

Centro Paula Souza

Etec de Sapopemba

Ensino Médio com Habilitação Técnica em Administração

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS COM ÊNFASE EM TRANSEXUALIDADE

Gabriel Vicente Ferreira**

Isabely Ferreira Amaro Ramos*

Julia de Oliveira Rios*

Lara Silva Caiado*

Natália Tavares Cabral**

Sara Rafaela Santos Goularte*

Resumo: A atual pesquisa tem o intuito de responder a seguinte pergunta: Por que é uma dificuldade para as empresas incluir a comunidade transgênero no mercado de trabalho? A coleta dos dados foi realizada através do método de pesquisa indireta, em sites, artigos científicos e matérias de jornais que traziam as estatísticas que mostravam a escassez dos trabalhadores transgêneros em todas as áreas trabalhistas, inclusive na área administrativa. A partir desses estudos houve a elaboração de protótipos que tem o objetivo de facilitar o contato das empresas com a comunidade transgênero, de forma que todos os envolvidos se sintam acolhidos e confortáveis no ambiente de trabalho. Por fim, foi possível efetuar uma discussão acerca de como o preconceito está enraizado na sociedade, mesmo que velado, e como isso interfere na vida de muitas pessoas ainda hoje.

Palavras-chave: Transgênero. Mercado De Trabalho. Protótipos. Preconceito.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão dentro do mercado de trabalho é uma pauta importante e atual. Uma empresa diversa é aquela que representa as “minorias” dentro da sociedade, valorizando as características de cada indivíduo. Quando o ambiente de trabalho é acolhedor e inclusivo, o nível de eficiência,

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

produtividade, motivação e a troca de experiência são maiores, gerando benefícios para todos os colaboradores.

Uma questão que deve ser levada em consideração, são as objeções que surgem mesmo quando há a inserção dos transgêneros dentro das empresas. Esse grupo de pessoas tendem a querer sair do seu emprego por não se sentirem confortáveis, respeitados, acolhidos, por se sentirem rejeitados frente aos outros colegas de trabalho ou até mesmo pela pressão que é imposta sobre eles. Por essa razão, abordar esse tema é importante já que o preconceito está enraizado desde os primórdios da sociedade.

De acordo com essa realidade, é de suma importância que sejam aplicadas estratégias de intervenção e atividades para conscientização. Com essa finalidade, foram elaborados protótipos que tem o objetivo de facilitar o contato das empresas com a comunidade transgênero, de forma que todos os envolvidos se sintam apoiados e satisfeitos no ambiente de trabalho.

Para a construção de toda a asserção foi utilizado o tipo de pesquisa indireta, que é aquela onde há o uso de dados e pesquisas pré-existentes. Com tal metodologia de pesquisa o enfoque foi dado em como as pessoas transgênero se relacionam no local de trabalho. Utilizando dados encontrados na internet e artigos científicos, foi desenvolvida uma análise crítica para avaliar o alcance das ações de intervenção realizadas.

O nosso projeto tem a expectativa de que não só a sociedade, mas também as empresas consigam aplicar os objetivos propostos para que as pessoas transgêneros sejam inclusas desde o processo de seleção, sendo assim, a empresa poderá desde já trazer ideias e treinamentos ao seu setor de RH com um grande propósito de abranger suas opiniões. Com isso, ansiamos que seja notável a presença de colaboradores que façam parte da comunidade trans logo quando entramos em contato com as empresas. É esperado que projetos como os apresentados neste trabalho sejam aplicados nas políticas organizacionais, garantindo assim, a boa convivência e o respeito entre os funcionários e clientes.

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

1. SEXO BIOLÓGICO E IDENTIDADE DE GÊNERO

O sexo biológico é o termo que se refere ao conjunto de características pré-definidas, masculino e feminino, como os órgãos sexuais de nascimento e principais traços físicos e fisiológicos. Após se identificar as genitálias, a sociedade o atribui como a única possibilidade de gênero do indivíduo. Isso se é justificado pois o viés social exerce grande influência sobre esse conceito e estabelece a construção desse ser humano a partir de sua exterioridade. Mesmo durante o período de gravidez, se é possível identificar o “sexo” do embrião, a partir do desenvolvimento hormonal. Como médico e escritor, Dráuzio Varella afirma:

Até a quinta semana de gestação, o embrião é assexuado. Só a partir da sexta semana é que as gônadas começam a se diferenciar. Se houver desenvolvimento de ovários, eles secretarão predominantemente estrogênios; se forem testículos, a produção predominante será de testosterona. Digo predominante, porque pelo resto da vida homens também produzirão estrogênios e, mulheres, testosterona, embora em pequenas quantidades.

