

Centro Paula Souza
ETEC de Cidade Tiradentes Extensão CEU Alto Alegre
Curso Técnico em Recursos Humanos

**A POLITICA DE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: O MUNDO
DOS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

SÃO PAULO - 2022

Emily da Silva Lima Alves
Julia Soares Laurentino
Maria Helena Lopes das Chagas
Rebeca Vicentini da Cunha

**A POLITICA DE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: O MUNDO
DOS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

SÃO PAULO - 2022

*“Não basta que todos sejam iguais
perante a lei. É preciso que a lei seja igual
perante todos”.*

(Allende, Salvador)

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado aos nossos professores, coordenadores, diretores e a equipe Centro Paula Souza. Que nos deu essa grande oportunidade de evoluir nossos conhecimentos e nos direcionar a uma profissão, abrindo portas para que possamos ingressar no mercado de trabalho como bons profissionais.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer ao professor Willian por ser uma constante fonte de motivação ao longo de todo o projeto. Sou grato ao professor e diretor Olacir pelo incentivo, e a coordenadora Lilian, sua motivação foi essencial para a conclusão da monografia. Este trabalho é dedicado a eles e ao público LGBTQIAP+.

RESUMO

É dever da empresa fornecer um bom ambiente de trabalho e um bom clima organizacional, percebe-se que a política de diversidade tem um grande peso quando o assunto é respeitar as diferenças, para que haja a inclusão dos transexuais no ambiente de trabalho e preciso ter em prática uma boa política de diversidade, que impõe respeito e igualdade dentro das organizações.

Quando falamos sobre LGBTQIAP+ ainda vivenciamos um grande tabu em nossa sociedade referente a inúmeras questões sociais, culturais, religiosas e outras divergências que torna tudo mais complexo ao abordarmos sobre e no ambiente de trabalho não é diferente.

Focando no tema central que será discorrido ao decorrer, tido como “Política de diversidade: o mundo dos transexuais”; para iniciar, a transexualidade é definida como: quem não se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu e passa por uma transição social e muitas vezes biológica, para assim se sentirem totalmente identificados e correspondidos na identidade de gênero que sentem pertencer, mas que não foi biologicamente atribuída.

Com isso, muitas pessoas confundem o transexual com o transgênero, que por sua vez tem um sexo, mas que se identifica com o sexo oposto e espera ser reconhecido e aceito como tal, sem a necessidade ou desejo de realizar mudanças físicas/ biológicas para se sentir parte desta identidade biológica.

Sendo assim, entramos em dois conceitos que são precisos para entendemos o mundo transexual:

- Sexo biológico: aquele que é determinado por particularidades de cada indivíduo, como suas genitais e seu sistema reprodutivo, definindo assim se seu sexo será feminino ou masculino;

- Identidade de Gênero: Sendo a forma pela qual o indivíduo se sente em relação a si próprio e como o mesmo se apresenta perante a sociedade e às outras pessoas.

Porém, como dito de início, o tema ainda se vê como um tabu muito grande em nossa sociedade, principalmente em nosso país. A situação da população transexual é resumida em uma diversidade de preconceitos, violências e direitos rejeitados por conta da falta de informação, empatia e respeito de nossa sociedade.

Segundo índices de pesquisa, o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo e muitos desses crimes contra a população transexuais são divulgados, sendo a maioria por causas de preconceitos presentes no dia a dia de quem faz parte deste movimento.

ABSTRACT

It is the company's duty to provide a good working environment and a good organizational climate, it is clear that the diversity policy has great weight when it comes to respecting differences, so that there is the inclusion of transsexuals in the work environment and I need to have put into practice a good diversity policy, which imposes respect and equality within organizations.

When we talk about LGBTQIAP+ we still experience a great taboo in our society regarding numerous social, culture, religious issues and other differences that make everything more complex when we approach it and in the work environment it is no different.

Focusing on the central theme that will be discussed during the course, known as "Diversity Policy: the world of transsexuals"; To begin with, transsexuality is defined as: those who do not identify with the biological sex they were born with and go through a social and often biological transition, in order to feel fully identified and corresponded in the gender identity they feel they belong to, but which was not biologically attributed.

As a result, many people confuse the transsexual with the transgender, who in turn have one sex, but who identify with the opposite sex and expect to be recognized and accepted as such, without the need or desire to make physical/biological changes to feel part of this biological identity.

Therefore, we enter into two concepts that are necessary to understand the transsexual world:

- Biological sex: that which is determined by the particularities of each individual, such as their genitals and their reproductive system, thus defining whether their sex will be female or male;

- Gender Identity: Being the way in which the individual feels about himself and how he presents himself before society and other people.

However, as stated at the beginning, the topic is still seen as a very big taboo in our society, especially in our country. The situation of the transsexual population is summarized

in a diversity of prejudices, violence and rights rejected due to the lack of information, empathy and respect in our society.

According to research indices, Brazil is the country that kills the most transsexuals in the world and many of these crimes against the trans population are publicized, most of them due to prejudices present in the daily lives of those who are part of this movement.

SUMÁRIO

Introdução.....	11
Problemática.....	12
Hipóteses.....	13
Problemática.....	14
Objetivos.....	15
Objetivos Específicos.....	15
I Capítulo	16
Política de Diversidade	16
II Capítulo	19
Transexuais.....	19
III Capítulo	22
Transexuais no Mercado de Trabalho.....	22
IV Capítulo	25
A Inclusão dos Transexuais no Através da Política de Diversidade.....	25
Análise de Resultados	30
Considerações Finais	35
Referências Bibliográficas	37

INTRODUÇÃO

“O BRASIL É UM PAÍS RICO EM CULTURA E DIVERSIDADE, ISSO É LINDO!”

Mas será que é assim na prática?

A Política de Diversidade traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas.

A discriminação está enraizada na sociedade desde tempos antigos e este preconceito surge por falta conhecimento, todos devem ser valorizados da mesma forma, seja em casa na sociedade ou nas empresas, por isso a política de diversidade está além de representar a minoria, é a responsabilidade em combater o desrespeito.

Apesar do avanço contra a intolerância de gênero, ainda existe muito preconceito e pouca integração de pessoas transexuais no mercado de trabalho, pois sofrem com piadas de mau gosto, assédio, humilhação e constrangimentos.

