

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Bruna Rafaela Cremon

Kaio Cesar Teixeira

Luiz Fernando Bonifácio da Silva

Sidclei Cavalcante

**INCLUSÃO LGBT NAS EMPRESAS DIRECIONADO AOS
TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS**

**Araraquara
2018**

Bruna Rafaela Cremon

Kaio Cesar Teixeira

Luiz Fernando Bonifácio da Silva

Sidclei Cavalcante

**INCLUSÃO LGBT NAS EMPRESAS DIRECIONADO AOS
TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação dos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilario.

**Araraquara
2018**

Bruna Rafaela Cremon

Kaio Cesar Teixeira

Luiz Fernando Bonifácio da Silva

Sidclei Cavalcante

**INCLUSÃO LGBT NAS EMPRESAS DIRECIONADO AOS
TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em ____ de _____ de 201____.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientador: Tiago Luiz Hilario

Prof. Avaliador: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente Deus

Aos Professores Gabriela Messias da Silva e Tiago Luiz Hilario, pela orientação e apoio, pelos incentivos, pela paciência, pelas correções e pelo tempo.

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz pela oportunidade de fazer o curso e pelo seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a conclusão deste trabalho.

Aos demais professores pelo apoio quando precisávamos.

Aos colegas de classe pelo companheirismo, pela persistência, dedicação e grande ajuda com o fornecimento de material para a realização deste trabalho.

Aos demais que contribuíram direta ou indiretamente para a construção do trabalho de conclusão de curso.

Época triste a nossa, mais fácil quebrar
um átomo do que o preconceito
ALBERT EINSTEIN

RESUMO

O presente trabalho de TCC focaliza o tema Inclusão LGBT nas empresas direcionado aos travestis, transexuais e transgêneros. Configura o objetivo de refletir sobre o processo inclusivo de transgêneros ao mercado de trabalho, quando se busca explicar porque no Brasil e em alguns países da América latina com altos índices de violência contra transgêneros segundo o relatório da violência homofobia no Brasil, publicado pela Secretaria dos direitos humanos da Presidência da República. Uma estimativa feita pela Associação nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), aponta que 90% das pessoas trans recorrem a Prostituição como Profissão em algum momento da sua vida, pois a sociedade classificou esses seres humanos sem potencialidades para exercer funções a não ser a sexual. Informações essenciais foram ressaltadas para melhor abranger a falta inclusiva de pessoas transgêneros ao mercado de trabalho. Através dessa pesquisa espera-se que o conhecimento e a igualdade sejam um diferencial e para que as empresas em nosso país vejam a complexidade do descaso presente nos dias atuais com a severa intolerância relacionadas ao preconceito e exclusão.

Palavras-chave: Preconceito. Inclusão. Mercado de trabalho. Igualdade.

RESUMEN

El presente trabajo de TCC se centra en el tema Inclusión LGBT en las empresas dirigido a los travestis, transexuales y transgéneros. Se configura el objetivo de reflexionar sobre el proceso inclusivo de transgéneros al mercado de trabajo, cuando se busca explicar por qué en Brasil y en algunos países de América latina con altos índices de violencia contra transgéneros según el informe de la violencia homofobia en Brasil, publicado por la Secretaría de los Derechos Humanos de la Presidencia de la República. Una estimación hecha por la Asociación Nacional de Travestis y Transexuales (ANTRA), señala que el 90% de las personas trans recurren a la Prostitución como profesión en algún momento de su vida, pues la sociedad clasificó a esos seres humanos sin potencial para ejercer funciones a no ser la sexual. La información esencial fue resaltada para cubrir mejor la falta inclusiva de personas transgénero al mercado de trabajo. A través de esa investigación se espera que el conocimiento y la igualdad sean un diferencial y para que las empresas en nuestro país vean la complejidad del descuido presente en los días actuales con la severa intolerancia relacionadas con el prejuicio y la exclusión.

Palabras clave: Perjuicio. La Inclusión. Mercado de Trabajo. La Igualdad.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 LUTA POR RECONHECIMENTO	12
1.1 O movimento LGBT no Brasil	13
1.2 A primeira onda	14
1.3 A segunda onda.....	15
1.4 A terceira onda	16
1.5 Os primeiros transexuais fora e dentro do Brasil	18
1.6 Primeiro transexual do Brasil.....	20
1.7 transexuais, travestis e transgêneros no Brasil.....	20
2 CONCEITO DE INCLUSÃO	22
3 CONCEITO DE IDENTIDADE DE GÊNERO	23
3.1 O que é identidade de gênero	23
3.2 Tipos de identidade de gêneros.....	24
3.3 Uso da sigla LGBTT	24
4 CONCEITO DE TRANSEXUAIS TRAVESTIS E TRANSGÊNEROS	25
4.1Transgeneralidade/ Transgêneros	25
4.2 As travestis	26
4.3 Transexuais	26
5 POPULAÇÃO TRANSEXUAL, TRAVESTI E TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	28
5.1 Vantagens	29
5.2 Estudo de caso com pessoas do público referente ao tema	30
5.3 Estudo de caso com psicólogas.....	33
6 TRANSFOBIA	37
6.1 Transfobia no lar	37
6.2 Transfobia no Brasil.....	37
6.3 Transfobia no mercado de trabalho.....	37
7 DIREITOS DOS TRANSGÊNEROS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS.....	39
7.1 Nomes e sexo	39

7.2 Direitos a banheiros	39
7.3 Saúde.....	39
7.3.1 Processo transexualizador	39
7.3.2 Próteses de silicone	40
7.3.3 DST- AIDS	40
7.3.4 Assistência social	41
9 EMPRESAS QUE AGREGAM TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS	42
9.1 Referência no Brasil.....	42
9.2 Empresas	42
10 EMPRESAS QUE DISCRIMINAM E NÃO AGREGAM TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS	47
11 PROSTITUIÇÃO DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL, TRAVESTIS E TRANSGÊNERO	49
12 ONGS QUE AJUDAM A POPULAÇÃO TRANSEXUAL, TRAVESTI E TRANSGÊNEROS	51
12.1 Qual importância de uma ONG.....	51
12.2 Surgimento da primeira ONG	51
12.3 ONGs voltadas a ajudar transgêneros	52
13 SITES QUE AUXILIAM TRANSGÊNEROS	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS.....	57
APÊNDICE A	60
ANEXO A	69

INTRODUÇÃO

Atualmente a área Recursos Humanos, teve grande evolução e desta forma possui grande importância dentro das empresas.

O trabalhador não é mais considerado apenas mão de obra e sim um ser que pensa, que tem desejos, que tem sonhos para realizar, expectativas, que possui inteligência, capacidades, habilidades, competências e que cada pessoa é diferente e única em sua integridade. O RH inclui pessoas para dentro das empresas, pessoas que não vão ser apenas empregados com a mão de obra e sim, membros, colaboradores capacitados que auxiliam para o desenvolvimento da instituição. Essa inclusão compõe toda diversidade social. Algumas dessas diversidades possuem a realidade de não serem incluídas socialmente dentro das empresas, sendo uma delas o público LGBT.

O público LGBT há mais de 20 anos, possui a proteção da Anistia Internacional contra a violação dos direitos humanos e mesmo assim luta contra discriminação e falta de oportunidades no mercado de trabalho. Os gêneros dentro deste público que mais sofrem são: os travestis, os transexuais e os transgêneros. Esses gêneros possuem maior dificuldade em conseguir oportunidades dentro do ambiente corporativo. No site *catraca livre* o assunto foi abordado mostrando estudos que foram realizados constatando que 20% de empresas brasileiras não contratam homossexuais, 7% dessas empresas não contratariam homossexuais em hipótese alguma e outras 11% só contratariam se o candidato não ocupasse um nível superior.

O trabalho justifica-se pela inclusão do público LGBT, relacionado aos travestis, transexuais e transgêneros dentro das empresas, visando compreender o porquê da discriminação de não haver contratação desses gêneros, sendo que eles possuem capacidades e habilidades para desenvolver trabalhos de qualidades assim como uma pessoa de outra diversidade.

E algumas indagações do tema abordado serão discutidas durante o trabalho, existe preconceito no mercado de trabalho com relação ao público LGBT, referente à capacidade e produtividade dentro das empresas? Por que muitas empresas não contratam pessoas desse gênero? Por que as empresas temem associar a imagem da empresa às pessoas desses gêneros?

E com essas indagações e a abordagem do tema, o trabalho tem como objetivo identificar e compreender por que as empresas da atualidade não incluem pessoas desse público direcionado, desconstruir a idealização das instituições que acreditam que esses gêneros afetam a imagem de suas empresas e proporcionar oportunidades para esses colaboradores desenvolver suas capacidades e habilidades profissionais com eficácia.

E para melhor compreensão e resultados do trabalho foram reunidos dados e informações sobre a inclusão LGBT dentro das empresas, direcionado aos travestis transexuais e transgêneros através de pesquisas bibliográficas, web gráfica e pesquisas de campo.

As pesquisas bibliográficas e a web gráficas serão de forma clara e objetiva, para melhor esclarecimento das abordagens do tema. E as pesquisas de campo serão através de informações obtidas sobre experiências em relação às dificuldades enfrentadas dentro do mercado de trabalho por pessoas do público transexual, travesti e transgênero, com membros de organizações privadas e com uma psicóloga, para tornar compreensível a falta de oportunidades que atinge a população transexual, travesti e transgênero através da perspectiva interna das organizações.

1 LUTA POR RECONHECIMENTO

Atualmente no Brasil a população LGBT enfrenta uma luta em busca dos seus direitos e reconhecimento. Mas antes de falar sobre essas abordagens, devemos nos aprofundar e conhecer a histórica trajetória do movimento LGBT, acontecimentos do passado que serviram de influência para a constituição atual, que se iniciou antes, fora do Brasil.

No passado, por volta do século XIX, o termo “homossexual” era para designar duas pessoas do mesmo sexo que tinham relações sexuais, com objetivo de criar categorias e espécies com ligações no comportamento sexual, isso fazia parte de uma estratégia política para separar a ideia de que duas pessoas do mesmo sexo se relacionando seria um crime ou fragilidade moral. Logo depois o termo se popularizou e se tornou senso comum, porém não foi simplesmente transposto e adotado prontamente pela população. Houve dentro dessa categorização de “comportamento sexual” conflitos pela categoria e pelas apropriações e traduções dadas.

Com esses acontecimentos, o termo homossexual ficou conhecido como um comportamento diferente do modo de pensar e sentir da maioria da população. Isso também ajudava legalmente a criar uma nova identidade para aquelas pessoas que tinham seus desejos e práticas com outras pessoas do mesmo sexo.

Logo depois no início do século XX, ainda não se existia penalidade sobre atos sexuais entre duas pessoas do mesmo sexo, porém os homens que tinham práticas homoeróticas, eram alvos da atenção por médicos e possíveis estudiosos do comportamento humano, que procuravam descobrir e explicar esses comportamentos. Também havia os criminologistas, que acreditavam que o comportamento era uma “sexualidade desviante” e também a prática de delitos criminosos como sendo a sexualidade do sujeito algo agravante para si mesmo. Junto com os criminologistas, a polícia e a classe médica, também aplicavam uma ciência de cunho positivista, sendo assim, quem escapasse da heterossexualidade, eram internados em institutos psiquiátricos e perseguidos pela polícia.

