



COLABORADORES TRANSEXUAIS E TRAVESTIS: ANÁLISE DA GESTÃO DA DIVERSIDADE EM UMA EMPRESA PRIVADA DE JOÃO PESSOA/PB

Liana Claudia Cardoso Lima (IESP)
lianalima1981@hotmail.com
Luciane Albuquerque (IESP)
lucianealbuquerque@yahoo.com.br

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo principal investigar como está funcionando a gestão da diversidade em uma empresa privada de *telemarketing* de João Pessoa – PB, que possui em seu quadro de colaboradores transexuais e travestis. O referencial teórico baseou-se em identidade de gênero, gestão da diversidade e gestão da diversidade acerca da identidade de gênero. A metodologia é bibliográfica, exploratória-descritiva. A pesquisa foi realizada em dois blocos. No primeiro bloco, foi analisada uma empresa de *telemarketing* que tem como prática a gestão da diversidade. Nesta empresa, o instrumento utilizado foi de um questionário aberto semiestruturado aplicado ao gestor de Recursos Humanos para investigar como surgiu o interesse na inserção deste grupo específico e como foi o processo e fatores necessários para atender a esta nova demanda de funcionários. No segundo bloco, foi aplicado um questionário fechado para 11 pessoas, objetivando levantar dados de outras empresas, na visão dos colaboradores travestis e transexuais. Teve também como finalidade averiguar se as empresas estão sabendo identificar e gerir as necessidades deste público, como também o relacionamento interpessoal. No primeiro resultado, foi possível observar as medidas necessárias que devem ser incluídas para que uma empresa possa gerir bem a diversidade que existe nela e como é importante contribuir para a empregabilidade de todos os cidadãos, sem restrição, através do conhecimento e conscientização das pessoas. No segundo resultado, observa-se que os transexuais e travestis tiveram uma receptividade positiva e que seus direitos estão garantidos; contudo falta aos gestores buscar conhecer mais sobre identidade de gênero e desenvolver ações de conscientização a fim de englobar todo o corpo da organização. Conclui-se que a diversidade contribui para o crescimento da empresa, pois inclui, no seu quadro de colaboradores, pessoas singulares e capazes, além do fato de estarem contribuindo com a sociedade, de forma a diminuir o desemprego para este grupo específico.

Palavras-chave: Identidade de Gênero; Gestão da Diversidade; Transexuais; Travestis.

ABSTRACT

This research has as main objective to investigate how is working the diversity management in a private telemarketing organization of João Pessoa - PB, that has transsexual and transvestite members among their staff. The theoretical framework was based on gender identity, diversity management and diversity management on gender identity. The methodology is bibliographic, exploratory-descriptive. The research was carried out in two sections. In the first section, it was analyzed a telemarketing company that has as practice the management of diversity. In this company, the instrument used was a semi-structured open questionnaire applied to the Human Resources manager to investigate how arose interest in the insertion of this specific group and how was the process and factors needed to meet this new demand of employees. In the second section, a closed questionnaire was applied to 11 people, aiming to collect data from other companies, in the eyes of transsexual and transvestite collaborators. It also aimed to find out if companies are able to identify and manage the needs of this kind of people, as well as their interpersonal relationships in the workplace. In the first result, it was possible to



observe the necessary measure that should be included so that a company can manage well the diversity that exists in it and how important it is to contribute to the employability of all citizens without restriction through the knowledge and awareness of the people. In these second result, it is observed that transsexuals and transvestites had a positive receptivity and that their rights are guaranteed; however, managers should seek to know more about gender identity and how to develop awareness actions in order to encompass the entire members of the organization. It is concluded that diversity contributes to the growth of the company, as it includes, within its staff, unique and capable individuals, as well as contributing to society, in order to reduce unemployment for this specific group.

Keywords: Gender Identity; Diversity Management; Transsexuals; Travestites.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade das relações humanas tem sido, cada vez mais, abordada em diversas áreas, especialmente nas organizações, uma vez que os funcionários passaram de simples ferramentas de produzir determinado bem e/ou serviço, para colaboradores que, progressivamente, têm agregado valores às organizações em razão das características próprias que cada um possui, de modo a enriquecer a empresa mediante a grande diversidade de capital humano.

Essa diversidade, segundo Freitas (2013), começou na Segunda Grande Guerra, com a grande quantidade de mulheres presentes no mercado de trabalho, além de diversos fatores, tais como mistura demográfica e globalização, onde nota-se o aumento da tolerância a diferentes culturas.

Diante da compreensão de que cada colaborador é dotado de características e necessidades próprias e de que o clima organizacional influencia na produção, percebe-se, então, a importância da gestão da diversidade nas empresas, onde se deve incluir transexuais e travestis, cuja visibilidade vem crescendo gradativamente na sociedade e no mercado de trabalho.

Ferreira, Reis e Pereira (2002) afirmam que o desenvolvimento organizacional propõe um modelo de administração que seja adequado aos novos desafios ambientais e às demandas internas dos membros da organização.

Sendo assim, teve-se como problemática desta pesquisa: **Organizações privadas possuem mecanismos para absorver a demanda de colaboradores transexuais e travestis no mercado de trabalho de João Pessoa?**

É importante tratar desse assunto, pois as mídias sociais têm dado mais espaço para o movimento de luta da população LGBT por seus direitos, dentre os quais



podemos listar o direito ao trabalho, por causa da dificuldade de aceitação no mercado de trabalho que os impede de exercer uma atividade devido ao desconhecimento sobre a comunidade trans, conforme relata Castro (2017) em sua publicação.

Como consequência desses padrões, algumas organizações acabam por limitar o ingresso do que considera diferente, uma vez que a imagem do colaborador pesa mais que sua capacidade cognitiva, pois, de acordo com Peres (2001), tende-se a excluir aquilo que não se adapta no padrão binário, isto é, masculino ou feminino, imposto pela sociedade.

Assim, investigou-se a importância da gestão da diversidade em relação a essas diferenças de identidade de gênero. Seu principal objetivo é investigar como está funcionando a gestão da diversidade em uma organização privada de telemarketing em João Pessoa/PB, que possui em seu quadro de colaboradores transexuais e travestis. Especificamente, esta pesquisa pretendeu traçar o perfil de gênero de colaboradores em empresas privadas, identificar como ocorre a gestão da diversidade nessas organizações, investigar o uso do nome social no emprego e política quanto ao uso do banheiro, como também verificar se existe a tendência de contratar transexuais e travestis para cargos onde não haja contato presencial com o público.

2REFERÊNCIAL TEÓRICO

As mudanças culturais sempre estiveram presentes desde os primórdios da sociedade. Quando se pensa naquelas que ocorreram nas últimas décadas, de pronto vem à mente as que estão relacionadas à tecnologia da informação: comunicação sem fronteiras e aparatos tecnológicos – que cada vez mais auxiliam na execução de tarefas em diversos setores de uma organização, como por exemplo, produção, logística, etc. – devido ao contato direto e diário com estes.

Além disso, Chiavenato (2014, p.1) fala que “é indispensável visualizar o contexto externo para adequar o comportamento de cada organização e seu direcionamento para o futuro”. Esse conjunto de fatores - econômicos, culturais e sociais - precisam ser trabalhados de forma sistêmica, pois influenciam as tomadas de decisões e a forma de gerir as organizações.

Maximiano (2014) ressalta também as mudanças que ocorrem na gestão de pessoas e a importância na estratégia de Recursos Humanos em relação ao capital humano, pois o mesmo é enriquecido ao ter seu valor reconhecido e ao diversificar, agregando pessoas singulares à organização, e isso reflete em toda estrutura de uma organização.

A função de gestão de pessoas não apenas teve que mudar para acompanhar essas mudanças, mas desempenhou e continua desempenhando um papel ativo como

agente dessas mudanças. Essa é uma das tarefas dos processos de desenvolvimento organizacional (MAXIMIANO, 2014, p.14).

Lucena (1990) acrescenta a importância do planejamento empresarial de recursos humanos para atender essas novas demandas, e fala sobre os perfis das empresas frente a estas mudanças. A autora considera tais organizações como empresas avançadas, pois:

Estão mais voltadas para o novo Brasil. São inovadoras e abertas às mudanças qualitativas da sociedade, da economia, do mercado de trabalho e da organização do trabalho e bastante empenhadas em orientar o seu futuro, não se atendo apenas às oportunidades imediatistas do momento presente. (LUCENA, 1990, p. 24)

Dois temas ligados à gestão de pessoas que estão emergindo na sociedade e nas organizações são novos conceitos a respeito de identidade de gênero, como faz notar Perroni (2017), e também a prática da gestão da diversidade.