Uma empresa que promove a diversidade permite que as pessoas se sintam livres para serem quem são, sem se sentirem oprimidos diante dos outros, quando se promove a igualdade, as equipes se tornam mais produtivas e o clima organizacional melhora, o mercado de trabalho está repleto de talentos aguardando uma oportunidade, e cada pessoa tem conhecimentos únicos que podem contribuir para o crescimento das empresas, por isso uma organização justa e democrática traz muitos benefícios, não só para os profissionais, mas também para as organizações e sociedade. Incluir aqueles que são invisíveis é respeitar a história de cada um além de ser uma atitude humana e necessária.

PROBLEMÁTICA

A falta de política de diversidade nas organizações que vem dificultando a inclusão dos transexuais no mercado de trabalho, fazendo com que muitos fiquem desempregados ou em empregos ruins tendo que lidar com a discriminação e o preconceito dentro do ambiente de trabalho.

HIPÓTESES

A diversidade nas empresas promove um ambiente de trabalho saudável, bem como incentiva a troca de experiências entre diferentes perfis profissionais, o que contribui para os Transexuais no mercado de trabalho. Contudo, causas como a falta de:

- Imposição de valores da organização; respeito ao próximo;
- A partir da implantação da política de diversidade, os transexuais serão aceitos nas organizações;
- Comunicação franca e clara;
- Diversificação nas contratações;
- Ter a liderança como aliada;
- Aprimoração de treinamentos com a inserção de temas relacionados a diversidade;
- Valorização dos transexuais no mercado de trabalho;
- Estabelecer penalidades as práticas de desrespeito, dificultam a implantação da política de diversidade.

A política de diversidade é mais do que uma forma das minorias serem representadas: é uma responsabilidade das empresas e um combate ao desrespeito. Portanto, a ausência desses fatores gera funcionários adversos as diversidades étnicas, culturais, sociais, religiosas, sexuais e de necessidades especiais físicas ou intelectuais. Tornando o clima organizacional ruim, nocivo e desrespeitoso.

OBJETIVOS

Identificar os benefícios que a política de diversidade traz para organizações e para os Transexuais

Objetivos específicos

- Melhorar o ambiente de trabalho;
- Averiguar igualdade entre os colaboradores independente de suas diversidades;
- Garantir o respeito e o cumprimento das ações definida na política de diversidade.
- Garantir um bom ambiente de trabalho para os Transexuais.

JUSTIFICATIVA

Toda empresa que queira ter sucesso na contratação é preciso implantar uma política de diversidade, pois é de extrema importância para combater o preconceito que ainda existe nas organizações, mas para ter êxito é preciso ter um relacionamento positivo entre a empresa e o trabalhador para manter o clima organizacional leve e alcançar os objetivos desejados.

De acordo com Aquino e Galeão (2004). “A gestão da diversidade é mais efetiva para o enfrentamento das desigualdades sociais por usar critérios de meritocracia e possibilitar atingir benefícios econômicos para os indivíduos e as empresas”.

Com base nisso, é importante atentar-se que, promover a diversidade não é garantia de um ambiente inclusivo. Isso quer dizer que além de ter um ambiente diverso, é necessário garantir que essas pessoas se sintam acolhidas dentro da própria organização.

I CAPÍTULO

Política de diversidade

A política de diversidade traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas diversidade, inclusão e direitos humanos que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas. É de responsabilidade da organização garantir os valores éticos e humanos em todas as relações que estabelece; convívio e respeito às diversidades étnicas, culturais, sociais, religiosas, sexuais e de necessidades especiais físicas ou intelectuais. A aceitação dos diversos grupos com respeito a diversidade é um caminho pela qual a empresa se torna inovadora, partindo da premissa de que essa política traz múltiplas visões acerca do assunto (Queiroz, Alvares e Moreira, 2015).

Sabendo disso, podemos dizer que a política de diversidade é um documento e uma cultura voltada à inclusão e direitos humanos, cultura, pois refere-se aos diferentes costumes de um determinado lugar. Tendo como objetivo trazer a igualmente, oportunidades, respeito e valorização entre as pessoas. Mas infelizmente é uma prática pouco investida pelas organizações.

De acordo com o artigo de Luiz Alex Silva Saraiva e Hélio Arthur dos Reis Irigaray, revista Scielo Brasil. "As principais contribuições se referem à efetividade das políticas organizacionais sobre múltiplos olhares (empresa, minorias e não minorias), uma discussão sobre a real importância dos indivíduos para as organizações". Hoje por mais que exista um crime por discriminação, a responsabilidade comportamental do colaborador é da empresa e esse grupo que busca por igualdade é considerado minoria, por esse motivo não é tão valorizado. O principal foco do problema de inclusão nessas empresas retrógradas é que os cargos de liderança são ocupados sempre por profissional com padrões parecidos, aceito pela sociedade dificultando ainda mais um plano de ação para mudar a visão dos colaboradores.

Segundo Irigaray (2008, p.338) "As organizações têm sido historicamente abordadas como entidades assépticas em que os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos. O questionamento deste modelo de administração revela sua negligência quanto à convivência de indivíduos de distintos segmentos psicográficos e estilos de vida na organização, que, para sobreviver, muitas

vezes se calam, escondendo-se sob a impessoalidade profissional”. Algumas organizações ainda priorizam o lucro ao invés de investir em pessoas, pois uma empresa estruturada dentro da diversidade lucra-se muito mais com colaboradores realizados profissionalmente independente das suas diferenças e escolhas pessoais. Lamentavelmente neste caso os funcionários acabam optando em ser impessoal para não perder o seu emprego por questão de sobrevivência.

Para Oliveira (2004), em meados dos anos 1980, essa questão de diversidade era vista como uma regra a ser seguida e cumprida, mas em meados dos anos 1990, as organizações começaram a considerar a diversidade como forma de investimentos, uma vez que agrega valor diante das estratégias de negócios.

Antigamente as organizações eram lugares onde os funcionários eram considerados como mão de obra, com o passar do tempo para acompanhar a evolução as organizações foram construindo uma nova realidade.

Segundo Queiroz, Álvares e Moreira (2015), o Brasil ascendeu à preocupação com a diversidade na década de 90, junto com o avanço da globalização econômica.