Todas essas categorizações, restrições legais e médicas categorias e espécies já definidas, para aqueles que se identificavam como homossexuais, gerou uma atitude reversa, eles se enxergaram como uma categoria a parte e criaram

laços de identidade e sociabilidade. Muito antes de haver um movimento homossexual, eles tiveram a capacidade de desenvolver redes de sociabilidade que aos poucos foi virando um conjunto de traços ligados a uma “identidade gay” junto com o decorrer do crescimento urbano e de cidades.

O verdadeiro movimento homossexual nascia no final do ano de 1990, em Amsterdam, onde se formou a primeira organização chamada COC (*Center of culture and recreation*), com o objetivo de desconstruir a negatividade a homossexualidade, promover mais sociabilidade e alavancar a tolerância para com os homossexuais.

Em 1950, um grupo clandestino com algumas lideranças norte-americanas, nascia o *Mattachine Society*, também tinha como objetivo a sociabilidade e promovia palestras proferidas por psiquiatras e médicos sobre a homossexualidade. Também na mesma década nascia o grupo *Daughters of Bilitis*, direcionado as lésbicas.

Nas décadas de 1960 e 1970 houve um crescimento em relação a visibilidade do principiante movimento. Mas na verdade a grande data que marcou o movimento homossexual internacionalmente e que se mantém até nos dias atuais, é o acontecimento chamado revolta de *Stonewall*. Que era um bar em Nova York, frequentado por homossexuais que era constantemente abordado pela polícia, cansados de sempre serem abordados, os frequentadores entraram em confronto aberto com a polícia. Esse fato ocorreu em 28 de junho de 1969 e se tornou conhecida internacionalmente como o “Dia do orgulho gay”.

1.1 O movimento LGBT no Brasil

No Brasil, da década de 1960 até a seguinte década, foi marcado pela ditadura militar. Mesmo que houvesse grupos questionadores sobre a homossexualidade, seriam duramente reprimidos pela ditadura. Porém haviam grupos clandestinos que tentavam combater a ditadura militar que em meados de 1970 o movimento homossexual chamado SOMOS- grupo de afirmação homossexual de São Paulo ganhava visibilidade. O nascimento desse movimento era a afirmação do projeto político da questão homossexualidade em algumas

associações existentes no período anterior desse surgimento. Essas associações, além de reunir homossexuais também possuíam projetos de sociabilidade com pequenas iniciativas, onde jornais eram distribuídos em bares, fã clubes de artistas e bailes de carnaval onde se encontravam os homossexuais.

Com o surgimento da Aids, a maneira como foi divulgada e as políticas públicas relacionadas ao enfrentamento da epidemia, gerou grande visibilidade à homossexualidade. Após o surgimento, anos de pânico sobre a epidemia se passaram e começou a surgir um vigoroso mercado para os homossexuais, onde casas noturnas com frequência homossexual era conceituada como espaço de resistência e afirmação dessa identidade que não poderia ser exposta fora de certos lugares onde haviam se constituído como lugares de proteção ao preconceito.

O início do movimento indicava aspiração e reivindicação de direitos universais e civis, por meio de ações políticas voltadas, para a sociabilidade de forma ampla. Com os outros acontecimentos que ocorreram antes em outros países, no final de 1970 surgiram os primeiros grupos militantes homossexuais em conjunto com a abertura política que significava o encerramento da ditadura militar. Com o surgimento de grupos militantes trajetória homossexual é dividida em “três ondas”. De 1978 a 1983 ocorreu a primeira onda, de 1984 a 1992 ocorreu a segunda onda e de 1992 até os dias atuais acontece a terceira onda.

1.2 A primeira onda

A primeira onda tinha por objetivo propostas de transformação para o conjunto da sociedade, com o intuito de anular os vários tipos de hierarquias sociais que existiam e eram relacionadas a gênero e a sexualidade. O grupo SOMOS junto com o jornal Lâmpião da esquina, também tinham seus objetivos nessa primeira onda, que era promover a reflexão em relação a sujeição do indivíduo com convenções de uma sociedade sexista e também querer espaços que podiam ser afirmados a diversidade sexual.

Em sua pesquisa de doutorado Edward MacRae situou 22 grupos homossexuais atuantes no Brasil nesse período, concentrados sobretudo no eixo Rio de Janeiro-São Paulo (MACRAE, 1990 apud FACCHINI, 2011, p.13). Também se

teve um grande marco do movimento por forte caráter antiautoritário, que eram em reação a ditadura. Também tinha as organizações dos coletivos, que eram grupos de reflexão e produção da identidade coletiva ativista, e o grupo era visto como comunidade de iguais, onde pessoas compartilhavam as mesmas condições de necessidades.

O SOMOS também exercia outra função durante a primeira onda, que tinha como foco em suas atividades as reuniões de identificação, com o objetivo de compartilhamento de experiências pessoais.

Em 1979, no Rio de Janeiro houve o primeiro encontro de homossexuais, militantes com o objetivo de reivindicar a inclusão do respeito em relação à “opção sexual” - o termo usado pelos próprios homossexuais- e também uma convocação para que houvesse um primeiro encontro de grupos homossexuais organizado, que teve acontecimento em abril de 1980.

Em 1980 também surgiu o primeiro grupo lésbico. E em 13 de junho de 1980 ocorreu a primeira passeata do movimento, que era contra a violência policial. Entre 1981 e 1985, ocorre a campanha para retirar a homossexualidade do código de doenças, ou seja, a luta pela despatologização.

1.3 A segunda onda

A segunda onda começa em 1983 quando a epidemia de Aids aumenta, sendo assim, diminuindo muito a quantidade de grupos homossexuais. Os ativistas queriam uma resposta coletiva dos governos em relação ao HIV/AIDS, porém o governo não gerava resposta alguma. Com isso os próprios ativistas se responsabilizaram pela mobilização contra a epidemia. Grupos como o Triângulo Rosa e o Atobá, do Rio de Janeiro, e o Grupo Gay da Bahia se juntaram com o objetivo de promover mudanças na sociedade e principalmente em relação aos direitos civis de homossexuais.

Nesse movimento as características mais marcantes incluíam ações contra discriminação e violência e ações voltadas para a garantia dos direitos civis. Nesse período também, ocorreu a formalização legal dos grupos GGB e Triângulo

Rosa, que foram os primeiros grupos a serem legalizados com ações voltadas para os direitos de homossexuais.

Outro fato que ocorreu foi à mudança do termo “opção sexual” para “orientação sexual” para deslocar a ideia de que a homossexualidade era uma opção ou condição. O uso do termo era para afirmar que não se trata de uma escolha racional e voluntária, porém também não é uma determinação simples.

Em 1984 na Bahia o encontro de ativistas era como objetivo de luta pela despatologização, pela legalização antidiscriminatória, pela legalização do casamento gay e pela inclusão de educação sexual em currículos escolares.

Em 1988, o grupo Triângulo Rosa articulou o movimento para reivindicação de inclusão da expressão “orientação sexual” no artigo que proíbe a discriminação por origem, raça, sexo, cor e idade da constituição federal.

Em outro movimento no ano de 1989 a aids passa a ter maior visibilidade em questão de violência, discriminação religiosa e necessidades de obter mais grupos homossexuais.

Em 1990 e 1991 houve uma grande recaída sobre a luta contra a aids e sobre fortalecer os movimentos.

1.4 A terceira onda

No início de 1990, o movimento homossexual aumentou muito como forma de solução em relação a resposta comunitária e governamental sobre a aids. Com base em experiências, os grupos passaram a criar projetos de prevenção de combate a aids, onde alguns grupos formaram organizações não-governamentais.

Os números de grupos e a expansão do movimento por todo Brasil, aumentaram onde houve grande diversificação de tipos de organizações, havia grupos comunitários, ong's, setoriais de partidos, grupos religiosos as chamadas igrejas inclusivas, todos esses tipos de organizações trabalhavam direto com a questão LGBT.

Nesse terceiro movimento houve várias diferenciações de vários sujeitos internos do movimento, foram especificados cada um. Esses sujeitos são: lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Também no mesmo ano, surgia a organização das travestis, com ponto de partida em relação as questões ao impacto da aids com essa comunidade e também o aumento de casos de violência contra travestis que era uma comunidade mais visível e exposta.

Na metade dos anos 1990, começou a ocorrer encontros de travestis e a comunidade passa a ser incorporada na sigla que representa o movimento, a partir de 1995.

Em 1993, apesar de estarem presentes nos grupos desde o início, as lésbicas são incluídas a sigla apenas nesse ano.

Na segunda metade dos anos de 1990, surgia as organizações de transexuais com o objetivo de lutar por acesso as cirurgias experimentais de transgenitalização.

Em 1995 é fundada a maior rede de organizações LGBT brasileira da américa latina, a ABGLT (associação brasileira de gays, lésbicas e travestis) que tinha grande investimento no combate a aids e articulações com órgãos públicos. Também promovia orientações para acabar com várias formas de discriminação e violência contra a população LGBT e o reconhecimento da parceria civil e criminalização da homofobia. Depois da fundação da ABGLT, em 2007 muitas outras redes se estenderam. Elas são: a ABGLT, a ABL (associação brasileira de lésbicas), a LBL (liga brasileira de lésbicas), a ANTRA (associação nacional de travestis), o CNT (coletivo nacional de transexuais), o CBB (coletivo brasileiro de bissexuais) e a rede afro LGBT, além também de criações de redes locais como o fórum paulista GLBT que tinha por objetivo grande debate aberto e amplo sobre os direitos LGBT.

Com os objetivos de visibilidades e com a aids, que os tornaram ainda mais visíveis, houve a abertura para um marco que se estende até os dias atuais, que é a conhecida parada de orgulho. Em 2007 foram realizadas 300 paradas em todo país.

Em 2004 ocorre a criação do projeto Brasil sem homofobia, que tinha por objetivo inserir ações de combate a homofobia nos ministérios. Além desse objetivo também havia a sensibilização parlamentar, investimentos em relação a projetos de leis em todos os níveis, que tinham em destaque o reconhecimento por uniões homoafetivas, garantia de paternidade/maternidade, restrição de comportamento discriminatório e o reconhecimento por identidade social de travestis e transexuais.

Os anos 2000, trouxe consigo grupos em prol da diversidade sexual dentro de universidades que em 2003 virou uma organização, a ENUDS (Encontros nacionais universitários da diversidade sexual), que promovia reuniões anuais em relação ao tema. Também se formou grupos de pesquisas, que se voltaram para diversidades sexual.

A visibilidades homossexual, também aumentava com a segmentação de mercado, com o surgimento de revistas, bares, campanhas de turismo, casas noturnas voltadas para o público e também haviam casas, revistas e sites com bandeiras do arco íris, que foi criado e se tornou um símbolo da diversidade sexual.

Nos últimos anos as principais estratégias usadas para o reconhecimento era a visibilidade massiva, que era por meio das paradas de orgulho e a visibilidade positiva através da grande mídia, e a outra estratégia era a incidência política no âmbito internacional.

Contudo, o movimento LGBT, era e ainda é fundamental para pensarmos sobre temas relacionados a diferença, desigualdade, diversidade e identidades na sociedade, para combate à desigualdade e conseguir equilíbrio entre igualdade e diferença e entre solidariedade e identidade para a união de forças para a justiça social.