2.1 IDENTIDADE DE GÊNERO

Tradicionalmente, quando se pensa em gênero, enxergam-se somente dois, masculino e feminino, os quais são formados durante a gestação, onde se é atribuído masculino ou feminino conforme o sexo biológico, ou seja, aqueles que nascem com o órgão sexual considerado masculino (pênis) são reconhecidos como “homens” e aqueles que nascem com o órgão sexual considerado feminino (vagina), são reconhecidos como “mulheres”. Essa dicotomização que o gênero sofre é chamada de classificação binária. Contudo,

Na antiguidade se acreditava que a diferença entre os sexos se encontrava no nos graus de calor dos corpos. Somente a partir do século XVIII, que a primeira diferença entre os humanos passou a ser sexual. Antes do século XVIII se acreditava que os órgãos sexuais femininos eram similares aos masculinos, somente invertidos e internos. A partir do século XVIII com a ascensão da modernidade e a consolidação do pensamento cartesiano, é quando se produz a dicotomização dos sexos, é quando nasce a ideia do sexo correto ou seja a invenção do sexo. (SENNET, 1994, *apud* MAFFIA, 2003, p.21).

Jesus (2012, p.6) também aponta que “gênero vai além do sexo: O que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente”. É a partir dessa expressão social que surge a identidade de gênero e que, ainda segundo o autor, pessoas que se identificam com o sexo que lhe foi atribuído são chamadas de cisgênero e aquelas que não se identificam são chamadas de transgênero, onde estão imersos transexuais - homens trans e mulheres trans, pertencentes ou não a essa categoria binária - e travestis.

O termo “travesti” é antigo, muito anterior ao conceito de “transexual”, e por isso muito mais utilizado e consolidado em nossa linguagem, quase sempre em um sentido pejorativo, como sinônimo de “imitação”, “engano” ou de “fingir ser o que não se é”. A nossa sociedade tem estigmatizado fortemente as travestis, que sofrem com a dificuldade de serem empregadas, mesmo que tenham qualificação, e acabam, em sua maioria, sendo, em grande parte, excluídas escolas, repudiadas no mercado de trabalho formal e forçadas a sobreviverem na marginalidade, em geral como profissionais do sexo. (JESUS, 2012, p.16).

Isso vem de encontro ao que Bento (2008, p.18-21) afirma ao dizer que “a transexualidade é uma experiência identitária, caracterizada pelo conflito com as normas de gênero”, enfatizando que “quebra a causalidade de um sistema binário entre sexo/gênero/desejo e desnuda os limites de um sistema binário assentado no corpo-sexuado (o corpo-homem e o corpo-mulher)”.

Diniz (2014, p.16) menciona que o sistema binário “acaba por produzir estereótipos que reforçam um discurso de exclusão social daquele cidadão ou daquela cidadã que não aceita que sua identidade seja resumida a sua genitália”. Desta forma, pode-se ver que existe a tendência de pensar binariamente, porém o sistema binário não deve ser padrão de referência, pois existem diversas expressões de gênero e até aqueles que se consideram agênero, ou seja, sem gênero. Pode-se mencionar, por exemplo, os intersexuais, que não se encaixam no padrão homem (XY) ou mulher (XX). A Organização Mundial da Saúde estima que 1% da população mundial seja intersexual conforme relata Ayuso (2016).

À vista destes pontos, percebe-se a importância da gestão da diversidade nas organizações, pois essa prática gerencial auxilia na inclusão destas novas identidades de gênero no mercado de trabalho.

2.2 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Nas últimas décadas, tem-se observado uma grande diversidade dentro das organizações. Pode-se mencionar, por exemplo, pessoas de diferentes idades, raças, etnias. Essas diferenças se tornaram possíveis devido à grande interação entre povos em consequência do avanço tecnológico e da comunicação resultantes da globalização, assim como também as lutas sociais que resultaram nos direitos de mulheres, de negros, de deficientes e da comunidade LGBT de terem maior espaço na sociedade.

Na administração, a forma como as empresas são geridas variam de acordo com a necessidade de cada época. A gestão, nos tempos de hoje, não se encaixa mais na maneira como as organizações eram geridas, por exemplo, no começo do século XX. Dessa forma, a gestão da diversidade surge em um tempo onde existe a necessidade de lidar com essa



variedade de pessoas que compõe o corpo de uma empresa, de acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010), é através dessa prática que os gestores podem gerir, de forma eficaz, a variedade de atributos que cada colaborador pode oferecer.

Quando se pensano gerenciamento de pessoas, existe o pensamento errôneo que o tratamento aos colaboradores deve ser igual para todos. Existe a tendência de confundir, por exemplo, a luta pela igualdade salarial para todos os gêneros com a forma de tratamento que se dá para os mesmos. Isto resulta por não se saber diferenciar a Igualdade Material da Igualdade Formal, conforme o Princípio da Igualdade da Constituição Federal, pois, quando se fala gerenciar a diversidade nas organizações, o que se busca é a equidade, ou seja, a igualdade para que as minorias tenham a mesma oportunidade e para que possam competir com a maioria por meio da criação de mecanismos que possibilitem isto.

Os administradores precisam modificar sua filosofia de tratar todo mundo de modo igual, reconhecendo as diferenças e respondendo a elas de maneira a assegurar a retenção dos funcionários e uma maior produtividade, sem que se cometa qualquer discriminação. [...] Ao mesmo tempo, porém, as diferenças de remuneração entre os gêneros e entre os grupos raciais e étnicos persistem. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 39).

A discriminação racial sofrida pela minoria, algumas vezes, não chega a acontecer durante o cumprimento de suas funções dentro de uma organização, e sim ante a possibilidade de ingressar em uma organização. Oliveira e Rodriguez (2004, p. 3835), descrevem a gestão da diversidade como uma responsabilidade social que tem como objetivo fazer com que esta discriminação racial diminua, e ressaltam o termo racial como “qualquer tipo de atitude que prejudique uma minoria ou um grupo pequeno de pessoas, como por exemplos exclusão de raças em um processo de admissão em uma empresa”. Inicialmente, a organização pode pensar que não sofre impacto por não ter essa responsabilidade social como parte da missão da empresa, entretanto acabam por não intensificar a força de trabalho.

Vale também notar a contribuição de García-Morato (2012, p. 21) a respeito da responsabilidade social ao ressaltar que "a responsabilidade corporativa desempenha um papel cada vez mais dominante nas organizações, e deixou de ser apenas um fato positivo - quase acessório - a outro vital e central, em muitos casos". Ela explica que a sociedade e as empresas são reflexo uma da outra, e que as empresas estão sempre sendo influenciadas pelos fatores da sociedade. Diante dessa percepção, percebe-se a importância de que ambas caminhem juntas acolhendo as mudanças necessárias para a qualidade de vida social e empresarial.

As empresas se encontram diante da difícil tarefa de ter que transcender o paradigma de homogeneização cultural derivado da produção massiva do século passado, assim



como da consequência da padronização. Também precisam inserir-se em um paradigma plural e diverso, ao explorar a diferença no lugar de tender a uniformidade. (GARCÍA-MORATO, 2012, p. 30)

Esse desenvolvimento da gestão da diversidade nas empresas pode ocorrer a partir de implementações de novos conceitos, atitudes e estratégias. Oliveira e Rodriguez (2004) citam alguns exemplos, tais como: entender que os colaboradores são o recurso mais valioso da organização; é preciso que os gestores se envolvam no plano de diversidade; é preciso conscientizar os demais funcionários sobre a diversidade; contratar mão-de-obra capacitada, contudo, de fontes diversificadas; acompanhar o processo de mudança em relação à gestão da diversidade.

2.3 GESTÃO DA DIVERSIDADE ACERCA DA IDENTIDADE DE GÊNERO

Dois dos mais significativos pontos sobre a gestão da diversidade nas empresassão o uso do nome social de transexuais e travestis e a utilização de banheiros no ambiente de trabalho.

Quanto ao primeiro, o nome social é a identificação social que transexuais e travestis adotam, uma vez que sua identificação civil – nome que consta na certidão de nascimento – não corresponde a sua identidade de gênero. Diniz (2014, p. 32) afirma que, “quando se nega o direito à identidade de uma pessoa [...], estamos negando a essência da Constituição do próprio Estado, que é a busca do bem de todos”. O Governo Federal, em seu decreto nº. 8.727 de 2016, institui que o uso do nome social deverá ser adotado na administração pública.