Devido a evolução a competitividade também foi aumentando e se achou a necessidade de acompanhar essa evolução para que produtos e serviços chegassem a diferentes públicos, por isso a cada dia as organizações investem na implantação da política de diversidade. Afinal as organizações são compostas por pessoas que possuem um nível cultural, valores morais e éticos, pensamentos e objetivos diferentes.

A república federativa do Brasil de 1988 no artigo 5º, diz que todos somos iguais perante a lei, e mesmo tendo amparo legal muitas vezes a sociedade exclui aqueles que são considerados “diferentes”, diminuindo as oportunidades, tratando com desigualdade, por isso é preciso além de implantar a diversidade é necessário investir nas relações interpessoais, para que todos sejam tratados com respeito e educação, independente da sexualidade, crença, etnia etc.

De acordo com Wailes; Michelson, 2008 “em relação à diversidade, os discursos são particularmente ambíguos”. Em busca de legitimidade social, ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura.

Independente do motivo pela qual as organizações implantam a diversidade, o importante é que as vagas de emprego não sejam delimitadas apenas a cotas específicas,

e que a diversidade seja ampliada no mercado de trabalho, visando a contratação de seres humanos sem se deixar levar pelas aparências ou impressões pessoais.

II CAPÍTULO

Transexuais

Definição: relativo à pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído em consonância com seu sexo ao nascer, quer tenha ou não se submetido a um tratamento hormonal ou cirúrgico para adequar suas características físicas ao gênero com o qual se identifica.

A transexualidade pode ser masculina ou feminina no transexualismo, o indivíduo sente que nasceu com o corpo errado, por isso busca realizar a reversão sexual, para ter a aparência do sexo oposto.

Há controvérsia de como surgiu o termo transexual, o artigo transexualidade: reflexos da resignação sexual afirma que o termo surgiu pela primeira vez em 1953, e foi utilizado pelo endocrinologista americano Harry Benjamin para designar indivíduos que, biologicamente normais, se encontravam inconformados com seu sexo e queriam, profundamente, a troca do mesmo sexo, apesar de possuírem aparelhos genitais em estado perfeito.

“Pelo que eu lembro, eu a usei pela primeira vez em 1994, e foi num artigo, quando seu uso na imprensa escrita era ainda raro, pelo menos no Chicago Tribune.” (Mary Schmich).

Segundo alguns pesquisadores a primeira pessoa a fazer a cirurgia de resignação sexual foi a dinamarquesa Lili Elbe em 1920, no instituto alemão de ciências sexuais em Berlim após o procedimento mudou oficialmente seu nome e gênero, sua história é contada no livro “Fra mand til kavinde (biografia ficcional que Lili ajudou a escrever) e “The danish girl” escrito por David Ebershof. Até hoje sua história inspira a luta de pessoas trans em todo mundo. “E não posso negar que me diverti. Gostava da sensação de roupas femininas macias; na verdade parecia tomá-las naturalmente. “Senti-me em casa nelas desde o primeiro momento” (Lili Elbe).

No Brasil a primeira cirurgia de troca de sexo foi realizada em 1971, pelo cirurgião plástico Roberto Farina, que transformou Waldir em Valdirene, o médico chegou a responder processo por lesão corporal grave e foi considerado culpado em primeira

instância. O caso ganhou notoriedade nos anos 80 por meio da ex atriz e ex modelo Roberta Close.

Em 18 de agosto de 2008 por meio da portaria n.1.107, o ministério da saúde instituiu o processo transexualizador no SUS (sistema único de saúde) garantindo assim a troca de adequação do corpo biológico, o processo não é fácil, pois são necessários bastantes procedimentos médicos e psicológicos e ainda tem a dificuldade para obter a alteração do registro civil.

“A intervenção sobre a pessoa para mudança de sexo é legítima desde que correspondente ao interesse da pessoa, que assim é não por capricho seu, mas porque constitui o resultado da avaliação objetiva das suas condições” (Perlingieri).

Antes a cirurgia era considerada mutiladora e hoje em dia é tida como correção, e visa apenas à mudança dos órgãos genitais primários e secundários.

Segundo Dráuzio Varella, “Identidade de gênero é a característica segundo a qual cada pessoa se identifica como homem ou mulher. A incongruência entre identidade de gênero e fenótipo físico recebe o nome de distúrbio de identidade de gênero; viver esse estado é fonte de sofrimento crônico.” O que determina a identidade de gênero é a maneira como a pessoa se vê ou se sente, o modo que ela quer ser reconhecida pelas pessoas independente do sexo, a sigla do transtorno de identidade de gênero é TIG, é uma condição que causa sofrimento psicológico trazendo prejuízo no convívio social e ocupacional. Esse transtorno é caracterizado por não aceitação da identificação com o gênero oposto e a insatisfação com o próprio sexo, trazendo um sentimento como se a pessoa fosse inadequada para a sociedade, uma aberração por conta dos padrões sociais.

"Em 66% dos transexuais, a incongruência se instala já na infância; nos demais, ela se desenvolve na adolescência e na vida adulta. Quanto mais tardia for a transição para o novo sexo, mais dolorosa será." Quando se é criança já se percebe o comportamento referente a sua sexualidade, infelizmente é no próprio convívio familiar que se inicia os primeiros atos de repressão, exemplo; fala direito, azul é de menino rosa é de menina, menino brinca com carrinho e menina com boneca, homem não deve usar brinco e assim por diante, dificultando ainda mais a aceitação da sua identidade de gênero. É assustador ver que nos dias de hoje há ainda quem pense que identidade de gênero é uma escolha, como uma desculpa para defender a integridade familiar, isso ocorre por falta de estudo, pessoa ignorantes e iletradas que são a grande maioria nos países de

baixa renda. Pois já existem estudos que mostram que fenômenos biológicos ligados a sexualidade, estão envolvidos fatores hormonais, genéticos e celulares, assim provando que não é uma opção e sim uma condição humana e isso não se critica e sim se respeita. Agora entendendo do que se trata a política de diversidade, precisamos saber como isso afeta diretamente a vida dos transexuais.

A designação identidade de gênero foi criada em 1964, pelo pesquisador americano Robert Stoler e se refere ao gênero que a pessoa se identifica, até os anos 70 se achava possível reverter a situação com terapia, mas um caso divulgado, em 1973, pelo sexólogo americano John Money confirmar que não é possível impor uma identidade de gênero.