1.5 Os primeiros transexuais fora e dentro do Brasil

Muito antes mesmo dos movimentos de luta por reconhecimento haviam transexuais no mundo.

Charles Geneviève d'ÉON

Em 1728 Nascia Charles Geneviève d'ÉON, excelente cavaleiro e esgrimista. Tornou-se espião de Luís XV e teve a missão de ir para a Rússia e fazer contato e ganhar a confiança com Czarina Elisabete.

Charles possuía traços finos e delicados e levou isso em consideração na hora de executar sua missão. Com roupas femininas e documentos falsos, a moça chamada Lia, que na verdade era Charles, se tornou intima de Czarim. Além de apenas completar sua missão, chales despertou suspeita sobre seu verdadeiro

gênero, sendo assim, tendo perfeição em traços femininos. Depois da primeira missão realizada, Charles realizou muitas outras missões ordenadas por Luís XV, estando vestido tanto de mulher quanto de homem. Charles também se tornou capitão de elite do exército onde o levou para Londres para negociar paz. Porém nos anos 1770 houve especulações sobre o sexo de Charles e durante 20 anos, os ingleses faziam apostas sobre o sexo de Charles, por possuir traços e formas arredondados femininas. Chateado com a situação, Charles se recusava a revelar seu verdadeiro sexo. E por isso, ele começou a querer voltar para a França sendo reconhecido como mulher. O acordo foi feito e o rei obrigou Charles a manter sua condição feminina até a morte, onde não poderia exercer nada relacionado ao exército, negócios e diplomacia, pois era funções categorizadas somente para homens.

Em 1785, a senhora d'Éon, como Charles ficou conhecido, voltar a Inglaterra onde morava com uma senhora viúva que a ajudava financeiramente.

Em 21 de Maio de 1810, a senhora d'Éon faleceu com 83 anos. E quando seu corpo foi levado a médicos para ser avaliado, tiveram a surpresa de ser um corpo de um homem.

Lili Elbe

Em 1882, nascia na Dinamarca, Einar que com o decorrer do tempo se tornou um grande artista de sucesso. Mas um pouco antes disso ao começo de sua vida adulta, se descobriu que tinha nascido no corpo errado.

Depois do sucesso, em 1904 Einar com 22 anos, conhece e se casa com Gerda. Porém Gerda sabia do descobrimento de Einar em relação a sua sexualidade e ela o apoiava e ajudava emocionalmente.

Mas a real transformação ocorreu quando Einar se sentiu muito mais confortável em roupas femininas. Isso aconteceu quando sua esposa pediu para que ele substituísse uma modelo que posaria para ela e que tinha faltado no dia. De início Einar resistiu, mas logo depois aceitou. Logo depois após isso, Einar se sentiu realmente bem em relação ao se sentir mulher e logo depois desse acontecimento, seu casamento com Gerda foi anulado logo após a primeira cirurgia de Einar, que aconteceu entre 1930 e 1931, na Alemanha. A primeira cirurgia foi a retirada dos testículos, a segunda removeu o pênis. Além das duas cirurgias já feitas ele também

conseguiu legalmente mudar o nome para Lili Elbe e o tratamento social como mulher.

Porem na terceira cirurgia em setembro de 1931, com a tentativa de implementação de útero, Lili Elbe faleceu aos 48 anos. Ela foi a primeira pessoa do mundo a se submeter a cirurgias de readequação sexual.

1.6 Primeiro transexual do Brasil

Em 1950 no Rio de Janeiro nascia Joana, que nunca conseguiu se aceitar como mulher. A partir dos 12 anos, idade onde seu corpo passava por desenvolvimento feminino, Joana sentia ódio pelo próprio corpo. Em 1977, aos 22 anos, Joana virou Joao W. Nery, em 1966 fez a primeira cirurgia de redução de mama e em 1967 fez uma segunda cirurgia também para mais redução da mana. Em 1976, fez a retirada do útero e dos ovários e em 1977 fez a mamoplastia masculinizadora e uma neuretra, para poder urinar em pé. Atualmente ele é casado, é pai e avô.

1.7 transexuais, travestis e transgêneros no Brasil

No Brasil os transexuais e travestis, alvos de preconceitos, ganharam há 15 anos o dia da visibilidade trans. Porem muitos anos antes disso, na década de 60 uma dançarina que veio da França foi a primeira “frisson trans” do Brasil. Chamada Coccinelle (1931-2006), desembarcou no Rio de Janeiro em 1962. Ela provocava curiosidade pela sua sexualidade, afinal, naquele tempo o Brasil não entendia muito bem sobre o que ela representava.

A partir disso, muitas outras Trans estiveram presentes na mídia e em outros lugares. Entre todas as transexuais e travestis estão:

- Rogéria: 68 anos, foi pioneira no Brasil e grande referência para outras grandes artistas. E até os dias atuais faz história em teatros, televisão e musicais.

- Roberta Close: modelo na década de 80 é o nome mais forte entre elas. De sucesso enorme, foi convidada a fazer ensaios com as revistas Playboy e Sexo. Ganhou uma música de Erasmo Carlos e tentou ser cantora. Por fim se casou com um suíço e abandonou sua carreira no Brasil.

- Léo Kret: 33 anos, dançarina, funkeira e cantora e política. Foi a primeira vereadora transexual eleita em Salvador. Porém atualmente é cantora e funkeira.

- Carol Marra: 30 anos, modelo e atriz. Só em um ano atuou em 3 filmes

- Laerte: 65 anos, cartunista e chargista, é adepta do crossdressing e aos 57 anos se assumiu transgênero.

- Nany People: 52 anos, atriz e humorista, foi repórter de programa em 1997, em 2010 participou do reality show “a fazenda” e atualmente faz stand up, com o nome de TsuNany Turbinado.

Muitas transexuais e travestis são conhecidas e marcam o Brasil por suas forças e lutas por reconhecimento.

2 CONCEITO DE INCLUSÃO

As pessoas Transgênero encontram pela frente, preconceito, exclusão e dificuldade ao acesso Educacional, além da indisponibilidade de vagas ao mercado de trabalho e a violação de seus direitos.

O Brasil lidera o ranking de países onde há maior violência contra transexuais, entre o ano de 2008 a 2015 foi feita uma pesquisa realizada pela ONG Transgender Europe, onde cerca de 802 perderam suas vidas no nosso país, o que deixa bem claro a severa intolerância.

A ex-diretora da Divisão de Políticas para a Diversidade Sexual de São Carlos, Ângela Lopes, confessa que há uma luta muito grande desde a percepção da identidade de gênero até a sua vida adulta, hoje aos 42 anos, ela diz que teve sua percepção aos 8 anos de idade, com a não aceitação dos pais e da família que esperavam uma conduta masculina de Ângela, ela foi expulsa de casa aos 12 anos de idade e passou a morar na rua, onde constantemente era levada a delegacia por motivos de abusos sexuais e físicos cometido pelos próprios policiais pois naquela época não existia política de inclusão a ser discutida e nem direitos humanos, relata Ângela.

3 CONCEITO DE IDENTIDADE DE GÊNERO

A identidade de gênero normalmente é confundida com a orientação sexual, como é o caso de muitas travestis serem consideradas homossexuais por conta dos trejeitos e vestimentas femininas, mas no caso não é bem assim, travestis podem sentir atração ou desejo por homens e mulheres, lembrando que é importante destacar que as travestis não são iguais em todo o mundo como as quais conhecemos no Brasil, no mundo todo, existem países em que pessoas, na qual nós conhecemos como travestis, são pessoas que trazem características de divindades, ou até mesmo consideradas Deusas e pessoas que trazem muita sorte.

Além dos travestis existem também os transexuais, que são indivíduos que não se adequam ao gênero em que nasceu, não reconhecem o corpo biológico como seu, buscando assim tratamentos cirúrgicos para a buscar do corpo desejado ao sexo no qual se reconhecem.

Para a medicina essas pessoas são diagnosticadas com transtorno de identidade de gênero, carecendo assim de tratamentos hormonais e psicológicos para a adequação ao sexo ao qual se identifica, inclusive intervenção cirúrgica sendo cirurgias de redesignação sexual (transformação do órgão genital), plástica mamária reconstrutiva (incluindo próteses de silicone) e de mastectomia (retirada de mama).

3.1 O que é identidade de gênero

A identidade de gênero consiste em como o indivíduo se identifica com seu gênero, como homem ou mulher ou nenhum dos gêneros.

A forma como ele ou ela quer ser reconhecida, segundo alguns psicólogos e psiquiatras isso pode mudar no decorrer da vida, sendo assim a identidade não pode ser medida por grau de masculinidade ou feminilidade.

3.2 Tipos de identidade de gêneros

Existem três principais tipos de identidade de gênero: transgêneros, cis gêneros e não-binários.

- **Transgêneros:** é o indivíduo que se identifica com o gênero diferente do qual foi atribuído no nascimento, ao contrário do que se pensava no passado o transgêneridade não uma doença mental e muito menos pode sofrer uma patologização pois isso viola os direitos humanos do indivíduo.
- **Cis Gênero:** O indivíduo Cis Gênero é o oposto ao transgênero pois se identifica tanto biologicamente como psicologicamente com seu gênero de nascença.
- **Não Binários:** Indivíduos não binários se classificam como uma mistura de ambos os gêneros ou diferença de ambos criando assim uma terceira identidade que foge dos padrões homem e mulher.

3.3 Uso da sigla LGBTT

Desde 1990 há um crescimento significativo de movimentos sociais para que lésbicas, gays, travestis, transexuais tenham direitos humanos reconhecidos.

O uso de algumas siglas como LGBTT, Lésbica (L), Gays (G), Bissexuais (B), Travestis(T), Transexuais (T), as vezes pode parecer de várias ordenações como por exemplo: GLBT, GLTB, LGTTB, LGBT, mesmo que a sigla apresente apenas uma letra (T), ela representa o termo Transgênero. O termo transgênero é usado para reunir as necessidades dos travestis e transexuais, mas o termo é controverso, pois trata de coisas diferentes, também é utilizado para defender outra manifestação como as dos transformistas, Drag-Queens e pessoas que utilizam objetos de determinado gênero para satisfação sexual de se sentir de outro gênero para prazer próprio.

4 CONCEITO DE TRANSEXUAIS TRAVESTIS E TRANSGÊNEROS

Cada um de nós somos seres únicos que, porém, temos características comuns a toda humanidade. Elas nos identificam com alguns e nos tornam diferentes dos outros. Como religião em que nascemos e crescemos, nossa raça e classe social, nossa idade, nossas habilidades físicas, entre outras que marcam a diversidade do ser humano. Dentre essas dimensões este guia se foca no gênero.

Relembramos da nossa formação pessoal, desde criança, nascemos e crescemos e somos ensinados a agir e ter uma determinada aparência de acordo com nosso corpo biológico. Crescemos e fomos ensinados que homens devem se comportar como homens e mulheres se comportar como mulheres. Porque isso é imposto pela sociedade.

Entretanto, o fato é que a grande diferença que percebemos entre homens e mulheres é construída socialmente, quando somos ensinados agir de acordo como são identificadas a ter um papel de gênero “adequado”.

Além disso a sociedade em que vivemos dissemina a crença de que órgão genitais definem uma pessoa: homem ou mulher. Essa construção do sexo não é fato biológico e sim social.

