

Gestão de gênero nas organizações: trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho

Gender management in organizations: trajectories of transgender people at work

Marco Antonio Damasceno

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

marco.damasceno@br.man.eu

Maria Regina Bortolini

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

reginabortolini@fmpfase.edu.br

RESUMO

Vivemos um contexto de transformações econômicas e culturais, em que a gestão da diversidade nas organizações é um imperativo. No artigo procurou-se analisar as experiências de trabalho construídas por homens e mulheres trans e suas estratégias de sobrevivência. Realizou-se uma pesquisa exploratória, com revisão bibliográfica e trabalho de campo, envolvendo entrevistas em profundidade com 05 (cinco) pessoas transgêneras. A análise das entrevistas permitiu verificar que as pessoas transgêneras vivem um contexto de estigmatizações, em que a passibilidade e a dificuldade de permanência na educação básica, fruto da falta de apoio familiar ou de uma estrutura de ensino inadequada, reduzem suas oportunidades no mundo do trabalho, sendo, por isso, frequentemente levadas à prostituição, tomada como estratégia de sobrevivência. Para as que puderam concluir estudos em nível superior foi possível criar uma estratégia para conciliar sua identidade com o cenário de tanta discriminação, escolhendo carreiras na área de humanas e no serviço público. A falta de conhecimento de alguns empregadores também foi mencionada como um fator agravante do quadro de discriminações a que essas pessoas estão submetidas. Concluiu-se que as trajetórias das pessoas trans no trabalho envolvem múltiplas discriminações e violências, e que a promoção da equidade de gênero é condição necessária para as organizações se colocarem em consonância com os avanços da sociedade.

Palavras-chave: *gestão da diversidade, identidade de gênero, transgêneros.*

ABSTRACT

We live in a context of economic and cultural transformations, where the management of diversity in organizations is imperative. The article sought to analyze the work experiences built by trans men and women and their survival strategies. An exploratory research was carried out, with bibliographical review and fieldwork, involving in-depth interviews with 05 (five) transgender people. The analysis of the interviews showed that transgender people live in a context of stigmatization, in which the availability and difficulty of staying in basic education, due to the lack of family support or an inadequate teaching structure, reduces their opportunities in the world of work, and they are therefore often taken to prostitution as a survival strategy. For those who could complete studies at a higher level, it was possible to create a strategy to reconcile their identity with the scenario of such discrimination, choosing careers in the area of human and public service. The lack of knowledge of some employers has also been mentioned as an aggravating factor in the framework of discrimination to which they are subjected. It was concluded that the trajectories of trans people at work involve multiple discrimination and violence, and that the promotion of gender equity is a necessary condition for organizations to be in line with the advances of society.

Key words: *diversity management, gender identity, transgender.*

INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos anos, as sociedades vêm sendo impactadas diretamente por novos cenários econômicos, políticos e culturais, resultantes do processo de globalização. Atualmente, diante de uma nova realidade global, ocorrem interações interculturais que difundem e conjugam costumes, hábitos, experiências entre diferentes sociedades. As organizações têm se revelado mais sensíveis e abertas a essas interações e hibridismos culturais. Entretanto, é relativamente recente o estudo das formas que essas interações assumem no mundo do trabalho. A grande questão que permanece se refere ao modo pelo qual o comportamento das organizações varia culturalmente e a como suas identidades são reveladas. (PRESTES MOTTA & CALDAS, 1997, p.25)

É necessário que os gestores estejam preparados para lidar com a diversidade de realidades com as quais vão se deparar fora e dentro das organizações. A gestão nas organizações tem que buscar se adequar às mudanças voláteis do ambiente, ou seja, revelando flexibilidade no seu modelo de gestão. As pessoas são as peças-chave da empresa, sem elas a organização não funciona. É importante que se possa entender e valorizar a diversidade nas empresas. No entanto, a gestão da diversidade no contexto brasileiro ainda é um tema novo e controverso (PEREIRA & HANASHIRO, 2007, p.1).