A aceitação desse prenome adotado pelo colaborador faz parte do desenvolvimento da gestão da diversidade, uma vez que evita o constrangimento ao colaborador ao dirigir-lhe por um nome que não corresponde a sua identidade.

Não há como ser um cidadão completo para o exercício pleno de suas capacidades, se lhe é negado o seu reconhecimento social enquanto pessoa do sexo feminino ou pessoa do sexo masculino, de acordo com a sua identidade de gênero (DINIZ, 2014, p. 32)

Em documentos fiscais da empresa, mantem-se o nome da identidade civil, porém, no tratamento pessoal e demais documentos não fiscais e oficiais (crachá, cartas, avisos, e-mail, etc.), utiliza-se o nome social.

Quando o segundo fator de gerenciamento é abordado, a primeira dúvida que pode surgir por parte da organização é sobre quais banheiros transexuais e travestis devem



usar. E é neste ponto que se pode constatar a dificuldade em diferenciar sexo biológico de identidade de gênero, como mencionado na seção 2.1 deste artigo, pois a escolha da utilização do banheiro deve-se à forma como o colaborador se identifica e não ao órgão sexual que este possui.

O empregador não pode vedar ao empregado ou empregada transexual a utilização do banheiro condizente com sua identidade de gênero. Tal proibição, inevitavelmente, acarretaria grave constrangimento ao(à) trabalhador(a), ofendendo seus direitos de personalidade. O ato, então, consistiria em abuso do poder fiscalizatório, eivado de nulidade (art. 187 do CC c/c arts. 8º, parágrafo único, e 9º da CLT) e passível de condenação a compensação por dano moral (art. 927 do CC). (LISBOA, 2014, s.p.).

É preciso que o gestor saiba administrar, através de informativos, palestras ou outra ferramenta, os demais colaboradores, afim de que não haja conflitos, uma vez que um deles pode sentir-se incomodado por achar que sua privacidade esteja sendo, de alguma forma, violada pelo motivo de não ter o conhecimento de que o outro compartilha da mesma identidade de gênero e tem o mesmo direito de estar usando aquele banheiro.

Cada vez mais, a gestão da diversidade tem sido estimulada pelas empresas e os motivos vão desde a responsabilidade social até a tentativa de tornar o ambiente mais inovador, pela ‘soma’ de perfis, formações, orientações e históricos diferentes. Não que haja uma relação causal direta, mas, a princípio, a heterogeneidade humana tem mais chances de interpretar questões sob ângulos diferentes, apresentar referenciais inusitados, originar idéias criativas do que um ambiente homogêneo. Potencialmente, a empresa que valoriza a gestão da diversidade tem possibilidades de gerar melhores resultados (OLIVEIRA E RODRIGUEZ, 2004, p. 3837).

Algumas empresas de rede nacional já adotam esse procedimento, como é o caso do Carrefour. Desde 2013, a empresa possui um programa de valorização da diversidade, o qual não discrimina o público LGBT em processos de seleção de diversos cargos, como por exemplo, operador de caixa e auxiliares em diversos setores. Esses colaboradores podem fazer o uso do nome social, além da rede contar com cartilhas para todos seus colaboradores que visa conscientizar a respeito da diversidade, como relata Del Re (2017) em sua matéria do Estadão.

2.4 GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES EM JOÃO PESSOA - PB

Em 2016, na cidade de João Pessoa, foi criado o Centro de Cidadania LGBT, onde o público pode contar com diversos serviços de apoio à comunidade LGBT, dentre eles, o programa Transcidadania JP.

A implantação de um centro para atender exclusivamente a população LGBT mostra o compromisso efetivo dessa gestão. Garantindo os direitos integrais à cidadania,



teremos de fato políticas públicas para garantir desde a casa própria, a questão da empregabilidade, direitos sociais, direitos à saúde e a educação (MAIA, 2016, *apud* NASCIMENTO, 2016, s.p.).

Segundo dados fornecidos pelo Centro de Cidadania LGBT, existem cadastrados, no programa Transcidadania JP, 133 transgêneros em João Pessoa, dos quais apenas 31,58% estão empregados (ver ANEXO I). Esse número já é resultado de parcerias que o Centro possui com empresas locais. Faz parte desse programa uma empresa de telemarketing, a qual abre vagas para transexuais e travestis no processo seletivo de seu quadro de colaboradores.

Robbins et al (2010, p. 53) diz que é necessário fazer “um esforço de recrutamento entre grupos demográficos específicos que estejam mal representados na força de trabalho”, por isso é importante parceria com empresas como forma de implementação da gestão da diversidade.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente trabalho é bibliográfica, exploratória-descritiva, pois a primeira parte deste artigo é teorizado e visa trazer melhor conhecimento a respeito da identidade de gênero, e por segundo, pretende descrever características de transexuais e travestis no mercado de trabalho de João Pessoa, além de trazer uma visão sobre a gestão da diversidade em empresas privadas.

A pesquisa exploratória visa a proporcionar ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema em estudo. Este esforço tem como meta tornar um problema complexo mais explícito [...] A pesquisa descritiva expõe as características de determinada população" (VIEIRA, 2002, p.65)

A pesquisa foi dividida em dois blocos. Os resultados da pesquisa do primeiro bloco foram fornecidos mediante ao estudo de caso em uma empresa de telemarketing em João Pessoa. A empresa é uma prestadora de serviços de atendimento, *telemarketing*, centrais de cobrança, dentre outros serviços voltados para que seus clientes tenham melhor relacionamento com os consumidores. Foi realizada uma pesquisa de campo, em maio de 2017, com finalidade de investigar como ocorreu a implementação da gestão da diversidade, como foi o processo pelo qual a empresa passou para que pudesse atender a esta nova demanda de colaboradores e o resultado obtido com esta nova prática. O instrumento utilizado foi um questionário semiestruturado de seis perguntas para o gestor de Recursos Humanos (ver ANEXO II).

Esse tipo de pesquisa descritiva, segundo Prodanov e Freitas (2013, p.53), “observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador”, servindo para estabelecer relações entre as variáveis.

Para a pesquisa do segundo bloco, pretendia-se realizar a coleta de dados dos colaboradores dentro da mesma empresa de telemarketing avaliada no primeiro bloco, porém não foi possível devido a questões internas que surgiram ao longo do processo. Diante deste fato, resolveu-se incluir colaboradores transexuais e travestis de outras empresas privadas da cidade. A pesquisa também foi realizada em maio de 2017, onde o instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário quantitativo (ver ANEXO III), cuja amostra foi de onze colaboradores e teve como finalidade traçar o perfil daqueles e avaliar, na opinião deles, a gestão da diversidade e o relacionamento interpessoal em seus locais de trabalho.

4 ANÁLISE E RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados dos questionários aplicados a fim de responder aos objetivos deste trabalho. Será dividido em duas partes, onde a primeira trará o resultado do questionário aplicado ao gestor da empresa de telemarketing e na segunda parte, será mostrado o resultado do questionário aplicado aos colaboradores utilizando-se gráficos.

4.1 ANÁLISE E RESULTADO DO QUESTIONÁRIO APLICADO AO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA DE TELEMARKETING

O primeiro ponto da análise foi saber como surgiu a iniciativa da empresa em inserir travestis e transexuais no quadro de colaboradores. O gestor respondeu que:

em setembro de 2015, fomos procurados pelo núcleo da PMJP representados pelo Roberto Maia que coordena o núcleo de apoio a LGBT's em João Pessoa que nos apresentou o projeto Transcidadania. A iniciativa de colaborar com o núcleo foi de imediato, entretanto encontramos ao longo do caminho alguns entraves administrativos e legais que postergaram o em quase 5 meses a implantação do projeto em nossa empresa.

É importante realçar a importância das empresas estarem contribuindo para a empregabilidade de transexuais, uma vez que os mesmos possuem os direitos como qualquer outro cidadão. Freitas e Dantas (2012) afirmam que isso contribui para o reconhecimento da cidadania, permitindo que todos participem de forma ativa do processo produtivo e social.

Quando questionado se havia alguma isenção fiscal do município pela parceria da organização com o Centro de Cidadania LGBT de João Pessoa, a resposta foi “não”. Diante



dessa resposta, verifica-se o comprometimento da empresa com a responsabilidade social. Oliveira e Rodriguez (2004) explica que a responsabilidade social é um conjunto de ações e comportamentos que resultam no desenvolvimento profissional do cidadão e na valorização da diversidade.