Martha Medeiros, sexóloga: “Nasci com cabeça de mulher, mas reprimi essa realidade quanto pude. Como engenheiro químico de prestígio, dei aulas em universidades e fui consultor de indústrias petroquímicas e de fertilizantes. Tive de enterrar essa carreira porque a masculinidade do ambiente não permitiria que eu virasse a Marthinha de uma hora para outra. Não passaria sequer da portaria das empresas. Fiz um mestrado em sexologia e hoje me dedico a atender pessoas com transtornos de identidade sexual. “Quando ligam procurando o “falecido”, digo que ele está no exterior”.

Talvez por falta de conhecimento, a aceitação de pessoas transexuais seja tão difícil na sociedade, pois muitas vezes ser diferente é tido como anomalia ou doença, é mais fácil excluir o que a religiosidade e ou moralidade ensina ser “ padrão”.

Apesar do avanço contra a intolerância de gênero, ainda existe muito preconceito e pouca integração de pessoas transexuais no mercado de trabalho, pois sofrem com piadas de mal gosto, assédio, humilhação e constrangimentos.

Como as pessoas transexuais se identificam com o gênero oposto, sua maior dificuldade é ser tratado pelo seu nome de identificação, também existem as limitações de funções e oportunidades dentro da empresa, e a acessibilidade aos banheiros, por conta disso, muitos desistem de suas formações e profissões e optam por trabalhos informais.

III CAPÍTULO

Transexuais no mercado de trabalho

Um levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) estima que 90% das mulheres transexuais e travestis tem a prostituição como única fonte de subsistência no Brasil e apenas 4% possuem um emprego formal. Outros 6% possuem um emprego informal. Segundo pesquisa realizada pela ANTRA, em julho de 2021, apenas 10% desta população tem acesso a empregos formais.

É dever da empresa promover o bem-estar aos colaboradores, não basta apenas contratar deve se impor o respeito profissional, que é exatamente o objetivo da política de diversidade, proteger o profissional. Visando um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades. Dessa forma, integrando o senso de pertencimento nos colaboradores.

Gabriela Augusto, fundadora da Transcendemos Consultoria, que tem por objetivo mudar o cenário, e combater o desconhecimento e a desinformação, atuando em duas frentes que são ajudar outras empresas a se tornarem mais inclusivas e também apoiar grupos sub representados a se prepararem para conquistar uma boa posição no mercado de trabalho. “Muitas empresas não estão abertas para recortes e vivências que fogem do padrão. As pessoas buscam pessoas trans, mas que sejam brancas formadas em universidades de renome e que falem inglês fluente. Na verdade elas querem uma bonequinha”.

Maite Schneider, co-fundadora da Transempregos, que existe desde 2013 e é o maior portal de empregabilidade trans do mundo, fazendo o anúncio de vagas de empresas que desejam contar com profissionais trans. Apesar de sua importância e de já ter empregado 24 mil profissionais trans no Brasil inteiro, em 824 empresas diferentes, Maite tem o sonho de acabar com a empresa. “Já temos sete anos e o sonho é em 15 anos acabar com a Transempregos. A gente quer falir esse projeto e nós só vamos ter sucesso quando a Transempregos não for mais necessária. Queremos crescer cada vez mais para poder acabar”. Maite pontua “As empresas buscam contratações higienistas e que pessoas trans com qualquer outro recorte de exclusão acabam encontrando ainda mais dificuldades na inserção, chegando ao ponto de empresas solicitarem “pessoas trans que não se pareçam trans.” Maite também explica que as barreiras em oportunidades não

são por falta de competência: 40,2% daqueles cadastrados no site têm graduação, mestrado ou doutorado.

Ricardo Jordão Santos advogado – OAB/SP, “Por mais que nos últimos anos a luta contra a intolerância de gênero tenha tido grandes avanços, nossa sociedade continua semeando discursos de ódio e adotando posturas nitidamente preconceituosas.” Nós vivemos numa sociedade onde as diferenças ainda são intoleráveis, e a maior culpa disso é a cultura que as pessoas estão inseridas, por conta da religião, educação, pensamentos dos antepassados etc. Para que haja uma desconstrução no abandono do preconceito, é necessário inserir transexuais no ambiente social, principalmente nas contratações profissionais. Ricardo Jordão Santos advogado – OAB/SP, “Embora a parcela de pessoas transexuais inseridas em trabalhos formais seja baixíssima, mesmo nos ambientes em que houve a contratação, situações intoleráveis podem acontecer em decorrência do preconceito.” A responsabilidade de manter um bom clima organizacional e cuidar da dignidade do ser humano no dia a dia do trabalho é do empregador, para que isso aconteça é necessário adequar o respeito independente de suas diversidades, a começar pelo processo seletivo, pois é nele que tudo se inicia, sendo necessária a aceitação dessas pessoas no mercado de trabalho. Existe solução tanto na prática quanto na teoria para evitar o desconforto no ambiente de trabalho, mantendo pessoa trans no emprego. Essas práticas são tratamento pelo pronome de identificação, oportunidades a cargos melhor dentro de uma empresa, inclusão, utilização do nome social e não o nome do documento, (para isso já existe um decreto nº 8727/16), que diz que a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida, ou seja, o nome pelo qual quer ser chamada. No Brasil já é aceito a mudança de nome no registro de nascimento, mas não são todas as pessoas transexuais que fazem essa troca, por isso cabe ao empregador e a empresa aceitar a identificação de cada indivíduo, portarias nº 1.036/2015 do ministério público de trabalho pede que seja utilizado o nome social de pessoas transexuais ou travestis, sejam utilizados em comunicações internas, e-mails institucionais, crachás e listas de ramais; nos nomes de usuário de sistemas de informática; e na inscrição em eventos promovidos pela instituição.

Ricardo Jordão Santos advogado – OAB/SP, “A utilização dos banheiros por pessoas transexuais pode ser um tema delicado, eis que ainda carece de regulamentação no direito brasileiro.” A mesma portaria estabelecida pelo MPT (ministério público do trabalho), já mencionada acima determina que a utilização dos banheiros deva ser conforme o nome social e a identidade de gênero da pessoa. A constituição federal, artigo

1º do inciso III, diz que a dignidade da pessoa humana é um direito e obrigar um transexual utilizar o banheiro do sexo é uma violação desse direito.