O gênero social vai além do sexo, não importa a definição do ser homem ou mulher, não pela aceitação genital, mas sim pela percepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente.

Se adotamos ou não determinados modelos, papéis de gênero, isso pode independe de nossos órgãos genitais. Para algumas pessoas, que vivem um gênero discordante do sexo é uma questão de identidade é o caso das pessoas conhecidas como travestis e das transexuais, que são tratadas coletivamente como parte do grupo transgêneros.

4.1 Transgeneralidade/ Transgêneros

São formas de viver o gênero, os dois aspectos cabem na dimensão transgêneros, ou seja, vivência do gênero: transexuais e travestis.

A transexualidade é uma questão de identidade e não doença mental nem perverção sexual muito menos doença debilitante ou contagiosa. Não tem nada a ver com orientação sexual como geralmente se pensa, e não é escolha. Ela é identificada ao longo de toda sua história e no mundo.

4.2 Travestis

Segundo o autor Ronaldo Pamplona da Costa com sua bibliografia “os onze sexos, as múltiplas faces da sexualidade humana, as travestis disfarçam-se de trajes, pessoas vestidas insolitamente como homens, trajados de mulher.

Os travestis que ficaram consagrado no Brasil para designar os homens que são educados como meninos e tem uma identidade de gênero diversa da maioria. São pessoas que ao lado da identidade masculina, desenvolvida por meio do reconhecimento do corpo biológico da educação e sentem-se femininas. A identidade de gênero é a base da construção de ser, trata-se de algo interno uma sensação que pertence ao gênero masculino e feminino.

Os travestis não pensam em eliminar seus órgãos genitais, porque alguns acabam tendo relações ativas quando estão com seus clientes de rua na prostituição e até mesmo se relacionar com mulheres, o fato dos travestis sentirem-se ao mesmo tempo homem e mulher, alguns se transformam o mais aproximado das mulheres utilizando maquiagens, hormonioterapia, silicone para ter seios fartos e grandes nádegas e outros se preservam com seu corpo totalmente masculinos.

4.3 Transexuais

O termo gênero que caracteriza a pessoa que não se identifica com sua própria genitália atribuída ao seu nascimento, sendo o fato psicológico predominante na transexualidade. O indivíduo identifica-se com o sexo oposto, embora dotado de genitália e órgãos externos ou internos de um único sexo; e refere-se à condição do indivíduo que procura fazer a transição para o gênero oposto através de intervenção

médica podendo ser redesignação sexual ou apenas feminização ou masculinização dependendo do ser transicionado.

A transexualidade surge a partir do desconforto com o sexo anatômico natural e o desejo rápido de eliminar os genitais para perder as características primárias e secundárias do próprio sexo e ganhar do sexo oposto.

Os transexuais não apresentam qualquer anormalidade biológica visível, mas desenvolvem naturalmente desde cedo uma identidade de gênero feminina. Não são homens que desejam se tornar mulheres. Elas psicologicamente são mulheres. Essas pessoas têm perfeita consciência que nasceram homens e tem o corpo e uma genitália masculina e não conseguem aceitar sua estrutura biológica. Em função disso surge o grande conflito entre o que sentem internamente, e seu corpo físico, para elas os órgãos sexuais de nascimentos sobram no corpo e sentem que aquela parte não lhes pertence, assim como faltam-lhe outros.

Para os transexuais está na inversão completa a sua identidade de gênero e seu corpo biológico, esse drama é tão intenso que chegam a ter vergonha dos seus genitais.

Os transexuais masculinos não buscam prazer em seus órgãos sexuais, ao contrário do que ocorre com outros homens ou travestis.

5 POPULAÇÃO TRANSEXUAL, TRAVESTI E TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho é um direito que todos possuem, é uma atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano, com ele é possível ter estabilidade e condições de sobrevivência, então ele é muito representativo para qualquer pessoa. Porém as pessoas que são trans não possuem esse direito garantido devido ao preconceito e discriminação.

E para o mercado de trabalho, independente da formação acadêmica de uma pessoa trans, não importando se ela é graduada e está totalmente apta para exercer determinada função, o preconceito ainda sim predomina dentro das empresas. Uma pesquisa realizada em 2015 com 10.000 empregadores, pela empresa de recrutamento e seleção Elancers, teve como resultado que 20% das empresas brasileiras se recusam a contratar pessoas LGBT, 7% não contratariam em hipótese alguma e apenas 11% faria a contratação, porém o candidato jamais poderia chegar ao cargo de chefia.

Para essas empresas, ser trans é uma forma de impedimento para poder ingressar ou permanecer em alguma instituição.

O currículo da pessoa pode ser bom, ótimo e muitas outras coisas que realcem o currículo, porém se a pessoa não for o “perfil” que a empresa quer, eles acabam sendo “descartados”. Muitas empresas até selecionam os currículos, mas na hora da entrevista quando se deparam com a pessoa sendo transexual, travesti ou transgêneros, as empresas não querem e não aceitam essas pessoas internamente, por julgar que manchará a imagem da empresa e por preconceito em si. E mesmo que algumas empresas contratem pessoas trans, elas determinam que para permanecer com o emprego, as trans devem agir de acordo com seu sexo de nascimento, usar o nome de registro e utilizar o banheiro correspondente ao sexo.

E isso também é válido para as trans que possuem escolaridade superior e são aptas para exercer funções de alto desempenho, para as trans que possuem baixa formação escolar, é ainda pior. Por terem sido desrespeitadas ou sofrerem violência e principalmente pela não aceitação familiar, que incluía a expulsão de casa e a evasão escolar devido a sua identidade de gênero, a formação acadêmica

se torna comprometida. E mesmo quem já tenham uma formação ou que depois de serem expulsas de casa e ainda sim conseguiram chegar a ter uma formação, são excluídas pelo motivo de serem trans, e com isso o único caminho a ser recorrido é a prostituição. Segundo o ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 90% das travestis e transexuais vivem da prostituição. A sociedade e as empresas discriminam esses seres humanos, julgando-os a não ter potencialidade para o mercado de trabalho, classificando apenas para trabalhos sexuais.

Porem mesmo diante de toda essa dificuldade e preconceito das empresas, a inclusão no mercado de trabalho da comunidade LGBTT, tem crescido nos últimos tempos, algumas empresas abrem vagas e valorizam essas diversidades, contratam e dão chances. E mesmo que as pessoas trans estão inseridas dentro do mercado de trabalho, ainda enfrentam o medo de serem demitidas por causa de discriminações de colegas ou superiores. E para que isso seja resolvido, não basta apenas uma simples contratação, ainda há muito a ser feito, é uma questão de mudança de cultura, onde um ambiente seja construído zelando pela segurança psicológica e pela confiança. Isso depende bastante do envolvimento de alta liderança, no qual será responsável por comandar, disseminar e inspirar os outros funcionários a se abrirem para o diferente, proporcionando total inclusão para a pessoa trans. Essas empresas se preocupam com a inclusão dessas pessoas dentro do mercado de trabalho e se importam com suas qualificações, vontade de trabalhar e ter um crescimento profissional.

5.1 Vantagens

É errado pensar que essas empresas investem na inclusão de trans apenas por questão de solidariedade, é muito mais que isso, é questões de diferencial e melhoria contínua, já que manter equipes diversas também é bom para o bolso da empresa. Essas pessoas trans por acreditarem que seu ambiente de trabalho é diverso e sem discriminações, se tornam as mais engajadas e esse engajamento é totalmente relacionado ao aumento de produtividade, inovação e bem-estar no trabalho. Um estudo divulgado pela *Diversity Matters*, da consultoria *McKinsey*, mostra que empresas que possuem essa inclusão de diversidade tem

57% do seu desempenho melhorado, em comparação com outras empresas em geral, e a avaliação de desempenho dos empregados trans, é melhor do que a dos outros empregados.

Isso também ajuda na diminuição da rotatividade, de acordo com dados da Atento, multinacional de telemarketing, que de 2010 para os dias atuais, teve uma queda de rotatividade de 12% para 5%.

Um outro dado, foi uma pesquisa realizada pela revista Management Science, que comprovou que as empresas que incluem a população LGBT ganham um aumento de 8% nos registros de patentes.

5.2 Estudo de caso com pessoas do público referente ao tema

Foram realizadas entrevistas de campo diretas com esse público referente ao tema inclusão LGBT nas empresas, direcionado as travestis, transexuais e transgêneros. As respostas foram separadas de acordo com as perguntas.

1. Você se considera ativista da população direcionada a travestis, transexuais e transgêneros? Porque? E você acredita que o futuro projeto de inclusão de cotas para essa população pode ser aprovado?

De acordo com o desenvolvimento das entrevistas com as transexuais e travestis, coletivamente transgêneros: Natalia Bueno Scneider, Andressa Koy, Bianca Ryston e Sonia Maria Funari. Elas são ativista e militantes dos movimentos GLBT, pois defendem e lutam com muita força e determinação, por serem do público excluídos não só do mercado de trabalho, mas sim, de vários outros direitos, que é uma violação dos direitos humanos; então nós transgêneros deveremos nos posicionar como ativistas, militantes pois é através de nossas lutas, movimentos, manifestações que podemos conseguir conquistar nossos direitos de igualdade. Mesmo com toda dificuldade não devemos desistir nunca, a união faz a força e nos tornaremos cada vez mais forte e resistente para continuarmos lutando, onde conseguiremos nossos objetivos e seremos reconhecidas pela sociedade, pelos seres humanos que somos, iguais a todos, a única diferença é nossa identidade de

gênero, que a sociedade insistem em nos julgar, sem ao menos conhecer nossas capacidades e habilidades profissionais e nossas éticas.

Agora quando falamos sobre o futuro projeto de inclusão de cotas, tínhamos esperança que passasse pelo congresso e fosse aprovado, mas infelizmente foi negado. Mas não desistiremos e nossa militância estará sempre posicionada por nossos direitos. Infelizmente a triste realidade é que no senado existe uma bancada muito conservadora que dificilmente deixariam passar um projeto que favorecesse uma população que julgam diferentes. Isso por que na realidade eles não conseguem distinguir o que é identidade de gênero, e deixam o preconceito e a discriminação predominar seus extintos, e acabam tomando decisões equivocadas.

2. Qual foi a sua maior dificuldade já enfrentada já enfrentada diante das empresas para conseguir um emprego com carteira assinada?

A dificuldades já começaram no processo seletivo, pois quando fomos selecionados com nome biológico que recebemos dos nossos pais, e nos apresentamos para o recrutamento, começa toda a indiferença e o preconceito, onde dificilmente passamos para segunda etapa de entrevista. Sempre acontece igual, utilizam dos mesmos álibis, usando o termo, "aguardem que entraremos em contato" esse contato que nunca recebemos. Agora quando é para empresas de telemarketing, quando ninguém vê quem está do outro lado da linha, é onde surge uma oportunidade.

De acordo com a travestis Sonia maria funari, ela já não encontrou dificuldades quando procurou seu primeiro emprego na companhia troelibus (CTA) de transporte Araraquara, ela se sentiu beneficiada e acolhida, onde trabalhou por 20 anos, ela entende que o preconceito e a discriminação no mercado de trabalho existem.

3. Em algum momento você já pensou em desistir de procurar emprego com carteira assinada, e entrar para prostituição por falta de oportunidades de emprego?