Outro ponto analisado foi se a empresa já possuía alguma prática de gestão da diversidade elaborada e a resposta obtida foi “não, somos pioneiros entre as unidades e referências em convivência social e RH com o público”, o que nos leva a próxima questão que foi analisar se os demais gestores passaram por algum treinamento para gerir este grupo específico e se houve alguma ação de conscientização para os demais colaboradores falando sobre a importância e aceitação da diversidade. De acordo com o gestor, a empresa passou por:

várias adequações sistêmicas, para garantir o mínimo de impactos no convívio interno da companhia. Foram realizados treinamentos de humanização com todo o corpo Administrativo, RH, empresas terceirizadas e média gestão em torno de 200 participantes.

Diante disso, percebe-se que para uma boa gestão da diversidade é importante capacitar e conscientizar as pessoas sobre a diversidade, como aponta Oliveira e Rodriguez (2004) ao dizer que isso resulta na sensibilização das pessoas e na valorização da diversidade.

Ao ser perguntado quantos colaboradores existem na empresa e quantos deles são transexuais, o gestor respondeu que existem “800 colaboradores” no quadro geral da empresa, e em relação aos transexuais respondeu que “inicialmente tínhamos 12, hoje nossa população está bem reduzida. Devido ao cenário econômico, fizemos alguns ajustes de quadro de funcionários. Esclareço que, em todo e qualquer desligamento, é analisado os indicadores e resultados sem distinção de públicos. Atualmente temos 5”.

O último ponto questionado foi para saber como é a política do uso do nome social e a utilização do banheiro adotados pela empresa, e a resposta obtida foi “garantimos a utilização de banheiro de acordo com o gênero declarado e nomes sociais nos crachás”.

Isso mostra que a empresa segue o quesito legal do uso do banheiro e dos nomes sociais, ainda que esse último seja somente em crachás. É importante que o colaborador possa ter seu nome social expandido para outros documentos e ferramentas, para que não resulte em algum constrangimento em razão do nome de identificação não condizer com a identidade de gênero do colaborador.

4.2 RESULTADO DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES TRANSEXUAIS DE DIVERSAS EMPRESAS

O resultado desta pesquisa será dividido em três seções: perfil do questionado, opinião sobre a gestão da diversidade na empresa e relacionamento interpessoal.

4.2.1 Perfil dos colaboradores

Seguem as principais características dos colaboradores de algumas empresas privadas de João Pessoa – PB que concordaram em participar, voluntariamente, desta pesquisa.

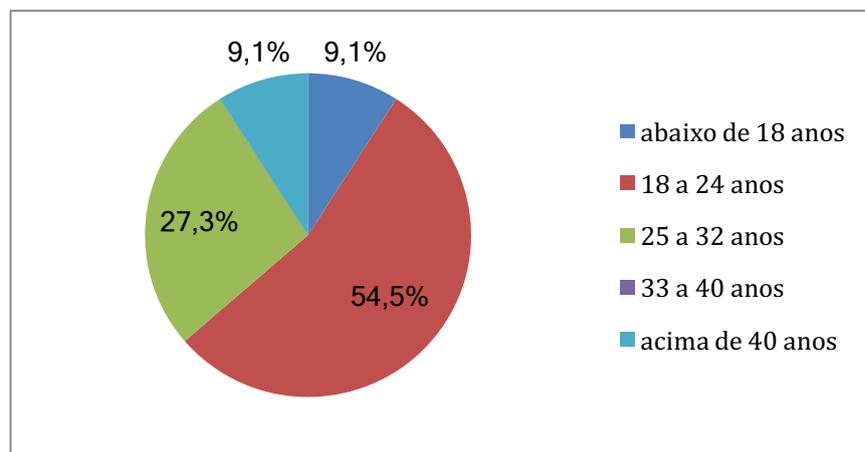


Gráfico 1 – Faixa etária.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Observa-se no gráfico 1 que maior parte dos colaboradores está entre 18 a 32 anos, contudo estes dados não interferem no resultado da pesquisa, pois é somente para conhecimento.

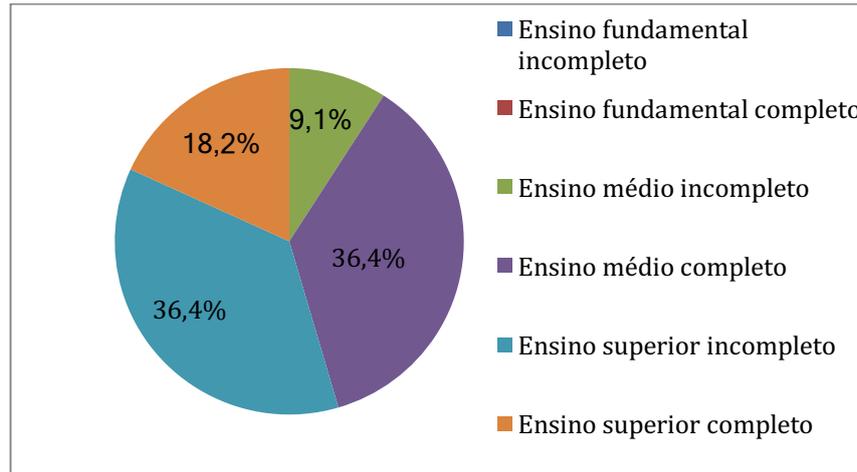


Gráfico 2 – Escolaridade.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

O gráfico 2 mostra que a maior parte dos colaboradores, 36,4%, possui ensino médio e que outros 36,4% estão cursando o ensino superior, tornando-os aptos para diversos cargos que solicitam apenas o ensino médio como requisito. Freitas e Dantas (2012) ressalta a correlação entre investimento em capital humano e escolaridade sugerindo maior chance em conseguir emprego.

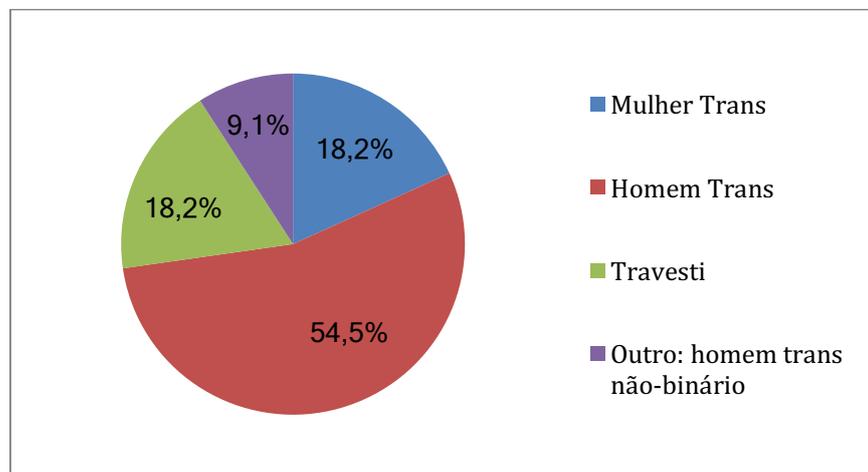


Gráfico 3 – Identidade de gênero.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

O gráfico 3 apresenta a identidade de gênero dos colaboradores, onde 54,5% são homens trans, 18,2% são mulheres trans e 18,2% são travestis. Além destas três identidades de gêneros, percebe-se que apenas 9,1% se classificam como não-binário.

A respeito do não-binário, diz-se:

Indivíduos que não serão exclusiva e totalmente mulher ou exclusiva e totalmente homem, mas que irão permear em diferentes formas de neutralidade, ambiguidade, multiplicidade, parcialidade, ageneridade, outrogeneridade, fluidez em suas identificações (REIS E PINHO, 2016, p. 8)

Isso significa dizer que existem indivíduos que, a despeito de se sentirem homem ou mulher, não se consideram enquadrados em um sistema binário de masculino e feminino que necessariamente corresponda a sua genitália.

4.2.2 Gestão da Diversidade

Esta seção abrange questões sobre a empresa, como, por exemplo, o cargo ocupado, recrutamento e seleção, o uso do nome social e do banheiro. Apresenta também questões sobre revelação da identidade de gênero e sobre iniciativa dos gestores quanto a buscar conhecimento e ação de conscientização e como está a eficácia dos gestores em relação à diversidade.