Segundo Alves e Silva, o conceito de “gestão da diversidade” se desenvolveu em decorrência das mudanças na economia e na política estadunidense como uma estratégia para neutralizar ou diminuir os processos discriminatórios revelados quando da criação das políticas de ação afirmativa. (2004, p.23). Para esses autores, a gestão da diversidade tem sido defendida a partir de dois pontos de vista.

Primeiro, programas internos de empresas voltados à diversidade seriam socialmente mais justos do que políticas de Ação Afirmativa [...] uma vez que se baseiam na meritocracia e não no favorecimento. Segundo, um bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações conduziria à criação de vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades. (ALVES & SILVA, 2004, p.21)

Alves e Silva (2004) fazem uma clara diferenciação entre esses dois conceitos. Para eles, as ações afirmativas tendem a atingir apenas grupos minoritários, ao passo que a gestão da diversidade potencialmente favorece a toda a diversidade de identidades presentes nas organizações. Enquanto as ações afirmativas exercem um poder coercitivo sobre as empresas, “de fora pra dentro”, provocando mudanças nos processos de recrutamento e seleção, mas não necessariamente na cultura organizacional; a gestão da diversidade incrementa as trocas e a emergência de talentos, podendo gerar mais inovação e competitividade. Ou seja, embora signifiquem avanços, as ações

afirmativas têm uma eficácia temporária e pontual e a gestão da diversidade aponta para a construção de uma nova cultura na organização.

Neste contexto, a promoção da equidade de gênero no trabalho tem sido uma questão discutida, hoje, de uma forma mais consistente. Dessa forma, o presente artigo trata de pesquisa exploratória desenvolvida no âmbito de trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração, que tomou como objetivo de investigação compreender *quais os sentidos e experiências de trabalho construídos por travestis e transexuais*.

A pesquisa exploratória permite delimitar melhor os problemas e estabelecer prioridades para estudos futuros, pois, segundo Gil,

[...] têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. (2002, p. 41)

Buscou-se no estudo identificar as trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho, as dificuldades, tensões e formas de discriminação vivenciadas, assim como as estratégias de sobrevivência adotadas. Além de revisão bibliográfica sobre o tema, foram realizadas entrevistas em profundidade.

A seleção dos entrevistados foi intencional e por conveniência. Segundo Duarte,

a amostra, em entrevistas em profundidade, não tem seu significado mais usual, o de representatividade estatística de determinado universo. Está mais ligada à significação e à capacidade que as fontes têm de dar informações confiáveis e relevantes sobre o tema de pesquisa. Boa parte da validade da pesquisa está associada à seleção. É possível, entrevistando pequeno número de pessoas, adequadamente selecionadas, fazer um relato bastante consistente sobre um tema bem definido. (DUARTE, s.d.)

Desta forma, foram convidadas a participar da pesquisa 07 (sete) pessoas transgêneras indicadas por especialista na área, que tem ampla rede de contatos no movimento LGBT. Considerou-se para essas indicações, compor a maior diversidade de origens sociais e experiências laborais possível, e garantir maior riqueza de relatos. Dos 07 (sete) entrevistados convidados, apenas 05 (cinco) concluíram a entrevista na íntegra.

Segundo Duarte (s.d.), a entrevista em profundidade é especialmente útil para tratar de questões relacionadas à intimidade do entrevistado, assim como para compreender os complexos processos e contextos em que se vê envolvido. É uma "pseudoconversa" orientada por um quadro conceitual previamente definido. Desta forma, o roteiro da entrevista continha 14 (quatorze) questões abertas, divididas em 03 (três) categorias: suas experiências laborais, estratégias de sobrevivência e os sentidos atribuídos ao trabalho.