Na realidade quando começamos a luta por uma oportunidade de emprego e nos deparamos com as grandes dificuldades, se não estivermos focadas e com determinação acabamos pensando sim, mas quando nos reconhecemos com

nossa identidade de gênero e decidimos pela militância seguiremos em frente, até a conquista de nossos ideais. A prostituição não é o melhor caminho, com todos os riscos e vulnerabilidades onde ficamos expostas. Mas tem algumas trans que acabam entrando sim para prostituição.

A travestis Bianca Rylton relata que, por inúmeras vezes, por sempre ter encontrando a rejeição em seus processos seletivos, a discriminação e o preconceito sempre a frente, acabou desistindo e por não ter apoio de ninguém, não encontrou outro recurso a ser a prostituição para a própria sobrevivência. “Me mantive por mais de 10 anos como uma profissional do sexo, onde fui assaltada e espancada por varias vezes, tinha consciência do risco que estava exposta, mas minha única forma que encontrei de manter minhas necessidades diárias do cotidiano.”

4. Como foi sua integração no seu primeiro dia de trabalho com registro em carteira assinada depois da sua transição?

Quando conseguimos a tão sonhada oportunidade no mercado de trabalho, sentimos um alívio de barreira quebrada, mas nossa luta apenas estava começando, quando avançamos para a integração, começa os olhares indiferentes dos outros empregados. Sentimos falta de uma gestão preparada para realmente nos incluir na empresa, pois só a integração não é o suficiente porque sempre surge o preconceito, pois acreditamos que as organizações fossem melhores capacitadas trabalhariam com a questão de inclusão, onde nos apresentaria a equipe como realmente somos, mulheres trans, com nosso nome social, cartão de ponto e uso do banheiro de acordo com nossa identidade.

“Eu Sônia Maria Aparecida, em meu processo de integração foi bem receptível, pois além de integrada fui incluída a empresa, respeitada, tendo todos os direitos iguais, harmonia com os colegas de trabalho, tinha minha liberdade de expressão, pois a empresa tinha uma política de diversidade de gênero desenvolvida com os recursos humanos, fui realmente privilegiada”.

5. Quando você está no ambiente de trabalho, você se senti no livre arbítrio para usar o banheiro que corresponde a sua sexualidade?

Nós como mulheres e homens transgêneros bem resolvidos sexualmente, nos sentimos no livre arbítrio sim, referente ao uso do banheiro no qual nos

identificamos. Entretanto é onde entra o processo de inclusão das organizações, respeitar e trabalhar a diversidade de gênero e não permitir que ocorra os constrangimentos e preconceito entre os colaboradores, por estarmos fazendo uso do banheiro que corresponde nossa verdadeira identidade de gênero, já que é um direito conquistado por lei.

6. Qual a sua opinião sobre a falta de inclusão das travestis, transexuais e transgêneros no mercado de trabalho atual? Porque as empresas excluem essas pessoas independente das suas habilidades e qualificações?

A falta de inclusão começa com o despreparo das empresas com a diversidade de gênero, pois ainda possuem uma visão conservadora, e pela falta de preparo da gestão de recrutamento e seleções pelos responsáveis das empresas, que visam apenas o lado capitalista sem pensar na classe operária, onde não oferecem oportunidades para nossa população transgêneros, acreditando que não temos necessidades de sobrevivência e que só temos capacidade para ser profissionais do sexo. Acabam nos excluindo do mercado por não acreditarem em nossas atividades profissionais, mesmo que sendo graduadas e com experiência para certas atividades profissionais, desenvolvendo nossas funções com qualidade e eficácia como qualquer outra pessoa, o preconceito e a discriminação ainda predominam nessas empresas alienadas, acreditando que podemos manchar a imagem das empresas.

5.3 Estudo de caso com psicólogas

Foi realizado uma pesquisa de campo com duas psicólogas, Eliana Maria Marques Sgobi Cazal e Juliana Simão Superbi de Souza Pinto, referente ao tema com questões relacionadas as empresas

1 Segundo Luiz Mott, responsável pelo site "Quem a homofobia matou hoje", por que não existe um trabalho em documentar informações oficiais de violência e ódio motivada por LGBTfobia?

Atualmente as manifestações lgbt estão apresentando maior visibilidade junto com a ampliação da mídia e divulgação em novelas e programas de tv a respeito do tema. Supondo-se com a grande amplitude da mídia, processo formais sejam criados e aplicado, visto que todos são seres humanos com direitos e que todos merecem respeito, porem enquanto nada é criado, acredita-se que não existe nenhum trabalho documentando informações oficiais de violência e ódio motivados pela lgbtfobia, para proteger os crimes de pessoas preconceituosas que infelizmente, estão em todos os lugares.

2 Na sua opinião, as empresas deveriam aderir em suas políticas, a diversidade de gênero?

Mesmo que muitas empresas adotem o termo diversidade para inclusão, para diversos profissionais com deficiência, público lgbt, terceira idade, entre outros, acredita-se que criar uma política para diversidade de gênero não é a melhor forma de proporcionar oportunidades, pois a inclusão deveria fazer parte da política organizacional, no qual todos mereçam um espaço. As contratações não deveriam ser obrigatórias para cumprir uma política que foi aderida, mas sim por receptividade e não fecharem os olhos para pessoas desse público devido ao gênero.

3 Poucas empresas possuem políticas de inclusão para travestis, transexuais e transgêneros, um exemplo seria a Carrefour e a Dow, porém a maioria não aceita, discrimina e não contrata de maneira alguma uma pessoa que seja travesti, transexual ou transgênero. Do seu ponto de vista, por que essas empresas se comportam dessa maneira?

Acredita-se que as empresas se comportam dessa maneira devido a preconceito, por não respeitarem as diferenças individuais e por julgarem que a presença de pessoas desse público, pode causar desconforto aos outros funcionários e até mesmo conflitos devido ao preconceito. Porem as empresas deveriam fazer campanhas de conscientização e não se limitar a isso.

4 A inclusão de travestis, transexuais e transgêneros no mercado de trabalho é um desafio para as empresas brasileiras, preconceito e desrespeito ao nome social é uma das várias situações enfrentadas por pessoas desse público durante as seleções para um emprego ou no ambiente de trabalho

quando conseguem um emprego com carteira assinada. Qual sua perspectiva em relação a situação?

Acredita-se que as empresas não estão preparadas, preocupadas com esse público e não possuem conhecimentos sobre os termos travestis, transexuais e transgêneros. Porém a inclusão social, com garantia de direitos e os benefícios fiscais, farão as organizações reverem suas políticas organizacionais, incluindo esse público em seu quadro de pessoal.

5 Atualmente foi feito pedidos de cotas para pessoas que são travestis, transexuais e transgêneros para concursos públicos. Você acredita que essas cotas serão aprovadas para que pessoas travestis, transexuais e transgêneros possam ser inseridas dentro de instituições públicas? Você acha que a iniciativa de concursos públicos terem cotas, seria uma maneira de incentivar as outras empresas a incluírem travestis, transexuais e transgêneros?

Suponha-se que não há a necessidade de cotas, se não houvesse o preconceito. Acredita-se que é preciso realizar trabalhos de conscientização e também é preciso que o governo, bem como a justiça, se empenhasse mais nisso.

6 Sobre as empresas que contratam travestis, transexuais e transgêneros e em relação ao uso do banheiro que corresponde ao gênero de uma pessoa sendo ela travesti, transexual ou transgênero, algumas empresas contratam e aceitam o nome social, porém quando o assunto é o uso do banheiro, não aceitam que uma pessoa travesti, transexual ou transgênero use o banheiro que corresponde ao seu gênero por pensarem no constrangimento e reação dos outros empregados, sendo assim, pessoas travestis, transexuais e transgêneros não tem opção e acabam usando o banheiro de acordo com a sua sexualidade e se sentindo desconfortáveis. Qual sua opinião sobre essa situação? O que você acha que deveria ser feito para que a situação seja melhorada para ambos os lados?

Acredita-se que deveria ocorrer um processo de preparação e de transição acompanhado pela área de gestão de pessoas, onde a comunicação deveria ser de forma clara e também uma preparação para enfrentamentos de possíveis transtornos, no qual deve haver orientação e esclarecimento. Suponha-se que a ignorância das pessoas (falta de conhecimento) afeta diretamente na

dificuldade do uso do mesmo banheiro, pois a separação de banheiros acentuaria ainda mais no preconceito.

6 TRANSFOBIA

Transfobia é o preconceito que a sociedade sem informação adverte pessoas diagnosticadas com transtorno de identidade de gênero, onde nela se encaixam as travestis transexuais e transgêneros.

6.1 Transfobia no lar

Família é a representatividade de afeto carinho e respeito que todos nos assimilamos, no entanto não acontece quando a descoberta dos pais terem um filho trans, pois esses relatam a incompreensão e incertezas de seus pais.

Muitos sofrem agressões físicas e psicológicas, ameaças dos pais pelo fato de não aceitarem a identidade.

6.2 Transfobia no Brasil

A relação em que os transgêneros tem com as pessoas e a sociedade em um todo é o preconceito e a violência que impactam suas vidas.

Por conta da transfobia no ano passado 2017, foram assassinados no Brasil 61 transexuais e travestis, dados levantados por notícias de jornais e movimentos LGBTs de cada estado, esses casos são os que chegam a ser contabilizados fora sem contar os que não são relatados os que se nota dentro da gravidade das mortes são que nenhuma é por morte natural e sim por severas agressões.

6.3 Transfobia no mercado de trabalho

Hoje em dia os trans estão cada vez mais presentes pois eles vêm sendo encorajados por organizações que batalham pelos seus direitos dentro da sociedade em todos os sentidos, uma das suas grandes lutas é o direito da inclusão no mercado de trabalho.

A não participação em ambientes hostis de trabalho dá se ao fato do preconceito em que as pessoas têm pelo fato de conduta, devido ter visto alguma pessoa do gênero vivendo de prostituição e poder agregar essa visão em geral. Mas recorrer a prostituição, é devido à falta de oportunidade dentro do mercado de trabalho.

A associação nacional de travestis e transexuais(antra) relata que 90% das travestis e transexuais se prostituem, fatos que levam essas atitudes vem devido a discriminação que enfrentam em entidades de ensino, e falta de apoio da família.

7 DIREITOS DOS TRANSGÊNEROS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS

A população transgêneros travestis e transexuais vem alcançando direitos, mas ainda sem sofrendo violência, falta de respeito e desmoralização!

7.1 Nomes e sexo

Hoje é possível a realização da mudança de registro civil(nome) e sexo mesmo que não há a cirurgia de redesignação de sexo, conforme o entendimento da defensoria pública, dependendo de ação judicial.

7.2 Direitos a banheiros

Proporcionados aos transgêneros que se identificam com sua identidade de gênero o uso adequado da sua identidade e garantia a sua segurança.

Sendo que aquelas pessoas físicas ou jurídicas recusarem esse uso, praticam conduta discriminatória com base na lei estadual.

Lei estadual 10.948/01.

7.3 Saúde

7.3.1 Processo transexualizador

Esse processo consiste na atenção voltada aos transgêneros, com acompanhamento psicológico e psiquiátrico para suas alterações corporais através de hormonização, cirurgias e outros procedimentos.