Após a descoberta do sexo biológico do indivíduo, se dá início uma sequência de ações relacionadas ao gênero do bebê, onde estereótipos como "menino veste azul e menina veste rosa" começam a ser reproduzidos, definindo pré-conceitos sobre como esse ser humano irá se comportar, aparentar e até mesmo a maneira na qual vai se relacionar com outras pessoas. Entretanto, durante seu desenvolvimento, o indivíduo pode não se identificar com o gênero que lhe foi atribuído, tendo dificuldades em se reconhecer em seu próprio corpo, por não se enxergar através de seu sexo biológico, sendo nomeados então por transgêneros.

Logo, enquanto o sexo biológico se limita a fatores exclusivamente biológicos, a identidade de gênero vai além, e leva em consideração diversos outros aspectos, se trata da forma que aquele indivíduo se enxerga e como ele deseja ser reconhecido perante a sociedade. " O termo gênero passou a tomar relevância internacional ao ser usado oficialmente, pela primeira vez, na Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, coordenada pela ONU, em 1994" afirma a

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

internacionalista, mestre em Gênero, Desenvolvimento e Globalização pela LSE (Escola de Economia e Ciência Política de Londres) e consultora em Diversidade e Inclusão, Marina Sperafico.

Embora existam diversas classificações dentro da identidade de gênero, quando se trata de debates acerca desse tema, as pautas mais populares e conhecidas são a de cisgêneros e transgêneros. Onde os cisgêneros podem ser reconhecidos como homens e mulheres que de fato se identificam com seu sexo biológico, expressando assim comportamentos e características relacionados ao seu gênero, enquanto os transgêneros, assim como já foi dito anteriormente, não se reconhecem através do sexo atribuído a eles. Porém, dentro dessa classificação, existem duas vertentes: os transexuais e os travestis.

Os transexuais podem ser considerados como aqueles que passam pela transição física, onde seus traços são modificados, seja por meio de cirurgias, como a redesignação sexual, ou por hormônios, alterando assim sua fisionomia. Já os travestis representam o grupo que embora performe aspectos do gênero que se identifica, não necessariamente utilizou de cirurgias e procedimentos para se assemelhar a tal, mas sim que expressa traços e atitudes relacionadas a sua identidade.

No entanto, haja vista que cada ser humano é único e individual, existem outras variações dentro de cada conceito, mas normalmente essas são as mais comuns.

2. A HISTÓRIA DA TRANSEXUALIDADE

A história da transexualidade se inicia muito antes do surgimento do conceito de pessoas transgêneros, com muitos registros de pessoas que se identificavam como trans mas não sabiam como nomear a sua identidade de gênero, já que isso ainda não existia.

Até mesmo em histórias da mitologia grega são descritos personagens que sofreram uma mutação de gênero, como Ártis, irmão de Zeus. Cibele, esposa de Cronos, mantinha relação com seu filho Ártis que também era guardião de seu templo. Quando impedido de se casar, Ártis decide

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

se castrar e tirar a própria vida. Os admiradores do culto de Cibele resolveram então tomar isso como um hábito e se mutilar em meio a orgias.

No Brasil, o primeiro registro acontece em 1591 com a travesti Xica Manicongo, que foi moradora da Baixa do Sapateiro, em Salvador. Ela era uma negra escravizada que se tornou um símbolo de resistência pela causa trans (NUGEN, 2021).

Apenas em 1971 houve a primeira cirurgia para mudança de gênero no Brasil, quando o transgênero Waldir Nogueira decidiu fazer a mudança de genital para ter o órgão feminino. O médico responsável pela cirurgia foi condenado criminalmente pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) por ter realizado tal procedimento. Desde esse período a transexualidade era vista como um crime e apontada com repúdio por toda a sociedade, principalmente pelo corpo científico. Somente em 1997 o CFM emanou a liberação ética dos médicos para a execução da cirurgia de transgenitalização, legalizando o procedimento de forma legal unicamente para estudos e pesquisas em hospitais universitários ou públicos.