IV CAPÍTULO

A inclusão dos transexuais através da política de diversidade.

Maitê Schneider, você RH “vivemos em um mundo de 8 milhões de pessoas e ninguém é igual. Se a diversidade é a nossa maior igualdade, por que ter medo do que somos? Precisamos fazer parte dessa construção”. Somos todos diferentes, podemos até ser parecidos no jeito, opinião e até aparência, mas somos diferentes, somos adversos e mesmo tendo 8 milhões de transexuais no mundo ainda é muito difícil inclui-los no ambiente de trabalho, hoje em dia a política de diversidade vem sofrendo um grande avanço no Brasil, mas ainda sim os transexuais sofrer muito. De acordo com a ANTRA (Associação Nacional de travestis e transexuais), “O número de assassinatos dessas pessoas aumentou em 2020, deixando o Brasil como um dos países que mais matam transexuais no mundo. Além disso, a saúde mental dessa população vive um estado delicado: em 2020, casos de suicídios entre os transexuais também cresceu no país”. Se for meramente delicado desconstruir padrões socioculturais dentro de uma sociedade baseada na educação arcaica onde os ensinamentos eram transfóbicos, imagina-se a dificuldade de incluir esse grupo de pessoas dentro de uma empresa.

Maitê, você RH. “Devemos incluir essa diversidade no plano de carreira e mapear toda a pirâmide.” É obrigação da empresa criar um plano de ação e conscientização, para que os transexuais possam ser incluídos, ter bons cargos e participarem do processo evolutivo da empresa, mesmo se necessário investir em palestras e dinâmicas para conscientizar os outros colaboradores.

Paloma Souza Voitto. “ter diversidade e inclusão nas organizações deve ser uma tarefa conjunta entre o sistema de recursos humanos e a liderança e essa iniciativa deve estar presente em todos os níveis da organização”. Hoje em dia algumas organizações estão confiando os cargos de liderança a geração z do futuro, por serem jovens, inovadores, visionários, engajados e mais abertos ao que é diferente. Por que a mudança se inicia a partir do momento em que aceitamos e respeitamos o novo.

Paloma Souza Voitto. “a sociedade tem se tornado cada vez mais diversa, sendo este um fator essencial para as pessoas na hora de escolher a empresa que desejam trabalhar, sendo estas também observadas na liderança das empresas”. A diversidade e a inclusão traz a inovação, pois quando, misturamos pessoas diferentes, com habilidades

diferentes e pensamentos diferentes, acontece uma troca de experiências possibilitando novas ideias e soluções de problemas. A política diversidade é a chave para a inclusão dos transexuais não só no mercado de trabalho, mas na vida social.

Uma empresa jovem e inovadora é baseada nas leis dos direitos humanos, respeitando as normas da diversidade de igual para igual. Abrindo as portas para a realização pessoal íntegra, para ser um bom profissional e obter resultados positivos é importante saber que primeiramente essa pessoa precisa estar realizada e aceita pessoalmente.

Para Oliveira (2004), em meados dos anos 1980, essa questão de diversidade era vista como uma regra a ser seguida e cumprida, mas em meados dos anos 1990, as organizações começaram a considerar a diversidade como forma de investimentos, uma vez que agrega valor diante das estratégias de negócios.

Antigamente as organizações eram lugares onde os funcionários eram considerados como mão de obra, com o passar do tempo para acompanhar a evolução às organizações foram construindo uma nova realidade.

Segundo Queiroz, Álvares e Moreira (2015), o Brasil ascendeu à preocupação com a diversidade na década de 90, junto com o avanço da globalização econômica.

Devido a evolução a competitividade também foi aumentando e se achou a necessidade de acompanhar essa evolução para que produtos e serviços chegassem a diferentes públicos, por isso a cada dia as organizações investem na implantação da política de diversidade. Afinal as organizações são compostas por pessoas que possuem um nível cultural, valores morais e éticos, pensamentos e objetivos diferentes.

A República Federativa do Brasil de 1988 no artigo 5º, diz que todos somos iguais perante a lei, e mesmo tendo amparo legal muitas vezes a sociedade exclui aqueles que são considerados "diferentes" diminuindo as oportunidades, tratando com desigualdade, por isso é preciso além de implantar a diversidade é necessário investir nas relações interpessoais, para que todos sejam tratados com respeito e educação, independente da sexualidade, crença, etnia, etc.,

De acordo com Wailes; Michelson, 2008. "Em relação à diversidade, os discursos são particularmente ambíguos. Em busca de legitimidade social, ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura".

Independente do motivo pela qual as organizações implantam a diversidade, o importante é que as vagas de emprego não sejam delimitadas apenas a cotas específicas,

e que a diversidade seja ampliada no mercado de trabalho, visando à contratação de seres humanos sem se deixar levar pelas aparências ou impressões pessoais.

Segundo a articulação nacional de transgêneros (ANTRA), 90% das transexuais e travestis vivem da prostituição. Pois uma das grandes problemáticas do mercado de trabalho hoje se encontra na atual conjuntura das barreiras encaradas pelas transgêneros para conseguirem uma posição no mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional ainda norteia algumas atitudes no mundo do trabalho. (Moura; Lopes, 2014).

Essa é uma realidade que precisa ser mudada começando pela capacitação, afinal muitos transexuais não terminam os estudos por sofrer humilhações e essa discriminação pode levar a pessoa a sofrer doenças emocionais e baixa auto estima, isto vai implicar na vida profissional.

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

A discriminação afeta tanto o psicológico que até ir a uma entrevista de emprego se torna um tormento inigualável, a pessoa fica tão insegura que já chega com pensamentos de rejeição, porque já carrega em seus ombros o peso da ofensa, e do ódio.

“Tentei fazer a contratação da Luiza o mais normal possível, mas tive que perguntar a opinião dos diretores, uma vez que eles poderiam achar muito impactante para o museu. Aproveitei pra explicar a importância da inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho”. (Leila Maria Silva)

Além de contratar Luiza, Leila orientou todos os funcionários a trata-la com respeito.

A oportunidade de emprego é um direito, não um favor, afinal a constituição garante que todos somos iguais sem distinção de qualquer natureza.