O SUS tem atenção voltada aos transgêneros nos seguintes equipamentos de saúde: ambulatório de Saúde para Travestis e transexuais(ASITT), ambulatório de transtorno de identidade de Gênero e Orientação sexual(AMTIGOS) do Hospital das clínicas(HC) ProSex (Programa sexualidade) do Hospital das clínicas.

7.3.2 Próteses de silicone

Conforme Portaria 2.803/13 do ministério da Saúde, as próteses mamárias de silicone serão fornecidas pelo SUS no caso daqueles que estão no processo transexualizador e implantadas quando não há mamas após a hormoterapia, tendo a avaliação e encaminhamentos dos profissionais.

Aqueles que adquirem da prótese industrial pode ter intervenção médica, pois esse silicone causa danos à saúde.

Há também o direito do apoio psicológico e cuidados gerais da saúde fornecidos pelos UBSs (Unidades básicas de Saúde) que fazem atendimento próximo de suas residências e o CAPs (Centro de Atenção Psicossocial) para apoio psicológicos e demais atendimentos da saúde.

Aqueles que não possuem de tais atendimentos específicos na sua localidade podem procurar pela Secretaria da saúde de seu município onde serão direcionados a TFD tratamento Fora do Domicílio, tendo garantia de transporte, alimentação e pernoite em outros municípios ou estado que possuem recursos e equipamentos para o tratamento.

7.3.3 DST- AIDS

Todo cidadão independente de sexo tem acesso a informação, orientação e aconselhamento sobre práticas de sexo seguro, serviços especializados para a

realização de teste anti-HIV e instituições governamentais e não governamentais que atuam na defesa dos direitos de pessoas que vive com HIV/AIDS. Há o serviço estadual de escuta gratuito com atendimento segunda a sexta-feira, das 08:00 as 18:00 horas, pelo telefone 0800 162 550.

7.3.4 Assistência social

A assistência social também possui acesso gratuito a todos os cidadãos assim também aos trans, em Centros de acolhida (albergue)-travestis, mulheres transexuais, homens trans e pessoas transgêneros têm o direito ao uso do nome social e a ficarem em dormitórios de acordo com sua identidade de gênero ou onde sentirem mais seguros, aplica-se o mesmo ao uso de banheiros. Sendo atendimento da assistência social implantada pelo governo estadual e federal.

9 EMPRESAS QUE AGREGAM TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS

Mesmo diante da discriminação que pessoas trans sofrem diante do mercado de trabalho, várias empresas sabem da importância da diversidade dentro do ambiente de trabalho e buscam combater a discriminação e as barreiras que impedem pessoas trans de terem registro em carteiras, tendo como única opção a prostituição. Essas empresas pretendem combater a discriminação e essas barreiras para proporcionar mais oportunidades.

9.1 Referência no Brasil

Em março de 2013 foi fundada o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, que é uma referência no Brasil por garantir ambiente igualitário para todos e por reunir empresas que visam o compromisso com o respeito e direitos humanos LGBT, com propósito de estimular ações para ajudar as empresas e fazer com que as empresas repensem suas estratégias, desmitificar o tema dentro das empresas e influenciar a gestão e logísticas das empresas.

Atualmente o fórum segue com 35 empresas que seguem os 10 compromissos sobre o respeito em relação aos direitos humanos LGBT e principalmente sobre a igualdade em todos os setores. Esses compromissos foram estabelecidos pelo fórum, para orientar as empresas em relação ao tema e expressar o papel das empresas. Dentre essas 35 empresas, 11 são: Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Dow Química, Google, Grupo Fleury, HSBC, Itaú Unibanco, KPMG, Procter & Gamble (P & G) e Walmart.

9.2 Empresas

Dow Química

A Dow começou a trabalhar com políticas de inclusão para população LGBT, e com esse começo, a empresa percebeu que não chegava currículos de pessoas trans e quando chegava, por ser uma empresa de química, a pessoa não tinha capacitação adequada para os cargos. Então a Dow tomou uma outra iniciativa para agregar pessoas trans, investiu no programa Jovem aprendiz, pois esse programa daria uma porta de entrada na empresa sem a necessidade de qualificação. Logo depois a empresa fez parceria com o site transempregos e a partir disso, começou a receber currículos. A Dow também oferece treinamento e cursos que discutem questões de identidade de gênero, orientação sexual e problemas e pautas da população LGBT, que são voltados para a liderança. Antes mesmo da implementação do programa jovem aprendiz, a Dow, durante um ano, fez um trabalho de comunicação com seus funcionários de nível operacional e gerentes, com o objetivo de transmitir mensagens ligadas a identidade de gênero, uso do nome social e banheiros, que foram divulgadas através de redes sociais da empresa, TVs internas e em folhetos em restaurantes.

Carrefour

Para a rede de hipermercados Carrefour a importância de a empresa difundir a cultura do acolhimento, respeito, diálogo e colaboração, melhora o clima organizacional e garante o desenvolvimento sustentável do negócio e da sociedade. Com mais de 30 pessoas trans trabalhando nas redes Carrefour espalhadas pelo Brasil, os processos seletivos da Carrefour consideram as competências para contratação, pois não contam com nenhum tipo de processo seletivo por distinção. A empresa também oferece programas de capacitação específica no setor de varejo alimentar, o curso é para formação pessoal, autoconhecimento e ao desenvolvimento humano. Para a rede Carrefour todos devem ser respeitados e ter as mesmas oportunidades.

Google

Além de apoiar paradas de diversidade sexual, no Brasil e em outros países, a empresa também possui funcionários gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros que formam um grupo que é chamado de *Gayglers*. Google também fez protesto contra políticas *antig-gays* no país, apresentando o logotipo em sua página inicial com as cores do arco íris.

Nike

Uma empresa comprometida com a diversidade, inclusão e a liberação do potencial, lançou em 2012 nos EUA a coleção *BeTrue* (seja verdadeiro), uma campanha como forma de expressar a diversidade no esporte. A coleção tinha tênis e camisetas, sendo a cor predominante preta e alternando outras cores aludindo a bandeira do arco íris. Com o lucro da venda dos produtos da coleção, a Nike doou 500 mil dólares para um grupo dedicado ao combate da discriminação no esporte.

Hamburgueria Castro

Uma empresa com um ambiente sem preconceito, possui 16 funcionários entre gays, lésbicas, bi, trans e heterossexuais. A empresa busca promover a diversidade em um ambiente sem preconceitos.

Ambev

A empresa também adota suas políticas de inclusão de diversidade e também proporciona total apoio para aqueles funcionários que começam sua transição de gênero. É o caso de um funcionário que revelou sua orientação somente dentro da empresa. E teve apoio total da empresa e de seus colegas de trabalho.

Escritório Mattos Filho

Outra empresa que também possui inclusão de diversidade e que também apoia os funcionários que começam a transição de gênero. Houve a criação de uma equipe de afinidade LGBT, onde a advogada Renata Hollanda, só revelou sua orientação sexual para seus colegas com a criação desta equipe.

Procter & Gamble(P&G)

A empresa também inclui a diversidade dentro de suas políticas, sendo assim também apoia quando algum funcionário começa com a transição de gênero. É o caso do funcionário Aaron Flynn, gerente de tecnologia da informação e líder do grupo LGBT da empresa, iniciou a sua transição de gênero e troca de nome há quase 4 anos. Ele que teve a iniciativa de comunicar ao RH da empresa sobre sua transição e a empresa proporcionou total apoio.

SAP

Além de possuir a inclusão da diversidade nas políticas da empresa e no quadro de funcionários, a SAP também busca fazer com que todos entendam e tenham a ideia do que realmente é a diversidade. A funcionária Paula Miyuki, consultora de negócios da SAP, passou pelo processo de transição e durante o processo trabalhou a distância. Na volta, o psicólogo de Paula, foi a empresa para explicar para os colegas de trabalho de Paula sobre o precoce de transição.

Tecnologia AeC

Ciente de importância da diversidade, a AeC também possui sua inclusão da diversidade no ambiente de trabalho apoia qualquer funcionário em sua transição de gênero. Caso do funcionário de 23 anos que entrou na empresa como Elisa, e com um ano de sua transição de gênero, se tornou Luiz Felipe Goncalves. E durante sua transição, mudou de cargo, passou de atendente de telemarketing para auxiliar de planejamento.

Atento (call center)

A empresa valoriza a diversidade, desde a contratação de funcionários até a implantação de projetos de conscientização da inclusão de diversidade. A empresa se preocupa em manter o compromisso com um clima de igualdade e o bem-estar entre funcionários. A Atento apoia a diversidade como um todo, ressaltando o respeito, a inclusão e o bom convívio interno com as diferenças. A empresa também se diversifica em todos os sentidos dentro da instituição, tendo como exemplo o plano de saúde que leva em consideração, não apenas as relações sanguíneas e civis, mas também as relações sócio afetivas.

C&A

A empresa C&A valoriza a importância da diversidade além de incluir a diversidade em suas políticas e para dentro de suas lojas, a C&A também mostra a diversidade em suas campanhas, o que proporciona ainda mais a visibilidade. Em 2016, a campanha para o dia dos namorados “C&A dia dos misturados”, trazia homens e mulheres vestindo a roupa de seus parceiros. Em 2017, em outra

campanha “C&A e você”, com homens e mulheres e uma mulher trans, tinha como destaque a importância da individualidade.

McDonald's

A empresa se compromete com a diversidade e igualdade de oportunidades para todos, e todas as ações da empresa não possuem nenhum tipo de distinção de raça, etnia, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual ou nacionalidade. Apoia iniciativas de inclusão social e também inclui a diversidade em seu quadro de funcionários.

Segundo uma pesquisa levantada pela consultoria *McKinsey*, as empresas que possuem maior diversidade de gênero, ganham uma probabilidade de 15% no desempenho financeiro se tornando superior as empresas que não incluem a diversidade de gênero.

10 EMPRESAS QUE DISCRIMINAM E NÃO AGREGAM TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS

As empresas que não agregarem pessoas trans são as próprias empresas que as discriminam, que desrespeitam, que excluem e que julgam a potencialidade das pessoas que são trans. Essas empresas não aceitam e não contratam pessoas trans por considerarem que não possuem capacidade, por acreditar que essas pessoas só se classificam para o trabalho sexual, por supor que ser trans é uma forma de impedimento para ingressar ou permanecer em alguma instituição. Contudo, essas empresas levam em consideração que pessoas trans irão desonrar a imagem da empresa.

E mesmo que algumas empresas contratem, elas possuem algumas exigências para permanência no emprego. Elas determinam para as pessoas trans que devem agir de acordo com seu sexo de nascimento e usar o nome de registro e banheiro correspondente ao sexo. Além de terem que cumprir essas exigências, as pessoas trans não estão totalmente livres de discriminações dentro da empresa, cometidos pela própria empresa e outros funcionários do mesmo ambiente de trabalho.

Uma empresa internacional, em agosto de 2017, foi processada por discriminação e assédio sexual contra dois funcionários, uma funcionária trans e seu marido. Um colega de trabalho dos dois foi acusado de agressão sexual contra o casal, além das ofensas e discriminações. Os superiores da empresa também foram acusados, por ordenarem propositalmente trabalhos mais árduos para a funcionária trans do que para os outros funcionários, mesmo ela possuindo atestado médico, e também por impedir de que a funcionária fosse para a enfermagem, quando ocorreu dela passar mal.

