e assim irmos à uma nova fase, saindo do conceito do padrão que a sociedade nos impõe, avaliando além de seu gênero e sim pelas suas qualidades e o que tem a nos acrescentar.

A partir da pesquisa de campo, vimos que a discriminação ainda está muito presente na gestão de pessoas e outras áreas, através também das entrevistas. Por isso foram criados programas de inclusão como o Programa Transcidadania, que promove o empoderamento e resgate da cidadania de pessoas trans. e travestis. Além da educação inclusiva, que auxilia a convivência em sociedade e traz mais bagagem cultural, proporcionando a empatia. Diversas empresas estão tendo um olhar mais acolhedor e estão mudando a sua forma de recrutar e incluir para que possam alcançar uma nova fase de inclusão para todos os tipos de gêneros para que não tenha preconceito e discriminação dentro de sua empresa e sim olhar para as qualidades e benefícios que esse funcionário tem a oferecer.

Portanto, para começarmos a ter um olhar menos crítico, precisamos conscientizar as pessoas da forma como essas mulheres são tratadas no nosso cotidiano e que isso não afeta só elas, mas sim todos nós, então é necessário campanhas, conversas e palestras informativas para criar reflexão e mudança para nossa geração e as futuras também.



## APÊNDICE A – ENTREVISTA COM A DHULLY FANTINE

1) Atualmente você trabalha? Se sim com o que?

*Sim, trabalho. Sou cabelereira e tenho o meu salão de beleza.*

2) Sempre teve interesse nessa área ou algum outro motivo te levou a ser autônoma?

*Não tinha muito interesse, mas tive portas fechadas para o trabalho em lojas e empresas por ser transexual, me encontrei na área da beleza e fui gostando e me aperfeiçoando cada vez mais.*

3) Ao participar de processos seletivos, você passou por alguma restrição? Como por exemplo, vestimentas, banheiro. Quando foi entregar seus documentos seu nome de registro ao RH, houve um espanto ou comentário maldoso, e em seguida declínio do processo?

*Sim, restrição por usar roupa feminina, e sobre o banheiro masculino também foi falado, mas eu me dava bem em todas as avaliações, porém no final era reprovada, ou achavam que eu não daria conta.*

4) Você quer compartilhar alguma experiência da sua vida profissional?

*Tive duas oportunidades de serviço depois da transição, um foi um restaurante onde fiquei durante 1 ano, e depois um salão de beleza, depois em diante dei seguimento na área e estou até hoje na área da beleza.*

5) Quando trabalhava no restaurante, você já sofreu algum tipo de preconceito? Caso sim quais tipos de comentários você ouvia?

*Não, no restaurante sempre me tratavam bem e no feminino, inclusive a dona de lá sempre fez questão da inclusão, uma pena nem todos serem assim.*

## APÊNDICE B – ENTREVISTA COM O GESTOR DA PETZ

- 1) Ao contratar um transexual para um cargo de entrada na empresa, e empresa têm como foco dar maiores oportunidades e desenvolver como um talento interno?

*Sim, as oportunidades na empresa são iguais para todos, conforme a dedicação e desenvolvimento de cada colaborador. Não devem existir diferenças e privilégios por motivos de gênero.*

- 2) No caso de um transexual ser contratado, a empresa já verificou com o setor jurídico sobre a possibilidade de o mesmo querer usar o nome social?

*Sim, é dever do empregador assegurar que possa ser utilizado o nome social de pessoas transexuais no ambiente de trabalho, sendo assim, este é um direito do empregado.*

- 3) A empresa possui um planejamento para preparar o ambiente para os funcionários e líderes que irão, futuramente, trabalhar com ela? Além disso, como a empresa pode trabalhar para criar um ambiente para que todos os funcionários se sintam confortáveis e respeitem aquela pessoa transexual no seu dia a dia de trabalho?

*Sim, possuímos um programa interno de cursos e treinamentos para colaboradores, cursos de preparação para a operação de loja, e dentre eles alguns cursos de código de conduta e ética em que abordamos tais temas. Nos dias atuais, todas empresas deveriam estudar essa possibilidade, pois o preconceito existe em todos os lugares, mesmo havendo a orientação e implementação de programas para inclusão de pessoas transexuais e deficientes. Entretanto mesmo havendo treinamentos específicos, poderão ocorrer atos de desrespeito e discriminação, e a empresa deverá aborda-los cuidadosamente, e agir conforme necessário para sanar este problema e não voltar a se repetir.*

- 4) O recrutador(a) da sua empresa está capacitado para fazer o processo seletivo, avaliando se a pessoa transexual é compatível com o que se busca com a vaga, sem focar na sua orientação sexual e seus processos de readequação de gênero?

*Sim, deve-se escolher cuidadosamente a pessoa que fará entrevistas e processos seletivos para atentar-se firmemente as experiências e desenvoltura do candidato durante o processo, são feitos treinamentos e acompanhamentos constantes com os recrutadores da empresa, de modo que, não irão atentar-se apenas na orientação sexual do candidato.*

- 5) A empresa pensa ou planeja alguma ação visando quebrar a transfobia que há ou pode haver dentro de sua empresa?