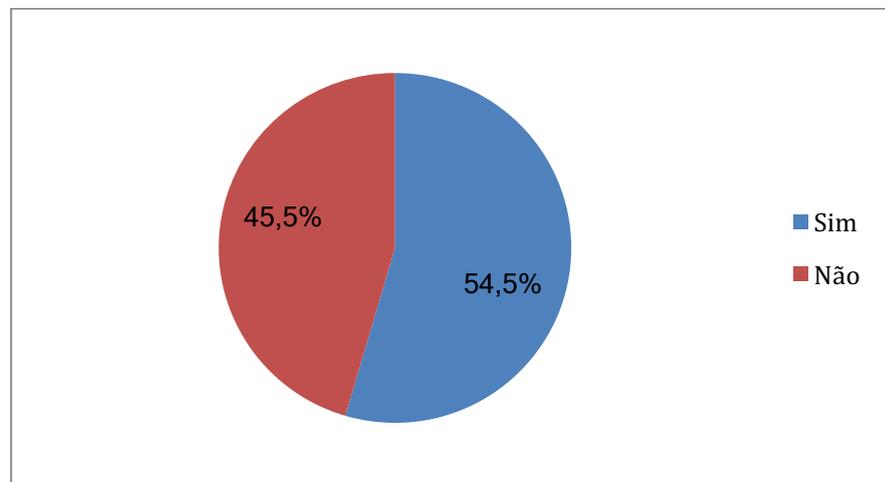


Gráfico 4 – Revelação da identidade de gênero ao entrar na empresa.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Percebe-se, no gráfico 4, que 54,5% dos colaboradores já eram assumidos transexuais ou travestis ao entrarem na empresa. Contudo, em casos que ainda não tenha sido retificado o documento civil, é necessário revelar sobre a identidade de gênero devido a divergência de identidade de gênero com os documentos apresentados na hora da contratação.

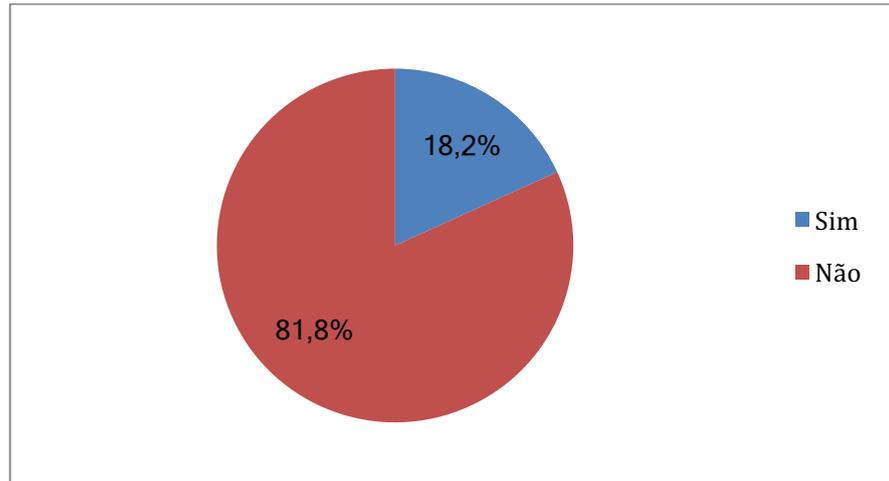


Gráfico 5 – Recrutamento e seleção específicos para transexuais e travestis.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

O gráfico 5 mostra que 81,8% dos questionados não passaram por seleções específicas para transexuais e travestis. Essas seleções específicas, conforme a Coordenadoria Municipal de Promoção à LGBT, em seu *site*, fazem parte do programa Transcidadania JP, onde esse público é direcionado para empresas que têm parceria Coordenadoria Municipal de Promoção à cidadania LGBT.

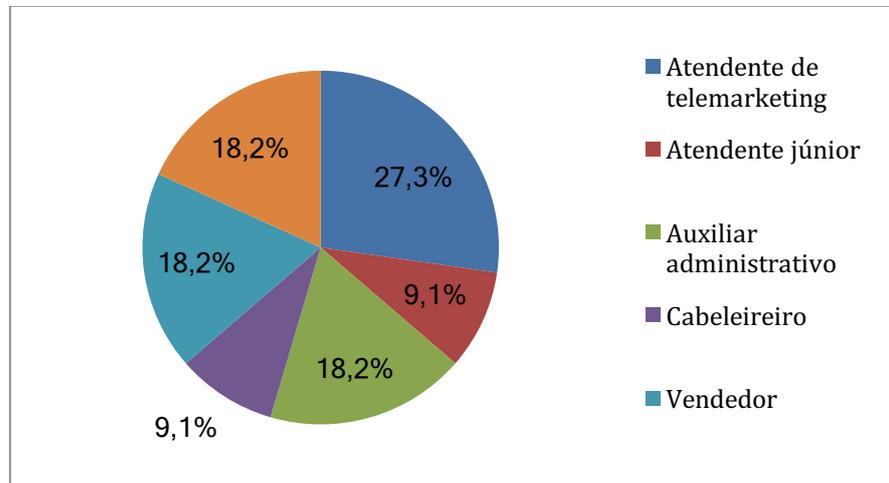


Gráfico 6 – Cargo ocupado na empresa.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

No gráfico 6, observam-se os cargos ocupados pelos colaboradores. É possível ver que a maioria trabalha diretamente com o cliente, porém ainda existe uma parcela de 27,3% que não trabalha diante do público. Freitas e Dantas (2012) dizem que muitos transexuais e travestis possuem os atributos necessários para um emprego, porém a identidade de gênero pode causar empecilhos.

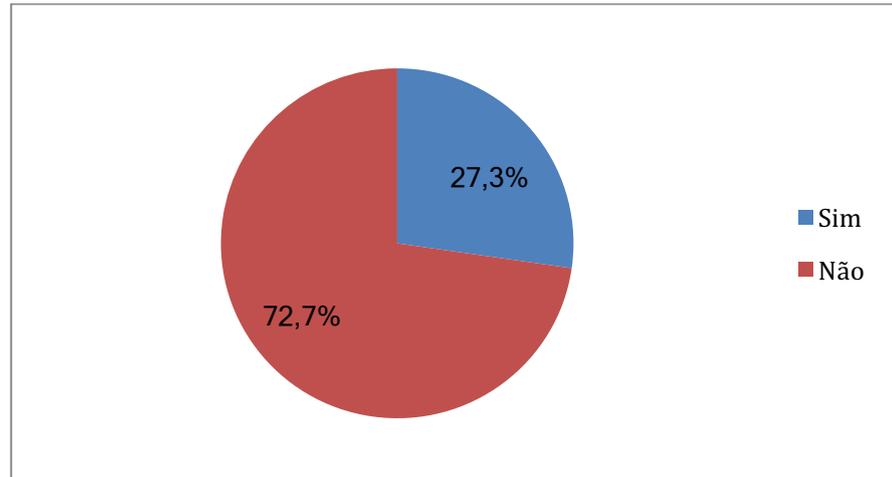


Gráfico 7 – Iniciativa dos gestores em buscar conhecimento e realizar programas de conscientização para a equipe.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Foi perguntado aos colaboradores se existiu iniciativa dos gestores em buscar saber mais sobre identidade de gênero e realizar programas de conscientização para a equipe, porém 72,7% dos colaboradores disseram não haver essa iniciativa, como se verifica no gráfico 7.