É nesses tipos de empresas que mesmo sendo contratados, as pessoas trans não estão livres de preconceitos e discriminações tanto de colegas de trabalho como de superiores. As pessoas trans podem se sentirem satisfeitas ao possuírem o emprego, porém ao mesmo tempo terem de enfrentar caladas situações de preconceitos e discriminações, para que possam permanecer no emprego. Com isso o trabalho nunca será algo prazeroso e sim por obrigação e necessidade, já que precisam do emprego para sobreviver.

São esses acontecimentos que deveriam mudar a maneira que as empresas pensam a respeito de pessoas trans. Que o problema não é as pessoas trans, e sim o grande preconceito e discriminação que caem sobre elas pelo fato de sua orientação sexual e pelo seu próprio bem-estar, as empresas deveriam enxergar que as pessoas trans possuem potencialidade, habilidades e força de vontade para trabalhar, capacidade para exercer suas funções, e desempenha-las muito bem.

11 PROSTITUIÇÃO DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL, TRAVESTIS E TRANSGÊNERO

As transexuais coletivamente transgênero são excluídos do mercado de trabalho com raras oportunidades de emprego, cerca de 90% das pessoas transexuais no Brasil acabam recorrendo a prostituição.

Devido ao grande preconceito e a baixa escolaridade, parte dessas pessoas não conseguem uma colocação no mercado de trabalho, mesmo sendo capacitadas e até mesmo com nível superior que é a minoria, podendo exercer uma profissão com bom desempenho, acabam sendo recusadas por sua identidade de gênero, então não resta outra opção a não ser o mundo do sexo (prostituição) conforme as estatísticas comprovam esse comportamento e os aprisionam socialmente.

Quando buscamos explicações porque o Brasil e outros países registram altos índices de violência contra travestis, transexuais e transgêneros a ONG *transgender Europa* cita como uma das causas a vulnerabilidade dessas pessoas a trabalharem na prostituição. Ao fazer isso a entidade aponta internacionalmente um dos maiores obstáculos para os transgêneros brasileiro a exclusão do mercado de trabalho.

Dessa forma a sociedade acredita que essa população transexuais, travestis e transgêneros, não possuem potencialidade para exercer outra função que não seja a venda de seu corpo e são tratadas indiferentes e como objetos sendo totalmente desvalorizadas por mais que queiram arrumar uma colocação no mercado de trabalho com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando elas se candidatam a uma vaga e principalmente quando se apresentam quando se apresentam para um processo seletivo.

Há raras as exceções de empregos precarizados, como telemarketing onde não se sabe quem está do outro lado do telefone ou salões de beleza. Dificilmente encontramos professores, médicos, advogadas entre outras profissões que sejam transexuais até mesmo no comércio, que os donos dos estabelecimentos querem passar uma determinada imagem de seus produtos e de seus atendimentos, não servem pessoas transgêneros, porque são estigmatizadas.

Com toda dificuldade encontradas a maioria desistem de lutar e buscar seu espaço no mercado de trabalho pelo grande preconceito e discriminação e determinam viver nesta vulnerabilidade de vida onde ficam exclusivamente sobrevivendo como uma profissional do sexo e com todos os riscos acabam se adaptando e mantendo suas necessidades materiais e de sustendo de vida.

Já nas ruas do nosso mundo hipócrita elas podem está a serviços de cafetões ou cafetinas, expostas a todo tio de violência e relações de marginais realizando um dos trabalhos mais opressivos “A prostituição” afinal as pessoas que se prostituem não prestam um serviço ou vende sua força de trabalho com direitos regulamentados. Ela vende a si mesma, sem garantia de nada correndo todo tipo de risco. Toda essa vida difícil de exclusão sofrida pelas pessoas transexuais provoca situações de envolvimento com a marginalidade e fuga para suportar a dor causada por tamanhas dificuldades e rejeição levando ao envolvimento com drogas a depressão e até mesmo a tentativas de suicídio para tentar anestesiar a tanta dor e sequelas que a prostituição e o preconceito acarretam.

12 ONGS QUE AJUDAM A POPULAÇÃO TRANSEXUAL, TRAVESTI E TRANSGÊNEROS

12.1 Qual importância de uma ONG

A existência da ong é exercer segmentos tais quais como: ações de educação, de saúde, de segurança, de cultura, a importância dela é fazer bem a sociedade ou público específico geralmente que passam por dificuldades, até mesmo financeira.

Tendo um objetivo de impactar a sociedade, com melhorias de qualidade de vida, com colaboração de voluntários, tanto com conhecimento e financeiramente, para o propósito que ela é criada.

12.2 Surgimento da primeira ONG

Surgiu no Brasil em 31 de janeiro de 1995, com 31 grupos fundadores a associação brasileira de lésbicas, gays, bissexuais travestis e transexuais (ABGLT).

Hoje a ABGLT é uma rede de 237 organizações filiadas, sendo a maior rede ABGLT na América Latina, a missão é garantir a cidadania e os direitos humanos, contribuindo para construção de uma sociedade mais democrática, na qual nenhuma pessoa seja submetida a quaisquer formas de discriminação, coerção e violência, devido sua orientação sexual e identidades de gênero.

Essa associação ABGLT tem como implementação das decisões da conferência nacional LGBT, monitoramento Brasil sem homofobia, o combate a homofobia nas escolas, o combate a aids e outras doenças sexualmente transmissíveis, o reconhecimento de orientação sexual e identidade de gênero como direitos humanos no âmbito do Mercosul, advocacy no legislativo, no executivo e no judiciário, a capacitação de liderança lésbicas em direitos humanos e advocacy, a promoção de oportunidades de trabalho e previdência para travestis; a capacitação

em projetos culturais LGBT, essas linhas de trabalho são apoiadas por projetos específicos que são executados pela ABGLT, através de organizações afiliadas.

A ABGLT-associação brasileira de gays lésbicas e transgêneros, foi aceita como entidade consultiva no Conselho Econômico e social da (ONU) Organização das nações Unidas, ela é a terceira ONG a ter esse status. As outras são da Espanha e Noruega.

12.3 ONGs voltadas a ajudar transgêneros

De acordo com a associação brasileira de gays lésbicas e transgênero, há ongs e projetos específicos para o público transgênero, onde o objetivo dessas é retirar essas pessoas da prostituição e motivá-los para uma qualidade de vida melhor, exercendo sua inclusão a sociedade.

Existem as ongs físicas e por meio de sites e rede sócias, para melhor acesso do público alvo.

- **Transvest:** Localizada no centro de belo horizonte em uma sala de um edifício, encontra uma sala de aula que abriga alunos e alunas travestis e transgênero, fornecendo aulas de supletivo, aulas de idiomas, libras e cursinho para o enem, para que tenham oportunidade no mercado de trabalho.
- **CAIS:** Uma ong de acesso virtual que busca uma sociedade mais democrática e o respeito pela diversidade, com objetivo de submeter quaisquer formas de coerção, violência e outras características que singularize esse público.
- **Projeto DAMAS:** Um projeto em parceria com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social da Prefeitura do Rio de Janeiro, visa combater a discriminação e preconceito de travestis, transexuais e transgêneros, promovendo capacitações, escolaridade, empregabilidade e sensibilizando empresas para a geração de empregos.

13 SITES QUE AUXILIAM TRANSGÊNEROS

Um dos mecanismos para auxiliar a inclusão de travestis e transgêneros é por meio de sites específicos e confiáveis, onde a sociedade até mesmo lgbt para que essas pessoas tenham oportunidade e colocação em suas áreas ou algum emprego para exercerem.

Um dos motivos é oferecer juntamente com empresas que aderem a contratação dessas pessoas, para que elas contribuam com sua capacitação e ingressem no mercado de trabalho.

Transempregos

Devido à preocupação com a realidade das pessoas trans, tendo como objetivo facilitar a colocação de travestis e transgêneros no mercado de trabalho, possibilitando oportunidades para que essas pessoas demonstrem todo talento que possuem, quebrando barreiras e preconceito. Transempregos oferece:

- Capacitação para empresas, focadas em recursos humanos e departamento jurídico.
- Palestras e participação em eventos para conscientização de colaboradores.
- Divulgação de oportunidades a pessoas transgêneros de todo o país e encaminhamento de currículos para empregadores inclusivos.

Transserviços

Um site desenvolvido onde pessoas físicas podem admitir pessoas trans e permitir que essas mostrem seu talento ou para indicação de algum serviço que verdadeiramente tratem pessoas trans com respeito.

Esses dois sites e projeto tem a participação e trabalho da ativista Danila Andrade, esses sites não visam lucros é totalmente para auxiliarem os transgêneros.

Monalisa

É um site para conectar pessoas trans a empresas parceiras da visibilidade trans. Atuam fornecendo apoio psicológico e capacitação empresarial,

para as empresas, para que elas sejam capazes de incluir pessoas trans com respeito e afeto. O site também é uma plataforma de compartilhamentos de histórias. No site há um espaço para as pessoas trans que desejam ter acesso a vagas de empregos, e um espaço para as empresas que desejam oferecer as vagas disponíveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho, e pela observação dos aspectos analisados e plenamente atingidos, foi passar o máximo de informação possível sobre a inclusão de pessoas transgênero ao mercado de trabalho, a discriminação e o descaso. O Brasil matou ao menos 868 travestis e transexuais nos últimos oito anos, o que deixa o Brasil no topo do ranking de países com o maior registro de homicídios de pessoas trans, esse dado foi publicado pela ong Transgender Europe (TGEU), fazendo com que travestis e transexuais tenham somente uma única opção a prostituição de rua. Isso não é apenas uma mera força de expressão, a estimativa é de 90% das pessoas trans nessa situação, é imprescindível que todos se conscientizem de que dessa forma esses números somente irão aumentar dia após dia.

Através de resultados de dados, percebe-se que a maioria das empresas ainda continua com o preconceito e a discriminação com pessoas trans e se negam a fazer as contratações, e isso não depende de incluir a “diversidade de gênero”, e sim a inclusão fazer parte da política organizacional, no qual todos são seres humanos com direitos e que mereçam respeito e espaço. Porém a ignorância das pessoas (falta de conhecimento) afeta diretamente na dificuldade das pessoas trans em conseguirem se ingressar no mercado de trabalho.

Entretanto algumas empresas estão dando acesso e abrindo suas portas para as pessoas trans, proporcionando oportunidades, e as motivando para o crescimento profissional. Além de serem receptíveis, respeitam e proporcionam todos os direitos iguais e se preocupam com a harmonia dentro do ambiente de trabalho.

Mas ainda, as pessoas trans vivem situações de preconceito e exclusão no seu cotidiano e somos levados a acreditar que um dia isso mudará de alguma forma. É preciso que se desfaça essa imagem que as empresas têm dessas pessoas em achá-las incapazes de mostrar que realmente podem alcançar o topo, é necessário que aja oportunidades.

Em virtude de tudo que foi mencionado, estudado e pesquisado, chegamos à conclusão satisfatória deste trabalho e concluímos que ainda há muito a

ser recorrido pelos direitos das pessoas trans referente ao mercado de trabalho, e que ainda haverá muitas barreiras a serem enfrentadas para que um dia essa questão do preconceito e descaso do público transgênero fique apenas em dados arquivados da história de uma luta por igualdade.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E INTERSEXOS. **Finalidade principal**. Disponível em: <www.abglt.org.br/port/index.php>. Acesso em: 04 maio.2018.