Até o ano de 2018, os indivíduos transexuais eram considerados portadores de transtornos mentais pelo corpo científico. Somente em 2019 houve a oficialização pela OMS da retirada da transexualidade da 11ª versão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas de Saúde (Conselho Federal de Psicologia, 2019).

3. TRANSFOBIA NO MERCADO DE TRABALHO

A transfobia está relacionada com qualquer ato de preconceito seja ele psicológico, moral ou físico contra pessoas transgêneros. Nos dias atuais, é possível notar pequenas mudanças nas organizações sobre a inclusão de pessoas transgêneros no mercado, porém, ainda está longe de existir uma política sustentável de inclusão dentro de diversas instituições. Há grandes números de empresas que requisitam a contratação de pessoas com características físicas de cisgênero, ou seja, aqueles que se identificam no gênero em que nasceram. Desta forma, os transgêneros,

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

transexuais e travestis perdem a oportunidade de ingressar dentro do mercado pelo preconceito enraizado, fazendo com que muitas vezes seja necessário optar pela prostituição, garantindo de algum modo a sua sobrevivência.

"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." Ana Luísa, mulher trans. De acordo com dados da FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo em 2020 mostra que apenas 13,9% das mulheres trans e travestis possuíam empregos formais e entre os homens trans, o número era de 54,4%. Diante dessa desigualdade também nos tempos atuais, foi criado um projeto de lei (PL 144/21) com o intuito de estimular as organizações a realizar contratação de pessoas trans, sendo assim, as empresas que possuem 100 ou mais funcionários devem ter 3% de pessoas transgêneros e travestis contratadas.

Além de toda a discriminação e preconceito que estimulam a falta de inclusão de trans e travestis no mercado de trabalho, o estudo também se torna um grande problema a este grupo. Contando, muitas vezes, com nenhum ou muito pouco apoio familiar, excluídas da educação ainda no ensino básico e com estigmas atrás de si, as pessoas trans enfrentam enormes barreiras no acesso ao mercado de trabalho formal. Haja vista que raramente um transexual consegue concluir os estudos, tudo se torna mais insociável. Aos serem excluídas das oportunidades de educação, acabam sendo afastadas e privadas, também, do mercado de trabalho, já que sem uma boa base de estudos, as dificuldades encontradas para entrar em empregos formais são ainda maiores.

Para além disso, ainda existem outras objeções ademais desses fatores, que são desencadeadas pelos preconceitos e relutância da sociedade, fazendo com que em processos seletivos, pessoas cisgêneros com menos qualificações e atributos, sejam mais validadas do que transgêneros com currículos exemplares, o que reafirma esse cenário de aversão por essa

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

comunidade. Quase não se consegue a vaga, e quando conseguem dificilmente estão em posição de destaque ou tem oportunidade de serem promovidos.

Na tentativa de se tornarem mais inclusivas, determinadas empresas implementam a contratação de transexuais somente por incumbência, sem uma verdadeira preocupação com aquele funcionário, o que pode gerar um ambiente de trabalho não acolhedor e respeitoso. Com profissionais sem tato ou consciência acerca de seus comportamentos, a relação entre os funcionários pode ser desconfortável e invasiva, sem a naturalidade e amparo que deveria existir entre esse grupo.

No entanto, existem empresas que realmente tem interesse pela causa e se comprometem com esse público, assim oferecendo oportunidades para esta comunidade. Como exemplo disso, podemos citar a multinacional de tecnologia médica BD, que desde 2018 tem como pauta a inclusão e diversidade, apoiando e tendo uma equipe multidisciplinar para oferecer a cirurgia de transição de gênero para seus funcionários, além da realização de diversos workshops para conscientizar e abordar esse tema com a equipe da organização, dessa forma evitando possíveis constrangimentos ou injúrias e propagando o respeito e acolhimento.