A GPA, companhia brasileira de distribuição, é um dos maiores grupos varejistas alimentares da América do sul, controlada pelo grupo francês Casino. É conhecida como “GPA”, nomenclatura oficial desde 2013, quando deixou de ser grupo pão de açúcar. Conta com 670 lojas no Brasil e mais de 39 mil funcionários. Conta ainda com 503 lojas na Colômbia, 92 no Uruguai e 25 na Argentina. Desde 2015, o GPA formalizou seu compromisso com a promoção da diversidade e inclusão e definiu cinco temas prioritários para o fortalecimento de políticas e processos para garantir os direitos, o respeito, a valorização e a equidade de todos (as): inclusão e desenvolvimento de pessoas com

deficiência; diversidade etária; equidade de gêneros; equidade racial; respeito aos direitos LGBTQIAP+.

A GPA possui sua política de diversidade e direitos humanos documentada, disponível em PDF online, que tem por objetivo trazer diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas diversidade, inclusão e direitos humanos e que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas. Esse documento apresenta definições de assuntos como: identidade de gênero, nome social, pessoa transexuais, expressão de gênero, dentre outros. Esclarecendo aos seus colaboradores que forem leigos nos assuntos. “Acreditamos que diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a inclusão vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta política serem agentes nesta mudança de comportamento. Por isso, promovemos a diversidade e a inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador indenitário.”

Possui um comitê de ética e ouvidoria, ações preventivas como campanhas e ações educativas, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes. Regras de respeito e convivência, um guideline (conjuntos de regras sobre determinado assunto) de comunicação inclusiva e penalidades. “Em 2018 também criamos o grupo de afinidade orgulho LGBTQIAP+, que tem como missão transformar a GPA numa empresa referência no mercado brasileiro em respeito e inclusão de pessoas LGBTQIAP+ promovendo atração, desenvolvimento e retenção de talentos, por meio de ações afirmativas e de conscientização em prol dos direitos LGBTQIAP+, construindo um ambiente acolhedor e livre de discriminação em todos os elos da cadeia de valor (clientes, colaboradores (as), fornecedores, etc.).”

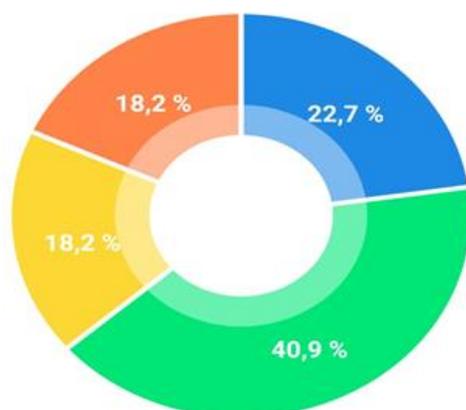
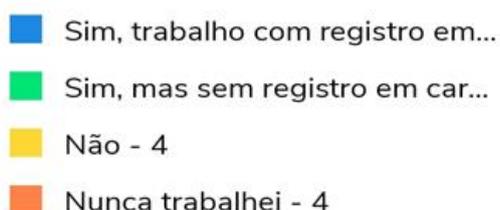
A partir da criação da política de diversidade, a GPA foi capaz de criar meios e sistemas para conscientizar, preparar, dar voz e exteriorizar seus colaboradores. Nota-se

a relevância da política de diversidade para inserir grupos minoritários ao ambiente corporativo.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Ao montar um questionário direcionado ao público transexual o encaminhamos para a Ágata Dourado, gestora pedagógica do NURAP uma instituição sem fins lucrativos que tem como objetivo inserir jovens, idosos, LGBTQIA+, e PCDs no mercado de trabalho. O questionário foi divulgado na plataforma Instaram do instituto e teve mais de 190 respostas.

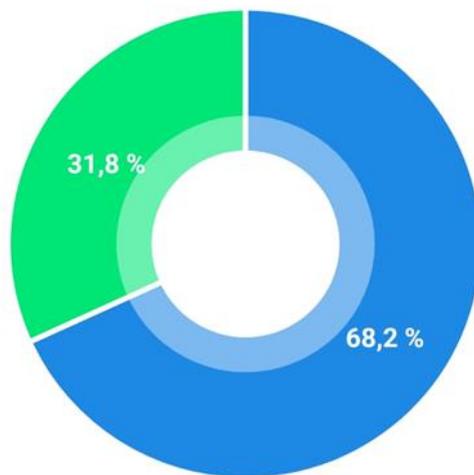
1. Trabalha atualmente?



40,9% dizem trabalhar, mas sem registro em carteira. Número preocupante sendo o registro um direito de todos os cidadãos.

2. Você já ouviu falar de política de diversidade?

- Sim - 15
- Não - 7



68,18 dizem já ter ouvido falar sobre política de diversidade.

3. Qual sua maior dificuldade na hora de procurar emprego?

Uma das respostas recebidas foi "muitas vezes nem chego a entrevista de emprego" o que nos preocupa.

4. Existe dificuldade de aceitação por parte de seus colegas de trabalho?

As respostas foram bem divididas, alguns realmente aceitam e apoiam e outros agem com indiferença e até ignorância.

5. Você sente diferença na distribuição de tarefas que você realiza comparado com outras pessoas?

"Sim as pessoas me tratam com um pouco de inferioridade, como se não fosse capaz" A maior parte das respostas diz a mesma coisa.

6. Você sente diferença na distribuição de tarefas que você realiza comparado com outras pessoas?

A maior parte das respostas diz sentir diferença na distribuição de tarefas.

7. Em sua opinião, o que causa discriminação nas pessoas, e como isso pode ser revertido?

De acordo com um de nossos entrevistados:

“A discriminação, vem por conta do ódio que deve ser causado por algum tipo de insegurança do agressor, ou algo que ele teme dentro dele mesmo”. E por ele não gostar do que tem nele, ao ponto de reprimir seus próprios desejos. Quando encontra alguém que se aceita do jeito que é, acaba atacando essa pessoa, por ela conseguir ser o que o agressor jamais conseguirá... Ser quem é, e se sentir bem com isso.