Em geral, a implementação de práticas de gestão da diversidade implica mudanças que vão além de meros procedimentos administrativos, abrangendo mudanças culturais (Gilbert, Stead e Ivancevich, 1999) e cognitivas (Schneider e Northcraft, 1999). (ALVES E GALEÃO-SILVA, 2003, p. 23)

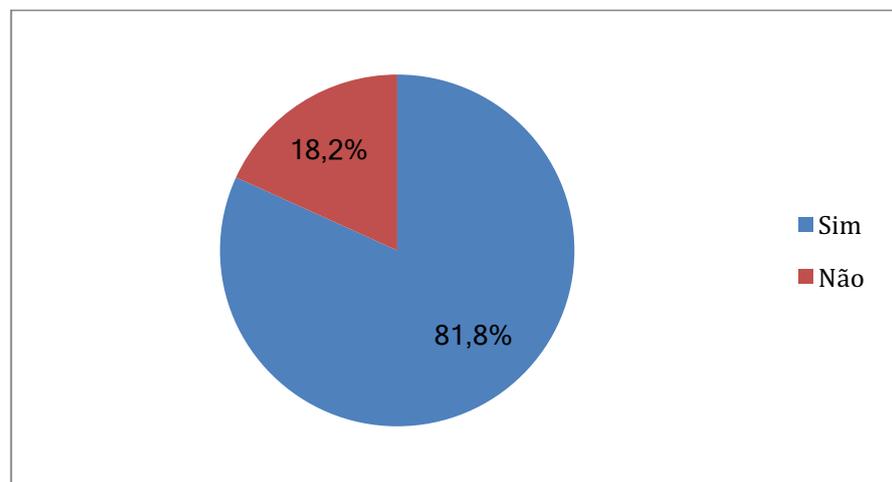


Gráfico 8 – Uso do nome social.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

O gráfico 8 destaca que 81,8% dos colaboradores utilizam o nome social. Na administração pública, tal fato já é um direito garantido para os cidadãos, segundo decreto nº. 8.727 de 2016, já citado anteriormente. É importante que as empresas privadas também

permitam o uso do nome social, pois, de acordo com Castro *apud* Mancuso (2016), serve como exemplo para as demais organizações.

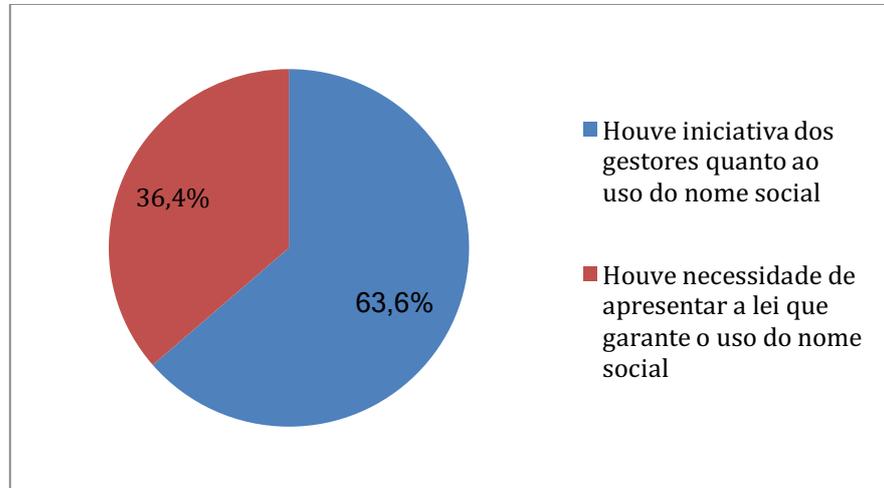


Gráfico 9 – Acerca do uso do nome social na empresa.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

No gráfico 9, pode-se ver que as empresas tinham iniciativa quanto ao uso do nome social que lhes é garantido por lei. Todavia, 36,4% tiveram que apresentar a lei para conseguir usar seu nome social. É importante que as empresas sempre tomem a iniciativa, pois, segundo Diniz (2014), usar um nome que não corresponda a sua identidade leva ao constrangimento do indivíduo.

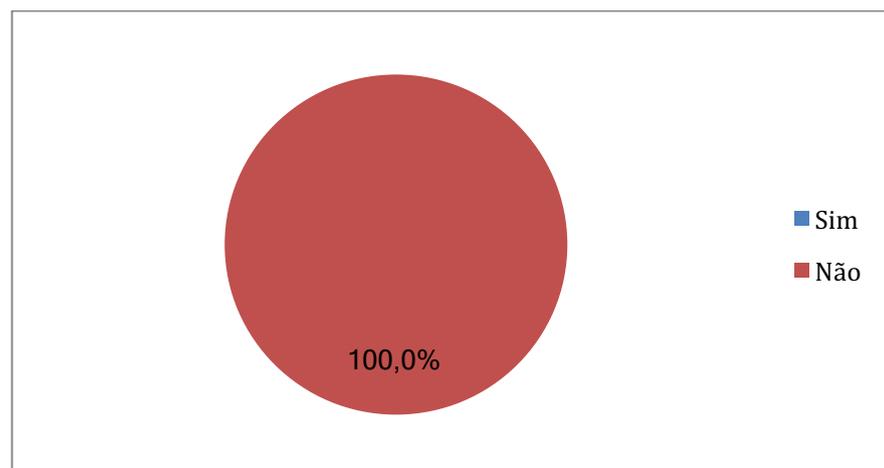


Gráfico 10 – Restrição quanto ao uso do banheiro.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

O gráfico 10 mostra que as empresas não tinham restrição quanto ao uso do banheiro. Todos os colaboradores podem usar o banheiro correspondente a sua identidade de gênero.

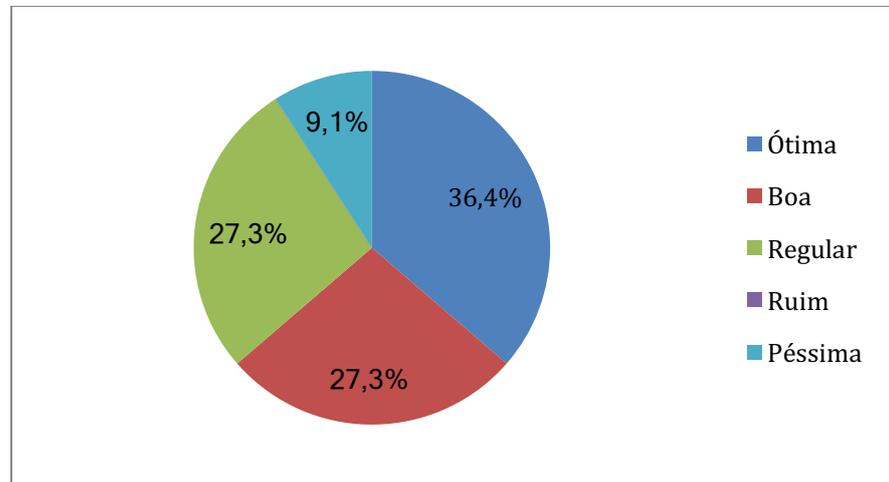


Gráfico 11 – Consideração sobre a eficácia da gestão da diversidade na empresa.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Percebe-se, no gráfico 11, que os colaboradores consideram eficaz a gestão da diversidade. 36,4% dos colaboradores responderam que acham ótima, o que mostra que as medidas tomadas por esta empresa causam resultado positivo em suas vidas.

4.2.3 Relacionamento Interpessoal

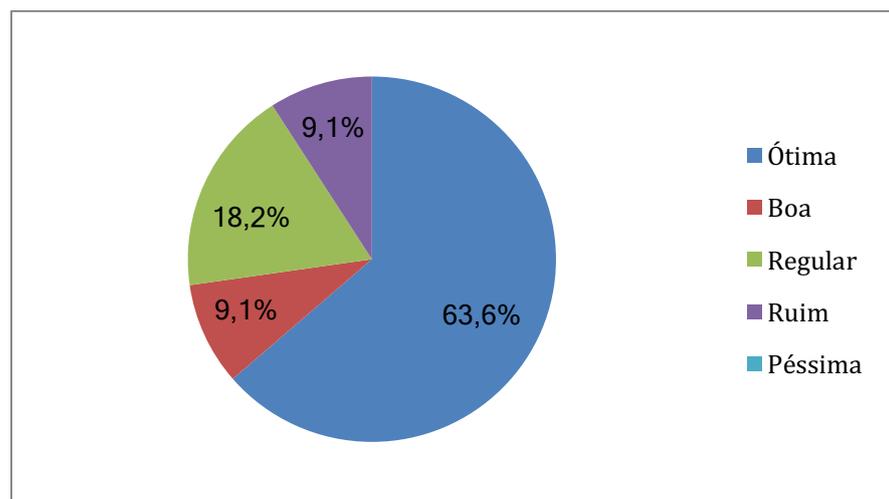


Gráfico 12 – Receptividade na empresa.
Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Conforme se verifica no gráfico 12, 63,6% tiveram uma ótima receptividade na empresa, mas 18,2% e 9,1% tiveram uma receptividade regular e ruim, respectivamente. Estes últimos dados podem ser resultado da falta de programas de conscientização para todos a respeito da diversidade.