4. TÉCNICAS DE ALCANCE (INTERVENÇÃO)

Como já foi dito anteriormente, a transfobia dentro do mercado de trabalho realmente existe e é um problema que deve ser solucionado. Porém, a resolução dessa questão não pode ser dada tão facilmente, haja vista que o preconceito está enraizado na sociedade há muitos séculos. Pensando nisso, foram elaborados protótipos com o intuito de facilitar o contato e a contratação de pessoas transgênero dentro das empresas.

A princípio, deve ser trabalhado dentro da sua empresa sobre a causa transgênero. Antes de pensar em contratar funcionários transexuais, é preciso que haja uma preleção com os atuais empregados da companhia. As falas e comportamentos transfóbicos (mesmo que não intencionais)

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

fazem com que o concorrente pela vaga desista dessa oportunidade até mesmo em sua primeira entrevista de emprego. Muitas vezes uma pessoa pode tentar parecer acolhedora e acabar pressionando ou encurralando o funcionário trans, e isso deve ser evitado. Por essa razão, o recomendado é que haja treinamentos e palestras para a conscientização dos colaboradores com a finalidade de instruí-los nessas ocasiões, onde de preferência o palestrante seja transgênero.

Devido a maior parte da população trans já ter sofrido transfobia em algum momento de sua vida, há grandes chances desses indivíduos se sentirem desconfortáveis e inseguros em lugares mais reservados e íntimos, como o banheiro. Por isso, o ideal é que além do banheiro feminino e masculino, haja também um banheiro neutro dentro das empresas.

Para que o conceito de igualdade seja visível até nos mínimos detalhes, a ideia é que os três tipos de banheiro (feminino, masculino e neutro) tenham o mesmo projeto interno, contendo nele cabines com vasos sanitários, portas e pias para lavagem das mãos. Além disso, todos devem incluir cabines especiais para pessoas com deficiência. A identificação de cada banheiro pode ser feita através de placas informativas que devem estar na parte de fora do ambiente, seja por escrito ou através de símbolos ilustrativos. Muitos lugares contam com mictório nos banheiros masculinos, mas não há realmente uma necessidade do uso dele, já que podem ser facilmente substituídos por vaso sanitário. É claro que o uso do banheiro neutro não é uma regra, cabe a cada usuário decidir em qual lugar ele se sente mais confortável e seguro.

Outra forma de intervenção necessária seria a mudança e adaptação do código de ética empresarial. A importância do código de ética para uma empresa é buscar a realização de visão, missão e valores pois a falta de direcionamento pode manchar a imagem de um negócio. O código de ética produzido para alcançar a inclusão teria como os principais pilares: o uso dos pronomes e nome social; respeito e colaboração; o repúdio à qualquer tipo de discriminação e agressão física ou verbal; a inserção de um canal de denúncia para a comunicação do desrespeito de alguma norma; e também, garantia de punição com o descumprimento do regulamento, onde dependendo da

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

gravidade do ocorrido poderá ocasionar a demissão ou o afastamento do funcionário. A dificuldade de implantar programas de ética são discutidas, sendo que uma delas são as fortes tendências ao comportamento que fogem dos padrões já estabelecidos. Conclui-se que o código de ética é baseado em deveres com as pessoas tendo o intuito de sempre respeitar o próximo.

Por fim, a seleção às cegas é uma forma de se recrutar novos funcionários para as empresas e tem como objetivo diminuir as chances de discriminação aos candidatos (seja consciente ou inconscientemente) por preconceitos, como a transfobia, ou por falta de foco em seus aspectos profissionais. Em diversos países do mundo este tipo de seleção está associado a modelos de empresa que acham importante dar visibilidade a pautas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Outros valores colocados em questão, são a ética e justiça na contratação de profissionais e a atenção aos aspectos profissionais ligados a necessidade da empresa.

Após a empresa estabelecer o perfil da vaga e os requisitos e atribuições para a contratação, se inicia a avaliação das inscrições para concorrência de vaga, que ocorrerão por uma plataforma digital escolhida pela empresa. O candidato irá preencher os dados com perguntas voltadas somente ao ramo profissional, sendo assim, não serão feitas perguntas como: Idade, gênero, endereço ou nada relacionado a vida pessoal do mesmo.