Considerada a distância física dos entrevistados¹, para facilitar o acesso, utilizou-se o aplicativo *whatsapp*. As entrevistas foram feitas em dias e horários que estavam de acordo com a disponibilidade de cada entrevistado entre abril e maio de 2016. A imagem e as informações pessoais de cada entrevistado foram mantidas em sigilo, não sendo identificados. Antes de iniciar a entrevista, foi apresentado o propósito da pesquisa de modo a garantir o seu livre consentimento. A análise das entrevistas foi feita à luz das contribuições de Bardin (2009), consideradas as três fases propostas pela autora: a pré-análise; a exploração do material; e, por fim, a interpretação dos resultados. Buscou-se identificar os temas (núcleos de sentido) mais relevantes, formando assim, categorias de respostas. A organização das categorias permitiu elaborar um quadro analítico.

A CONSTRUÇÃO SOCIAL DE GÊNEROS

Muito frequentemente sexo, orientação sexual e gênero se confundem, mas é importante salientar que são construtos distintos. Sexo é o atribuído pelas características biológicas das pessoas, enquanto a orientação sexual se refere à dimensão do desejo e afeto pelo outro, já o gênero é um construto social atribuído pela expectativa da sociedade do que é masculino e feminino. (CARDIN & BENVENUTO, 2013; JESUS, 2012) Os gêneros são um construto social, um conjunto de valores, sentidos e vivências estabelecidas em acordo com determinado contexto social (BENTO, 2010; FREITAS, 2012).

Para Foucault (apud BORTOLINI, 2014), nos últimos tempos, estamos vivendo uma explosão de discursos sobre a sexualidade no âmbito da moral, da religião cristã e, especialmente, da ciência médica, todos voltados para “descrever, vigiar e regular o exercício da sexualidade por homens e mulheres” (BORTOLINI, 2014, p.12). Mais do que “pecado”, o sexo passa a ser objeto de estudo da psiquiatria e outras ciências, que passam a classificar os comportamentos sexuais e a produzir discursos sobre o que é saudável e doentio. Segundo o autor, esses discursos acabam por projetar nos corpos as relações de poder que se dão na sociedade como um todo.

A rede de poder que perpassa a sexualidade seria baseada, portanto, não em um movimento de repressão, de silêncio, de mutismo e até de invisibilidade. Mas, mais que isso, se articularia numa dinâmica positiva, de produção de discursos, normas, práticas e comportamentos, a que Foucault chama de *dispositivo da sexualidade*. (BORTOLINI, 2014, p.13)

Tomar a sexualidade como uma construção social significa, então, levar em conta como os significados do que é “ser homem” ou “ser mulher” são construídos nas relações de poder e como, culturalmente, essa diferenciação reduz a nossa identidade a um padrão binário e produz a heteronormatividade.

¹ Residentes ou trabalhando fora de Petrópolis, cidade de residência do pesquisador.

E, a mesma norma que se impõe à nossa sexualidade é a que vai gerar processos discriminatórios como a homofobia e a transfobia.

A homofobia se caracteriza como um comportamento de preconceito, aversão e até ódio a pessoas homossexuais e bissexuais, assim como a transfobia se refere à mesma repulsa a pessoas travestis e transexuais. Como em outras formas de discriminação, a homofobia e a transfobia podem se manifestar de modo direto, com agressões verbais e físicas, e indireto, com o tratamento desigual dado a essas pessoas (IRIGARAY & FREITAS, 2013).

Como a homofobia e a transfobia expressam valores hegemônicos, pode-se observar que há pessoas que são homossexuais ou bissexuais e que declaram ter preconceito entre si, compactuando desse sentimento de repulsa – é a chamada homofobia egodistônica. Nesse caso, homossexuais rejeitam a si próprios, por medo de serem descobertos e por não se aceitarem como tal, ou ainda, por encontrarem dificuldade em lidar com a sua própria orientação sexual e, diante disso, diminuem os outros para fazerem de si “melhores”, ou se sentirem como heterossexuais. Essa repulsa à própria realidade está presente até em parceiros homossexuais, se o parceiro não tiver indícios de um “gênero oposto”, podendo ser mais ou menos afeminado ou masculinizado (IRIGARAY & FREITAS, 2013).