BAETA, Juliana. **Brasil já tem 61 transexuais e travestis assassinados em 2017**. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/capa/brasil/brasil-j%C3%A1-tem-61-transexuais-e-travestis-assassinados-em-2017-1.1477509>>. Acesso em: 31 mar.2018.

CAIS CENTRO DE APOIO E INCLUSAO SOCIAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. Missão. Disponível em: <https://ptbr.facebook.com/pg/caiscentrodeapoioeinclusaosocial/community/?ref=page_internal>. Acesso em: 04 maio. 2018.

CALDAS, Ana Lucia. **Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans**. Disponível em: <<http://radioagencianacional.ebc.com.br/direitos-humanos/audio/2017-01/mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

CALLCENTER. **Atento investe na valorização do colaborador**. Disponível em: <<http://www.callcenter.inf.br/rh/57840/atento-investe-na-valorizacao-do-colaborador/Ler.aspx>>. Acesso em: 01 maio. 2018.

CATRACA LIVRE. **Elas fazem a diferença: 6 empresas que abraçam a causa LGBT**. Disponível em: <<https://catracalivre.com.br/geral/carreira/indicacao/elas-fazem-diferenca-6-empresas-que-abracam-caoa-lgbt/>>. Acesso em: 01 maio. 2018.

CERIONI, Clara. **Por que empresas que contratam LGBT são mais inovadoras**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras/>>. Acesso em 04 maio. 2018.

CORRÊA, Fabio. **Crescem as oportunidades de emprego para transgêneros na capital mineira**. Disponível em: <<http://hojeemdia.com.br/primeiro-plano/crescem-as-oportunidades-de-emprego-para-transg%C3%AAneros-na-capital-mineira-1.592703>>. Acesso em: 01 maio. 2018.

CORREIO BRAZILIENSE. **Transexuais no Brasil: uma luta por identidade**. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/luta-por-identidade>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

COSTA, Ronaldo Pamplona da. **Os onze sexos: as múltiplas faces da sexualidade humana**. 4º Ed. São Paulo: Kondo Editora, 2005.

CUNHA, Thaís. **Não há vagas para trans**. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

DIÁRIO DO NORDESTE. **Número de homicídios de pessoas LGBT pode ser recorde em 2016.** Disponível em:<www.diariodonordeste.verdesmares.com.br>. Acesso em: 04 maio. 2018.

ELABORANDO PROJETOS SOCIAIS E CULTURAIS. **Qual a importância das ONGs.** Disponível em:<<https://www.elaborandoprojetos.com.br/qual-a-importancia-das-ongs/#.Wu-DNYgvzDc>>. Acesso em: 04 maio.2018.

ESTADAO. **Transgênero, transexual, travesti: os desafios para a inclusão do grupo no mercado de trabalho:** Disponível em:<<http://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25 mar.2018

FACCHINI, Regina. **Histórico da luta de LGBT no Brasil.** Disponível em:<<http://www.crpsp.org/fotos/pdf-2015-11-05-16-12-10.pdf>>. Acesso em: 25 mar.2018

FILIPPE, Marina. **Conheça as empresas que abraçaram a causa LGBT no Brasil.** Disponível em:<<https://exame.abril.com.br/revista-exame/conheca-as-empresas-que-abracaram-a-causa-lgbt-no-brasil/>>. Acesso em: 01 maio. 2018

FLÁVIO, Antônio. **As dificuldades enfrentadas por Travestis, Transexuais e Transgêneros no dia a dia para vencer o preconceito velado em organizações.** Disponível em:< <https://www.revistaforum.com.br/transfobia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em:30 nov.2018.

FORUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT. **O fórum.** Disponível em:<<http://www.forumempresaslgbt.com/o-forum/>>. Acesso em: 04 maio.2018.

FRANÇA, Luiz de. **Mais espaço para os profissionais LGBT.** Disponível em:<<http://www.valor.com.br/carreira/4826346/mais-espaco-para-os-profissionais-lgbt>>. Acesso em: 04 maio. 2018.

FRANCISCHI, Artur. **A C&A aposta, mais uma vez, na diversidade e sua nova campanha apresenta uma mulher trans.** Disponível em:<<http://prosalive.com/ca-aposta-mais-uma-vez-na-diversidade-e-sua-nova-campanha-apresenta-uma-mulher-trans/>>. Acesso em 04 maio. 2018

GUIMARÃES, Victoria. **Projeto Damas, identidade e cidadania.** Disponível em:<<https://www.cieds.org.br/noticias/detalhe/projeto-damas-identidade-e-cidadania>>. Acesso em: 04 maio. 2018.

IBAHIA. **Empresa é acusada de discriminar funcionaria transgêneros.** Disponível em:<<http://www.ibahia.com/detalhe/noticia/empresa-e-acusada-de-discriminar-funcionaria-transgenero/>>. Acesso em: 04 maio. 2018.

IGAY. **McDonald's recebe Selo Paulista da Diversidade.** Disponível em:<<http://igay.ig.com.br/2015-12-15/mcdonalds-recebe-selo-paulista-da-diversidade.html>>. Acesso em: 04 maio. 2018

LIMA, Paulo César Ferreira de. **A importância do movimento LGBT**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/enfermagem/a-importancia-do-movimento-lgbt/48888>>. Acesso em: 04 maio, 2018.

LEORATTI, Alexandre. **Diversidade é sinônimo de inovação e resultado**. Disponível em: <<https://www.jota.info/advocacia/diversidade-e-sinonimo-de-inovacao-e-resultado-10052017>>. Acesso em: 04 maio. 2018.

MONALISA. **Sou monalisa**. Disponível em: <<http://www.redemonalisa.com.br/>>. Acesso em: 04 maio. 2018.

MOYSÉS, Joyce. **Na ficção ou na vida real, diferenças são o assunto do momento**. Disponível em: <<http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/at-revista/na-ficcao-ou-na-vida-real-diferencas-sao-o-assunto-do-momento/?cHash=f12bd274b9aec54987135be31c16579e>>. Acesso em 04 maio. 2018.

NUNES, Emily Canto. **Transserviços quer a não discriminação de pessoas transexuais e travestis**. Disponível em: <<https://www.freetheessence.com.br/nova-economia/modelos-disruptivos/transservicos-uma-plataforma-para-quem-nao-discrimina-trans-e-travestis/>>. Acesso em: 06 maio. 2018.

PATRICIA, Karlla. **Psiquiatra explica como os transgêneros nascem com o cérebro incompatível com a genitália**. Disponível em: <<http://diariodebiologia.com/2017/07/psiquiatra-explica-como-os-transgeneros-nascem-com-o-cerebro-incompativel-com-a-genitalia-leitura-imperdivel/>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

PIMENTEL, Thais. **ONG de BH oferece cursos a transexuais que lutam por respeito, estudo e emprego**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/minas-gerais/noticia/ong-de-bh-oferece-cursos-a-transexuais-que-lutam-por-respeito-estudo-e-emprego.ghtml>>. Acesso em: 04 maio. 2018.

SOARES, Ingrid. **A covardia de homens que odeiam mulheres**. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-e-travestis-sofrem-violencia-dentro-de-casa-30/03/2018-17:32>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

TRANSEMPREGOS. **Quem somos**. Disponível em: <www.transempregos.com.br>. Acesso em: 05 maio. 2018.

URZAIZ, Begoña gómez. **A fascinante vida de Lili Elbe, a primeira transexual a entrar para a história**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/01/02/estilo/1451748884_931165.html>. Acesso em: 25 mar. 2018.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira de. **Travestis e transexuais no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.inovarse.org/node/2355>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

APÊNDICE A

ENTREVISTA REALIZADA COM O PÚBLICO REFERENTE AO TEMA INCLUSÃO LGBT NAS EMPRESAS, DIRECIONADO AS TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS.

Questionário

1. Você se considera ativista da população direcionado aos travestis, transexuais e transgêneros? Por que? E você acredita que o futuro projeto de inclusão de cotas para essa população pode ser aprovado?
2. Qual foi sua maior dificuldade já enfrentada diante de empresas para conseguir um emprego com carteira assinada?
3. Em algum momento você já pensou em desistir de procurar e de ter carteira assinada, para fazer "bicos" por falta de oportunidade de emprego, por você ser do público direcionado aos travestis, transexuais e transgêneros?
4. Como foi sua integração no seu primeiro dia de trabalho com registro em carteira, depois da sua transição de gênero? Houve algum tipo de preconceito, rejeição, afastamento ou estranhamento, por você ser do público direcionado aos travestis, transexuais e transgêneros?
5. Quando você está no ambiente de trabalho, você se sente no livre arbítrio para usar o banheiro que corresponde a sua sexualidade, ou sente receio da reação dos outros empregados?
6. Qual sua opinião sobre a falta de inclusão de travestis, transexuais e transgêneros no mercado de trabalho atual? Por que as empresas excluem essas pessoas independente de suas habilidades e qualificações?

APÊNDICE B

ENTREVISTA REALIZADA COM PSICOLOGAS, REFERENTE AO TEMA
COM QUESTÕES RELACIONADAS AS EMPRESAS.

Questionário

1. Segundo Luiz Mott responsável pelo site "Quem a homofobia matou hoje", por que não existe um trabalho em documentar informações oficiais de violência e ódio motivada por LGBTfobia?
2. Na sua opinião, as empresas deveriam aderir em suas políticas, a diversidade de gênero?
3. Poucas empresas possuem políticas de inclusão para travestis, transexuais e transgêneros, um exemplo seria a Carrefour e a Dow, porém a maioria não aceita, discrimina e não contrata de maneira alguma uma pessoa que seja travesti, transexual ou transgênero. Do seu ponto de vista, por que essas empresas se comportam dessa maneira?
4. A inclusão de travestis, transexuais e transgêneros no mercado de trabalho é um desafio para as empresas brasileiras, preconceito e desrespeito ao nome social é uma das várias situações enfrentadas por pessoas desse público durante as seleções para um emprego ou no ambiente de trabalho quando conseguem um emprego com carteira assinada. Qual sua perspectiva em relação a situação?
5. Atualmente foi feito pedidos de cotas para pessoas que são travestis, transexuais e transgêneros para concursos públicos. Você acredita que essas cotas serão aprovadas para que pessoas travestis, transexuais e transgêneros possam ser inseridas dentro de instituições públicas? Você acha que a iniciativa de concursos públicos terem cotas, seria uma maneira de incentivar as outras empresas a incluírem travestis, transexuais e transgêneros?

6. Sobre as empresas que contratam travestis, transexuais e transgêneros e em relação ao uso do banheiro que corresponde ao gênero de uma pessoa sendo ela travesti, transexual ou transgênero, algumas empresas contratam e aceitam o nome social, porém quando o assunto é o uso do banheiro, não aceitam que uma pessoa travesti, transexual ou transgênero use o banheiro que corresponde ao seu gênero por pensarem no constrangimento e reação dos outros empregados, sendo assim, pessoas travestis, transexuais e transgêneros não tem opção e acabam usando o banheiro de acordo com a sua sexualidade e se sentindo desconfortáveis. Qual sua opinião sobre essa situação? O que você acha que deveria ser feito para que a situação seja melhorada para ambos os lados?