Acredito que uma das formas de reverter essa situação é as pessoas sabendo lidar com elas mesmas e se aceitarem do jeito q são, porque pessoas que estão bem consigo mesmas, não se incomodam com a felicidade alheia." As outras respostas não fogem muito dessa. A maioria diz que a falta de informação é o maior problema, e disseminando a mesma teremos um possível sucesso revertendo esse problema.

8. Quando ocorre alguma discriminação por parte dos colegas, a empresa toma as devidas atitudes?

As respostas foram bem divididas. Dizem que quando o problema é levado para frente muitas vezes o gestor toma as devidas providências. Mas já tiveram casos de jogar tudo pra debaixo dos panos dificultando a resolução do problema.

9. Você se acostumou com alguma situação constrangedora, por achar que é algo que nunca vai mudar?

Em unanimidade as respostas recebidas foram "Sim. O tempo todo"

10. Se se sentir confortável, relate uma situação onde se sentiu discriminado no ambiente organizacional.

"Todos os dias em que passo pelos corredores da empresa e vejo colegas de trabalho sussurrando algo enquanto olham em minha direção e dão risadas, ou quando se referem a minha pessoa usando pronome masculino de propósito."

Neste processo foi realizado um questionário com oito perguntas, afim de entender qual o papel da política de diversidade, aplicada pelos profissionais de recursos humanos em relação a inclusão dos transexuais dentro do ambiente corporativo, buscando respostas objetivas no parâmetro da dificuldade de atuar como sociedade acolhedora. Este questionário foi destinado a gestora de RH Aline Renelde, atualmente exercendo a função de supervisora na empresa HS Prevent, trabalha na empresa a cinco anos, tendo uma experiência de treze anos em gestão de pessoas. Observe o questionário a seguir:

1. A diversidade influencia no ambiente de trabalho?

Sim Não

Influencia muito. Principalmente se a empresa, líderes e funcionários não estiverem conscientes da importância de incluir e respeitar o que é diferente.

2. Diante de uma ação transfóbica, como empresa lida com isso?

Deve-se de imediato acolher o funcionário que foi desrespeitado num ato de preconceito. Entender o que ocorreu. Caso esse colaborador queira denunciar criminalmente o causador, é lei, ele pode. Mas tentar ao máximo conduzir a situação para o lado amigável. Chamando o funcionário causador para um diálogo pontual diante da situação, alegando que a empresa não admite atos que venham a constranger ou oprimir outros colegas. Tentar conscientizar essa pessoa sobre o respeito a todos. E adverti-lo. Caso venha acontecer novamente o colega será desligado da empresa. Diante da situação buscar meios de instrução sobre o assunto trazendo palestras de orientação para todos os funcionários.

3. Na empresa que você trabalha, já teve ou tem algum trans trabalhando?

Sim. Temos uma cota admissional.

4. Qual o maior desafio de incluir transexuais na empresa?

Desconstruir padrões culturais nas pessoas é o nosso maior desafio. A maior dificuldade é na desinformação, sendo o caminho para atos preconceituosos.

5. Como é a convivência com os colegas de trabalho transexuais?

Temos uma política antidiscriminatório desde o processo seletivo. O plano de ação do RH inclui palestras de orientações gerais, abrangendo todos os assuntos sociais e familiares. Regras de conduta comportamental. Trabalhamos para que o clima corporativo seja leve, tratando todos igualmente.

6. Você como gestora de RH, já presenciou algum ato de discriminação com trans?

Nunca. Mas não admitimos atos discriminatórios.

7. Na empresa que você trabalha existe política de diversidade?

Sim. O processo se inicia já na contratação. Como citei acima temos regras que garantem o bem-estar de todos os colaboradores. O tratamento deve ser de igualdade, desde chamar pelo nome, como o uso de banheiros, mesmas oportunidades hierárquicas e benefícios. Eventualmente temos eventos com palestras, shows, atividades recreativas que permitem a interação dos funcionários.

8. O que você faria para incluir a política de diversidade em uma organização?

Criaria uma cota de 5% a ser agregada no quadro de funcionários. Concorrendo qualquer vaga. A inclusão inicia com a orientação dos líderes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início desta pesquisa o objetivo foi identificar como a falta de política de diversidade afeta a vida dos transexuais no mundo do trabalho, e houve a curiosidade de identificar os benefícios que a política de diversidade traz para as organizações.

Conforme foram avançadas as buscas em artigos, e revistas eletrônicas verificou-se que algumas empresas tentam fazer inclusão de política de diversidade, mas não percebem que promover a diversidade não é garantia de um ambiente inclusivo, e que além de ter um ambiente diversificado, é necessário garantir o acolhimento dessas pessoas, pois dentro das organizações, todos os profissionais devem ter os mesmos direitos.

Também se constatou que o processo de globalização está expandindo rapidamente, e que é necessário acompanhar a evolução para não perder para a concorrência, afinal os públicos consumistas são diferentes e existe a necessidade de agradar a todos.

Os Artigos verificados afirmam que o público transexual é forçado a reprimir sua verdadeira identidade desde a infância, e que a discriminação, angústia e injustiça sofridas levam a sérios problemas de saúde físicos e psicológicos, sendo que o que mais desejam é ter os seus direitos humanos básicos garantidos, como educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, sobre tudo respeito, tudo que lhes é negado pelo simples fato de não serem o padrão que a sociedade considera ser “normal”.

Por causa da rejeição sofrida pela sociedade a maioria recorre a prostituição para manter suas necessidades básicas garantidas e, como consequência sofrem violência, e até assassinatos, já aqueles que não querem esta profissão ou querem sair dela optam por trabalhos informais. É fato que as oportunidades trabalhistas que surgem, são oferecidas por iniciativas de ONGs, e que o apoio governamental é bem limitado.

Podemos verificar algumas dificuldades sofrida pelo público transexuais, de acordo com o questionário direcionado ao público transexual, encaminhado para Ágata Dourado, gestora pedagógica do NURAP (Núcleo de Aprendizagem Profissional e Assistência Social), 40,9% trabalham informalmente, e os que possuem trabalhos formais dizem que,

a aceitação no ambiente de trabalho é bem diversa pois enquanto alguns aceitam e apoiam, outros agem com Indiferença e ignorância, outro problema citado é a diferença na distribuição de tarefas alguns sentem que são tratados com inferioridade, como se não fossem capaz de realizar as tarefas.