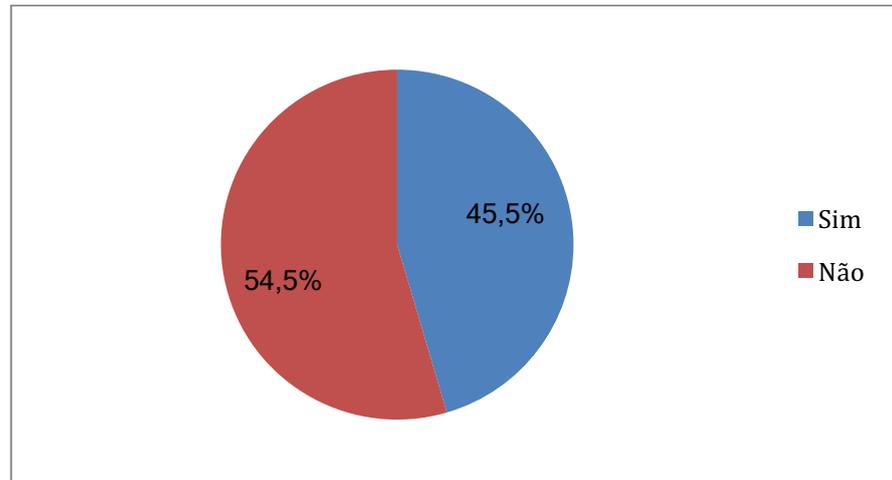


Gráfico 13 – Competência questionada por razão da identidade de gênero.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Foi perguntado aos colaboradores se em algum momento eles acharam que sua competência havia sido questionada pelo fato de serem transexuais ou travestis: 54,5% disseram que não e 45,5% disseram que sim. Nota-se, nesse gráfico 13, que a diferença é muito pouca.

Nada se deve ao fato de não possuírem competência e capacidade de se adaptarem a novos ambientes e situações, pois para superar as adversidades da vida, essas pessoas já demonstram estar à frente de muitos outros” (TRANS EMPREGOS, 2013 *apud* VASCONCELLOS, 2014, p. 9).

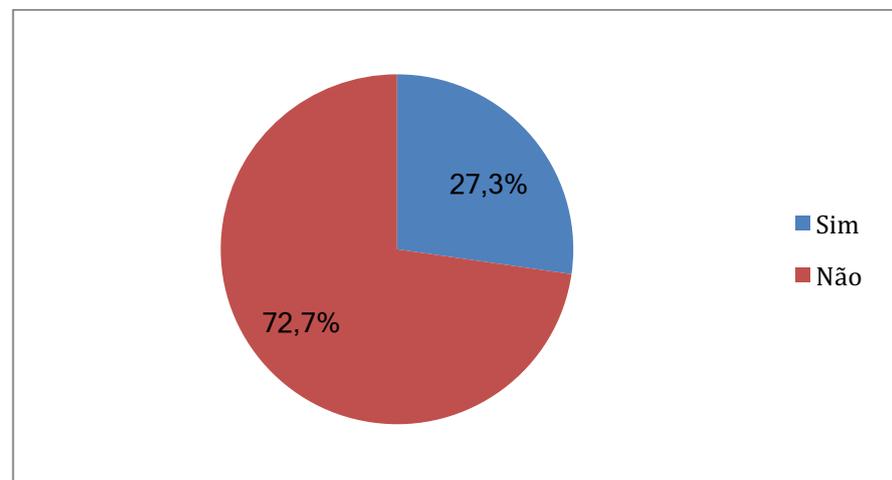


Gráfico 14 – Preconceito ou assédio dentro da empresa.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Quando questionados se já sofreram preconceito ou assédio na empresa, 72,7% responderam que não. Através desse resultado, nota-se que as pessoas estão mais tolerantes à diversidade.

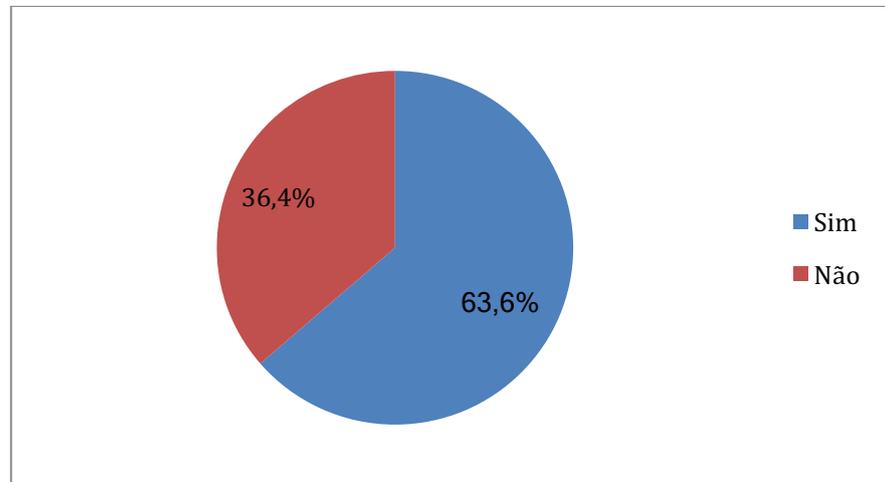


Gráfico 15 – Opinião sobre a tendência de colocar transexuais e travestis em cargos que não precisam estar diante do público.

Fonte: Pesquisa direta, 2017.

Na última questão, foi perguntado aos colaboradores se eles acreditam que transexuais e travestis são contratados para empregos nos quais não precisam estar diante do público. O gráfico 15 mostra que 63,6% responderam que sim. Esse resultado, segundo Fernanda *apud* Norat (2016), pode ser consequência da falta de “passabilidade”, isto é, quando transexuais e travestis possuem traços que os identificam como transgêneros.

CONCLUSÃO

Ao longo deste artigo, falou-se sobre identidade de gênero, gestão da diversidade, direitos de transexuais e travestis, valorização do capital humano sem distinção de pessoas e responsabilidade social.

É possível verificar a importância das empresas privadas com a responsabilidade social e como é necessário incluir medidas para que a organização saiba gerir bem a diversidade que existe nela. Sobre essas medidas, pode-se citar a iniciativa pela prática da gestão da diversidade, assegurando os direitos pertencentes aos transexuais e travestis, desde o processo de recrutamento até o relacionamento interpessoal entre os colaboradores transgêneros e cisgêneros.

Tendo em vista os aspectos observados, conclui-se que a diversidade contribui para o crescimento da empresa, pois inclui, no seu quadro de colaboradores, pessoas singulares



e capazes, além do fato de estarem contribuindo com a sociedade, de forma a diminuir o desemprego para esse grupo específico.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37615> Acesso em: 30 de mai. 2017.

AYUSO, Barbara. **Sou intersexual, não hermafrodita**. Disponível em:

http://brasil.elpais.com/brasil/2016/09/17/estilo/1474075855_705641.html. Acesso em: 06 de abr. 2017.

BENTO, Berenice Alves de Melo. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

BRASIL, Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. **Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. Diário Oficial, Brasília, DF, 27 abr. 2016.

CASTRO, Davi de. **Visibilidade Trans: a realidade do mercado de trabalho para transexuais**.

Disponível em: <http://tvbrasil.etc.com.br/estacaoplural/post/visibilidade-trans-a-realidade-do-mercado-de-trabalho-para-transexuais>. Acesso em: 30 de marc. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Manole, 2014.

DEL RE, Adriana. **Carrefour homenageia suas funcionárias trans na rede social e é**

elogiado por seguidores. Disponível em: <http://emails.estadao.com.br/blogs/familia-plural/carrefour-homenageia-suas-funcionarias-trans-na-rede-social-e-e-elogiado-por-seguidores/>. Acesso em: 03 de abr. 2017.

DINIZ, Maíra Coraci. **Direito à não discriminação: travestilidade e transexualidade**. São Paulo: Estúdio Editores.com, 2014.

FERREIRA, Ademir Antonio; REIS, Ana Carla Fonseca; PEREIRA, Maria Isabel. **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

FREITAS, Maria Ester de. **Desafios da Gestão da Diversidade nas Organizações**.

Disponível em: <http://gvpesquisa.fgv.br/publicacoes/gvp/desafios-da-gestao-da-diversidade->



nas-organizacoes. Acesso em: 30 de mar. 2017.

FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GARCÍA-MORATO, Montse Ventosa. **Gestión de La Diversidad Cultural en las empresas**. Barcelona: Digital Screen, 2012.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero : conceitos e termos**. Brasília: Autor, 2012.

LISBOA, Daniel. **Transexualidade e o uso do banheiro da empresa**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38312/transexualidade-e-o-uso-do-banheiro-da-empresa>. Acesso em: 02 de abr. 2017.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1990.