Em seguida, os recrutadores realizarão a seleção de currículos, a entrevista será feita de forma on-line plataforma Google Meet. A câmera permanecerá desligada durante todo o processo, havendo assim uma forma de interação apenas por voz. Isso para que se possa desenvolver um processo de avaliação com foco nas informações profissionais do candidato, ignorando seus aspectos pessoais.

5. CONCLUSÃO

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

Por fim, com o intuito de concretizar esses ideais, foi desenvolvido um Manual para ser incluso nas empresas, com o objetivo de informar e instruir acerca deste tema. O Manual #TransfobiaNão é composto por tópicos que além de trazerem a contextualização sobre a diversidade e inclusão nas empresas com ênfase em transexualidade apresentam também técnicas de alcance, que tem o propósito de combater o preconceito e estimular o bem-estar no ambiente organizacional.

Haja vista a notoriedade do trabalho no entorno do indivíduo, é de suma importância que sejam aplicadas políticas organizacionais que dispõem do poder de inserir e valorizar essa comunidade, proporcionando assim satisfação pessoal e inserção social, além da consolidação de direitos. Perante o preconceito vigente na sociedade existem pessoas que, por diferentes motivos, encontram-se alocadas numa categoria de excluídos. Essa categorização carrega consigo uma conotação de julgamento, havendo estigma e preconceito contra essa minoria.

O processo de inclusão é a soma de esforços dos indivíduos (ainda excluídos) e da sociedade para equacionar problemas, encontrar soluções e buscar a igualdade de oportunidades para todos. É necessário uma ação envolvendo esforços mútuos, em que o corpo social precisaria se adaptar para incluir e, simultaneamente, as pessoas se preparariam para assumir seus papéis na sociedade.

6. REFERÊNCIAS

AUTOR NÃO IDENTIFICADO. Transexualidade não é transtorno mental, oficializa OMS. Conteúdo disponível em: <[https://site.cfp.org.br/transexualidade-nao-e-transtorno-mental-oficializa-oms/#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde,Problemas%20de%20Sa%C3%BAde%20\(CID\)](https://site.cfp.org.br/transexualidade-nao-e-transtorno-mental-oficializa-oms/#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde,Problemas%20de%20Sa%C3%BAde%20(CID)>)>. Acesso em: outubro de 2022.

MOREIRA, Euza. MARCOS, Cristina. Breve percurso histórico acerca da transexualidade. Conteúdo disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/15311/16589>. Acesso em: outubro de 2022.

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**

CARLOS DE LIMA, Antonio. A cirurgia para mudança de sexo e o preconceito no Brasil. Conteúdo disponível em: <https://www.sedep.com.br/artigos/a-cirurgia-para-mudanca-de-sexo-e-o-preconceito-no-brasil/#:~:text=No%20Brasil%2C%20a%20primeira%20cirurgia,Em%20primeira%20inst%C3%A2ncia%2C%20foi%20condenado>. Acesso em: outubro de 2022.

AUTOR NÃO IDENTIFICADO. Dia da Visibilidade Trans: uma linha do tempo da luta e dos direitos de travestis, Transexuais e transgêneros. Conteúdo disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/nugen/2021/01/29/dia-da-Visibilidade-trans-uma-linha-do-tempo-da-luta-e-dos-direitos-de-travestis-transexuais-e-transgeneros/>. Acesso em outubro de 2022.

DIVERSITY AND INCLUSION IN COMPANIES WITH AN EMPHASIS ON TRANSEXUALITY

Abstract: The current research aims to answer the following question: Why is it difficult for companies to include the transgender community in the job market? Data collection was carried out through the indirect research method, on article sites, scientific articles and newspaper articles that brought statistics that showed the shortage of transgender workers in all labor areas, including the administrative area. Prototypes were developed based on these studies, with the aim of facilitating the contact of companies with the transgender community, so that everyone involved feels welcomed and comfortable in the work environment. Finally, it was possible to control a discussion about how prejudice is rooted in society, even if veiled, and how it interferes in the lives of many people even today.

Keywords: Transgender. Labor market. Prototypes. Preconception.

****Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba - gabrielvicente563@gmail.com**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

***Técnico em Administração, Na Etec Sapopemba**

****Natália Tavares Cabral - nataliatavares402@gmail.com**

***Sara Rafaela Santos Goularte**