De uma forma ou de outra, a heteronormatividade, como “crença na superioridade da orientação heterossexual e na conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não-heterossexuais”, é o que está na base de todas essas formas de discriminação sexual (IRIGARAY & FREITAS, 2013, p. 79).

Um dos principais desafios da gestão da diversidade de gênero nas organizações é justamente o enfrentamento das diferentes formas de manifestação da discriminação.

Uma pesquisa realizada pelo IBOPE (2004) revelou que 56% dos entrevistados mudariam sua conduta com o colega de trabalho se soubessem que ele é homossexual. Um em cada cinco se afastaria e passaria a evitá-lo. 36% não contratariam um homossexual para um cargo em sua empresa, mesmo que ele fosse o mais qualificado entre os candidatos. (BORTOLINI, 2014, p.28)

Esse desafio parece, por vezes, mais acentuado quando tratamos de pessoas transexuais.

IDENTIDADE DE GÊNERO E TRANSGÊNEROS

Como visto, a identidade de gênero se relaciona com os padrões que são estabelecidos ou construídos pela sociedade no que tange a ser masculino e feminino frente aos construtos idealizados. A sociedade impõe determinados valores e comportamentos através da educação e de processos de socialização nos diferentes grupos e organizações dos quais fazemos parte como, por

exemplo, quando nossos pais nos ensinam que menina “senta de pernas cruzadas” e “é delicada”, enquanto meninos têm “fala grosseira” e “çoçam o saco”; ou, na escola, quando meninos devem jogar futebol e meninas fazer ballet; ou ainda, nas organizações, quando homens devem “carregar peso” e das mulheres se espera “mais paciência”. Ao longo de nossa vida, vamos introjetando esses valores e comportamentos ao ponto de tomá-los como nossos.

Ao longo de sua vida social, os indivíduos são objetos de múltiplos processos de socialização. [...] desde a expectativa de nascimento do bebê, os pais reproduzem e constroem papéis que serão projetados sobre seus filhos, armarão todo um cenário para direcionar os seus interesses e sonhos, bem como para restringir as escolhas ao que é tido como aceitável; as escolas, por seu lado, continuam esse processo aprofundando os limites e estereótipos do que se espera de meninos e meninas, olhando mais para o passado que para o futuro; a vida social impõe uma noção de apropriado e solicita o conformismo com os métodos já consagrados realizando uma pseudorredução de conflitos; e a vida organizacional toma tudo isso de empréstimo e dá-lhe o acabamento mais refinado, podendo favorecer ou dificultar o acesso a carreiras e cargos (FREITAS, 2012, p. 208).

Ao tentarmos entender, de forma relacional, o gênero, observamos um regime classificatório dicotômico, entre homens e mulheres, mostrando hierarquias de dominação e poder (ECCEL & ALCADIPANI, 2012).

No entanto, frente à hegemonia masculina e a um modelo heteronormativo que se impõe sobre a construção de identidades, uma diversidade de gêneros se manifesta. De acordo com Jesus (2012), *cisgêneros* são pessoas que se identificam com aquele gênero que lhe foi atribuído quando nascida e *transgêneros* são pessoas que não se identificam, em graus variáveis, com aquele gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento.

Segundo Bento (2010), as instituições responsáveis pela produção e disseminação dos padrões de gêneros não conseguem a unidade desejada. Há corpos que não se conformam aos gêneros inteligíveis (mulher/feminino e homem/masculino) e desobedecem as expectativas sociais.

As experiências de trânsitos entre os gêneros (transexualidades, travestilidades, *cross dresses*, *drag queen*, *drag king*), ou os gêneros dissidentes, demonstram que não somos predestinados a cumprir os desejos de nossas estruturas corpóreas. No entanto, em movimentos tensos e contraditórios, revelam as possibilidades de transformação dessas mesmas normas. Esse processo de fuga do cárcere dos corpos-sexuados é marcado por dores, conflitos e medos. As dúvidas “por que eu não gosto dessas roupas? Por que odeio tudo que é de menina? Por que tenho esse corpo?”, levam os sujeitos que vivem em conflito com as normas de gênero a localizar em si a explicação para suas dores, a sentir-se uma aberração, uma coisa impossível de existir (BENTO, 2010, p. 3).