*Sim, e sempre de forma constante, como mencionei anteriormente, possuímos um programa de treinamentos internos que tratam códigos de conduta e ética no ambiente de trabalho. Além disso, somos uma empresa que apoiamos totalmente os movimentos LGBT, e também possuímos uma grande representatividade de pessoas LGBT na empresa. Fato é, quando ocorre algum ato de discriminação, devemos agir prontamente para quebrar este “costume” de algumas pessoas, pois atos como este não condizem com a política, tanto da empresa quanto da nossa sociedade.*

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), diversos pesquisadores. *Mapeamento das Pessoas Trans no Estado de São Paulo*

Disponível

em:

[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos\\_humanos/LGBT/A\\_nexoB\\_Relatorio\\_Final\\_Mapeamento\\_Pessoas\\_Trans\\_Fase1.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/A_nexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf)

Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52/44>

Documentário ONU Brasil. *Você já parou para pensar o que “inclusão” de fato significa para pessoas trans?*

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jGoa9x6HGcw>

Documentário A Luz do dia - *Emprego para mulheres trans, por que não?*

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0kih49U9NtU&t=799s>

XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Lei 9.029/95)

Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)

Entrevista ‘Alvos de discriminação e exclusão, alunos LGBTs contam o que esperam da escola

Disponível em: <https://educacaointegral.org.br/reportagens/o-que-alunos-lgbts-querem-da-escola/>

Entrevista Observatório G ‘A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho

Disponível em: <https://observatoriog.bol.uol.com.br/destaque/a-inclusao-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho>

Discutindo inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho

Disponível em <https://www.hypeness.com.br/2021/04/prosa-discute-inclusao-de-travestis-e-transexuais-no-mercado-de-trabalho/>

Entrevista Meio&Mensagem, *O que as empresas estão fazendo pela inclusão transgênero?*

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=DFDBVw-VtwY>

Entrevista *O que as empresas podem fazer para incluir pessoas trans no mercado de trabalho?*

Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-44294681>

Entrevista *Inclusão da mulher trans no ambiente de trabalho*

Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=Yn\\_CjkokQfA](https://www.youtube.com/watch?v=Yn_CjkokQfA)

Entrevista *Educando para a diversidade: desafiando a moral sexual e construindo estratégias de combate à discriminação no cotidiano escolar*

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sess/a/R5yj8sS5khtBxVRXZPYqK8H/?lang=pt>

*Entrevista Pessoas trans e o mercado de trabalho*

Disponível em: <https://precisamosfalar.meiuca.co/2-pessoas-trans-e-o-mercado-de-trabalho>

SUTTER, M. J. *Determinação e mudança de sexo: Aspectos médico-legais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

*Programa Trans Cidadania*

Disponível:

[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/lgbti/programa\\_s\\_e\\_projetos/index.php?p=150965#:~:text=O%20Programa%20Transcidadania%20promove%20a,o%20programa%20possui%20510%20vagas](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbti/programa_s_e_projetos/index.php?p=150965#:~:text=O%20Programa%20Transcidadania%20promove%20a,o%20programa%20possui%20510%20vagas).

Livro BENTO, Berenice. *“Transviadas, gênero, sexualidade e direitos humanos”* Edição português, Editora: edufba (1 de janeiro 2017)

Disponível em: <https://educacaointegral.org.br/reportagens/o-que-alunos-lgbts-querem-da-escola/>

Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2020/10/4884369--incansaveis-mulheres-trans-precisam-lutar-pelo-direito-a-cidadania.html>

*Documentário Projeto incentiva a inclusão de transexuais em universidades públicas*

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mrlSK2XNZVg>

*Entrevista Profissão Repórter “Homem trans muda de estado para conseguir emprego: Lá, por conta do preconceito, muitas vezes eu tive que me disfarçar num personagem”*

Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/10392939/?s=0s>

*Emprego para pessoas trans: o lento avanço no mercado de trabalho*

Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/emprego-para-pessoas-trans-o-lento-avanco-no-mercado-de-trabalho/>

*Iniciativa da OIT promove inclusão e trabalho decente para pessoas trans*

Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/169792-iniciativa-da-oit-promove-inclusao-e-trabalho-decente-para-pessoas-trans>

*TransEmpregos*

Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/>

*EducaTRANSforma*

Disponível em: <https://educatransforma.com.br/>

*Transcedemos*

Disponível em: <https://transcedemos.com.br/>

*Mercado de trabalho se abre para transexuais, mas ainda está longe do ideal*

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cfuAExZxxJM>

*Documentário Espaço para caminhos de fala*

Disponível em: <https://prae.ufg.br/n/85367-transexualidade-e-a-luta-para-vencer-o-preconceito>

*Documentário Quem dá emprego as travestis?*

Disponível em: <https://jornaldacidade.net/cidades/2019/12/313946/quem-da-emprego-a-travestis.html>

*Documentário Relatos trans*

Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/mulheres-trans-algumas-historias/>