MAFFIA, Diana. **Sexualidades migrantes: gênero y transgênero**. Buenos Aires: Editora Feminaria, 2003.

MANCUSO, André Mateus. **Ministério do Trabalho regulamenta uso de “nome social” de funcionários nas empresas**. Disponível em: <https://opiniaorh.com/2016/04/14/ministerio-do-trabalho-regulamenta-uso-de-nome-social-de-funcionarios-nas-empresas/> Acesso em: 31 de mai. 2017.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos humanos: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

NASCIMENTO, Hellen. **PMJP inaugura o Centro de Cidadania LGBT no Dia de Enfrentamento a LGBTfobia**. Disponível em: <http://www.joaopessoa.pb.gov.br/pmjp-inaugura-o-centro-de-cidadania-lgbt-no-dia-de-enfrentamento-a-lgbtfobia/>. Acesso em: 03 de abr. 2017.

NORAT, Rafael Câmara. **O assédio moral contra LGBT nas relações de trabalho**.

Disponível em:

www.ufpb.br/evento/liti/ocs/index.php/ixsidh/ixsidh/paper/download/4248/1791 Acesso em: 30 de mai. 2017.

OLIVEIRA, U. R.; RODRIGUEZ, M. V. R. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. In: XXIV ENCONTRO NAC. DE ENG. DE PRODUÇÃO, 2004, Florianópolis. Anais. ENEGEP, 2004 (p. 3833-3840)



PERES, Ana Paula Ariston Barion. **Transexualismo: o direito a uma nova identidade sexual.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

PERRONI, Vanessa. **Questões ligadas a identidade de gênero ganham cada vez mais espaço na web, na TV e na literatura.** Disponível em:

<http://hojeemdia.com.br/almanaque/quest%C3%B5es-ligadas-a-identidade-de-g%C3%AAnero-ganham-cada-vez-mais-espao-na-web-na-tv-e-na-literatura-1.451648>. Acesso em: 30 de mar. 2017.

PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA. **Programa Transcidadania.** Disponível em: <http://www.jpsemhomofobia.joaopessoa.pb.gov.br/programa-transcidadania>. Acesso em 31 de mai. 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf> Acesso em: 28 de mai. 2017.

REIS, Neilton dos; PINHO, Raquel. **Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação.** Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/download/7045/pdf> Acesso em: 30 de mai. 2017.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

VASCONCELLOS, Luciana Texeira de. **Travestis e transexuais no mercado de trabalho.** Disponível em http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf Acesso em: 30 de mai. 2017.

VIEIRA, Valter A. **As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing.** Disponível em: <http://www.unifra.br/professores/EDUARDO/As%20tipologias,%20varia%C3%A7%C3%B5es%20e%20caracter%C3%ADsticas.pdf> Acesso em: 05 de abr. 2017.

**ANEXO I****MAPEAMENTO DO TRANSCIDADANIA (Atualização em Outubro-2016)**

IDENTIDADE DE GÊNERO	TRAVESTI	45 (33,83%)
	MULHER TRANSEXUAL	68 (51,13%)
	HOMEM TRANS	20 (15,04%)
	TOTAL	133
IDADE	ATÉ 20 ANOS	12 (9,03%)
	ATÉ 25 ANOS	36 (27,07%)
	ATÉ 30 ANOS	28 (21,05%)
	ATÉ 35 ANOS	13 (9,77%)
	ATÉ 40 ANOS	21 (15,79%)
	ATÉ 45 ANOS	16 (12,03%)
	ATÉ 50 ANOS	5 (3,76%)
	ATÉ 55 ANOS	2 (1,50%)
	NÃO RESPONDERAM	
POSSUI ALGUM TIPO DE DEFICIÊNCIA?	SIM	5 (3,76%)
	NÃO	128 (96,24%)
RAÇA/COR	BRANCO (A)	28 (21,05%)
	NEGRO (A)	20 (15,04%)
	AMARELO (A)	10 (7,52%)
	PARDO (A)	42 (31,58%)
	INDÍGENA	15 (11,28%)
	NÃO RESPONDERAM	18 (13,53%)
TEM FILHO	SIM	13 (9,77%)
	NÃO	120 (90,23%)
SITUAÇÃO ATUAL NO MERCADO DE TRABALHO	TRABALHANDO (A)	42 (31,58%)
	DESEMPREGADO(A)	81(60,90%)
	APOSENTADO(A)/ BENEFÍCIO	8 (6,02%)
	NÃO RESPONDERAM	2 (1,50%)
QUAL SUA RENDA MENSAL	0	71(53,38%)
	ATÉ 1 SALÁRIO MÍNIMO	31(23,31%)
	MAIS DE 1 SALÁRIOMÍNIMO	11 (8,27%)
	NÃO RESPONDERAM	20 (15,04%)
SOBRE O IMÓVEL QUE VOCÊ RESIDE	PRÓPRIO	28 (21,05%)
	ALUGADO	80 (60,15%)
	OUTRO	25 (18,80)



GRAU DE ESCOLARIDADE	ANALFABETO (A)	1 (0,75%)
	1ª À 4ª SÉRIE INCOMPLETO	1 (0,75%)
	4ª SÉRIE COMPLETA	4 (3,01%)
	5ª À 8ª SÉRIE INCOMPLETO	30 (22,56%)
	8ª SÉRIE COMPLETA	6 (4,51%)
	ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	16 (12,03%)
	ENSINO MÉDIO COMPLETO	50 (37,59%)
	ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	17 (12,78%)
	ENSINO SUPERIOR COMPLETO	8 (6,02%)
	NÃO RESPONDERAM	





ANEXO II

QUESTIONÁRIO APLICADO AO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS

1. Como surgiu a iniciativa da empresa em inserir travestis e transexuais em seu quadro de colaboradores?
2. Existe alguma isenção municipal pela parceria da organização com o Centro de Cidadania LGBT de João Pessoa?
3. A empresa já possuía alguma prática de gestão da diversidade elaborada?
4. Os demais gestores passaram por algum treinamento para gerir este grupo específico e houve alguma ação de conscientização para os demais colaboradores falando sobre a importância e aceitação da diversidade?
5. Quantos colaboradores existem no total da empresa e qual o número de colaboradores transexuais e travestis trabalhando na empresa atualmente?
6. A empresa permite o uso do nome social?
7. Existe alguma política quanto ao uso do banheiro adotado pela empresa?

**ANEXO III****QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES TRANSEXUAIS E TRAVESTIS****1. PERFIL DO ENTREVISTADO****1.1 Qual sua idade?**

- abaixo de 18 anos
 18 a 24 anos
 25 a 32 anos
 33 a 40 anos
 acima de 40 anos

1.2 Qual sua escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
 Ensino fundamental completo
 Ensino médio incompleto
 Ensino médio completo
 Ensino superior incompleto
 Ensino superior completo

1.3 Qual sua identidade de gênero?

- Homem trans
 Mulher trans
 Travesti
 Outro: Resposta: _____.

2. INFORMAÇÕES SOBRE A GESTÃO DA DIVERSIDADE NA EMPRESA**2.1 Você já era assumido transexual/travesti ao entrar na empresa?**

- Sim Não

2.2 O recrutamento e seleção foram específicos para travestis e transexuais?

- Sim Não

2.3 Qual o cargo ocupado na empresa?

Resposta: _____.

2.4 Os gestores buscaram conhecer sobre identidade de gênero e/ou houve algum programa de conscientização para a equipe neste sentido?

- Sim Não

2.5 Você usa o nome social na empresa?

- Sim Não

2.6 A respeito do uso do nome social:

- houve iniciativa quanto ao uso do nome social por parte da empresa.
 houve necessidade de apresentar a lei que garante o uso do nome social.

**2.7 Existe alguma restrição quanto ao uso do banheiro?**

Sim Não

2.8 Como você considera a eficácia da gestão de diversidade na empresa?

Ótima Boa Regular Ruim Péssima

3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL**3.1 Como foi a receptividade na empresa?**

Ótima Boa Regular Ruim Péssima

3.2 Em algum momento sentiu que sua competência/capacidade foi questionada por razão da identidade de gênero?

Sim Não

3.3 Já sofreu algum tipo de assédio ou preconceito dentro da empresa?

Sim Não

3.4 Quanto ao mercado de trabalho, acredita que transexuais e travestis são contratados para empregos nos quais não precisem estar diante do público?

Sim Não