Em questionário a gestora de RH Aline Renelde da empresa HS Prevent, diz que "A diversidade influencia muito o ambiente de trabalho", também afirmou que a empresa possui cota admissonal para pessoas transexuais, e que o maior desafio na hora da inclusão é desconstruir padrões culturais já que a falta de informação é o que gera preconceitos, a empresa possui política antidiscriminatório que se inicia no processo seletivo, e o plano do RH inclui palestras que abrangem assuntos sociais e familiares para que o clima corporativo seja leve.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

E-book

Título: Transresistência: histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho por: Cauê Vasconcelos ou (Paloma Vasconcelos) Editora flutuante 2ª edição 2018

Disponível em: <https://www.portaldosjornalistas.com.br/cae-vasconcelos-lancara-livrosobre-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho/>

Acessado em: 28/02/2022 às 11h35min AM.

Local: Site

Artigo

Título: O valor da diversidade nas organizações: um mero discurso ou uma experiência efetiva Ana Caroline da Silva Souza, Keith da Silva Martins, Regina Coeli da Silveira, Marcus Vinícius Barbosa, Renan Gomes de Moura Faculdade Sul Fluminense (FaSF), Volta Redonda, RJ, Brasil Centro Universitário Geraldo di Biase, Volta Redonda, RJ, Brasil Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/871/648>

Acessado em 05/03/2022 as 10h47 AM.

Local: Site

Artigo

Título: Emprego para pessoas trans: o lento avanço no mercado de trabalho Estela Aguiar, CNN Brasil Business, em São Paulo 29/01/2021 às 05h00min

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

Acessado: 03/03/2022 às 11:15 am.

Local: Site

Artigo

Tema: Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho Por: Sofia Vilela de Moraes e Silva Publicado em 07/2012. Elaborado em 10/2010.

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho>

Acessado: 28/02/2022 às 11:40 am.

Local: Site

Artigo

Tema: Políticas de Diversidade nas Organizações. Saraiva, Luiz Alex Silva e Irigaray, Hélio Arthur dos Reis Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? Revista de Administração de Empresas [online]. 2009, v. 49, n. 3

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>>. Epub 24 Ago 2009. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>.

Acessado 4 de março de 2022 – às 22:50pm. Local: Site

Artigo

Tema: As 10 organizações que apoiam a comunidade LGBTQIA+ Referência bibliográfica: LIMA, Juliana. As 10 organizações que apoiam a comunidade LGBTQIA+. São Paulo, SP, Observatório do Terceiro Setor, 2022. Site: Observação do 3º Setor “As 10 organizações que apoiam a comunidade LGBTQIA+”

Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/noticias/lista-10-organizacoes-que-apoiam-acomunidade-lgbtqia/>

Acesso em: 02 de Março de 2022 Quarta-feira as 17:15PM.

Local: Site

Artigo

Tema: Motivação E Clima Organizacional: Um Estudo De Caso Em Uma Instituição Pública Federal De Ensino Superior Do DF Por: José Airton Mendonça de Melo, Patrícia Lira Barros.

Disponível

em:

<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/view/3877>

Acessado 05/03/2022 às 10:33 am.

Local: Site

Artigo

Título: O acolhimento de Pessoas Transexuais no ambiente de trabalho 08 jul, 2021 Cordeiro & Gonçalves Sociedade de Advogados.

Disponível em: <https://cordeiroegoncalves.com.br/o-acolhimento-de-pessoas-transexuais-no-ambiente-de-trabalho>

Acessado: 03/03/2022 às 10:30 am. Local: Site

Artigo

/Revista Título: Gestão da diversidade Rev. adm. empres. 44 (3)•Set. 2004

Disponível

em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?lang=pt> Epub 10 Fev.2011. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>.

Acessado 4 de março de 2022 – às 23:08 pm.

Local: Site

Artigo

Título: Saúde e população LGBT: demandas e especificidades em questão

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/8pg9SMjN4bhYXmYmxFwmJ8t>

Acessado: 15/04 às 15h55min PM.

Local: Site

Artigo

Título: TRANSEXUAIS

Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/sexualidade/transexuais-artigo/amp/>

Acessado: 15/04 16h08min PM.

Local: Site

Revista

Título: O VALOR DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM MERO DISCURSO OU UMA EXPERIÊNCIA EFETIVA

Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/871/648>

Acessado: 03/04/2022 Às 08h30min AM.

Local: Site

Artigo

Título: A rápida evolução do termo 'transexual

Disponível em: <https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,a-rapida-evolucao-do-termo-transexual>

Local: Site

Artigo

Título: TRANSEXUALIDADE: Reflexos da Redesignação Sexual

Disponível em: <https://ibdfam.org.br/assets/upload/anais/229>.

Acessado dia 18/04/2022 Às 15h00min

Local: Site

Artigo

Título: Lili Elbe foi um marco para a visibilidade trans no mundo Ecoa Uol Camila Freitas, Edição Fernanda Schimidit Publicado em 30 de Janeiro de 2021

Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/amp-stories/fizeram-historia-lili-elbe/>

Acessado dia 18/04/2022 às 20h41min

Local: Site

Artigo

Título: A História de Waldirene "monstro, prostituta, bichinha": como a Justiça condenou a 1ª cirurgia de mudança de sexo do Brasil Por: Amanda Rossi Da BBC Brasil em São Paulo PUBLICADO: 18 MAI 2020 ACESSOS: 5668

Disponível em: <https://nucleotrans.unifesp.br/producao-de-conhecimento/materiasjornalisticas/a-historia-waldirene>

Acessado dia 18/04/2022 às 20h46min

Local: Site

Artigo

Título: Dia da Visibilidade Trans: como aumentar a inclusão desses profissionais
Por: Elisa Tozzi e Hanna Oliveira. Publicado: 29 jan 2021, 05h02 – Atualizado em 29 jan 2021, 13h40

Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/dia-da-visibilidade-trans-como-aumentar-a-inclusao-desses-profissionais/>.

Acessado em: 04 de maio às 19h41min.

Local: Site

Artigo

Título: Descubra qual é a importância da diversidade e da inclusão dentro das organizações. Por: Pâmela Souza Publicado: 06/09/2020

Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/diversidade-e-inclusao>

Acessado em: 04/05/2022 às 18h20min

Local: Site