As pessoas que não se identificam com o gênero correspondente ao “sexo biológico” enfrentam dificuldades tanto na sociedade, quanto na aceitação de si mesmas. O processo de entendimento de si e a aceitação posterior não são tarefas fáceis, mas é necessário para que a pessoa possa fortalecer

sua autoestima, sentir-se realizada e reconhecida perante os amigos, família e sociedade como um todo (JESUS, 2012). Dessa forma, a construção da identidade de gênero se constitui em um duplo processo que envolve a socialização tanto dentro dos padrões vigentes, quanto na rejeição a eles, como um complexo de subjetivação cheio de conflitos e contradições.

Independente da orientação sexual, o termo “pessoas transgêneras”, portanto, refere-se àqueles que “ultrapassam as fronteiras de gênero construídas culturalmente”, que mesclam uma pluralidade de formas de manifestação da feminilidade e masculinidade, com traços, sentimentos, comportamentos e vivências que vão além das questões de gênero. Certamente, essas pessoas, ao romperem com os padrões vigentes, são alvo de discriminações e exclusões sociais nos diferentes ambientes em que atuam: na família, na escola e no trabalho.

Encarar o mercado de trabalho na atualidade exige uma ter “boa” formação, ter um bom coeficiente de rendimento na trajetória escolar (CR), ter estudado em instituições ou escolas reconhecidas, ter capacidade intelectual elevada, dominar idiomas e, até mesmo, provir de determinada classe social, já que a origem pode ser determinante para que se possa conseguir bom destaque no mercado (IRIGARAY, 2012). Mas mesmo que mulheres ou o grupo LGBT tenham todas essas qualidades, a inserção dessas pessoas no mercado se torna mais restrita devido a valores culturais em que “o gênero entendido como relacional, é um regime classificatório que opera entre homens e mulheres, mas também entre homens, possibilitando hierarquias e diferenças de poder entre eles” (ECCEL e ALCADIPANI, 2012, p.54). Dessa forma, pessoas homossexuais ou transexuais, mesmo que detenham poder econômico e sejam intelectualmente superiores, possuem sobre elas tolerância, mas não respeito, e serão denominadas de “*pink dollar*”² (IRIGARAY, 2012).

Ao tentar conquistar sua inserção no mercado de trabalho e destaque nas organizações, a comunidade LGBT³ tem se deparado com uma realidade difícil perante as múltiplas discriminações e exclusões a que é submetida. Mesmo que uma organização tenha um programa de gestão da diversidade voltado para essas questões, muito frequentemente, na prática, ele não funciona, ficando apenas “no papel”. (IRIGARAY, 2012).

É perceptível que no Brasil o enfrentamento dessas questões ainda está muito aquém do que se espera. Quando comparamos políticas voltadas para a valorização de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais nas organizações, elas ainda são muito insipientes quando comparadas com as

² “Dinheiro Rosa” refere-se ao poder de compra da comunidade LGBT que, com a ascensão do movimento gay, deixou de ser um mercado marginal para estimular uma próspera economia.

³ LGBT - Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (SIQUEIRA & ANDRADE, 2012, p. 107).

políticas encontradas para pessoas com deficiência, mulheres ou negras, por exemplo. (BRASIL, 2012; BRASIL, 2014)

Diante dessa realidade, esses trabalhadores e trabalhadoras têm buscado estratégias para se inserir e sobreviver nas organizações. “O medo ou a antecipação da discriminação parecem ser importantes e muito citados como sendo relevantes considerações em como trabalhadores gerenciam suas identidades gay, lésbica e bissexual no trabalho” (CROTEAU apud IRIGARAY, 2013, p.80). Muitos homossexuais escondem sua orientação sexual por medo de serem apontados ou sofrerem retaliações, mesmo que estas empresas tenham políticas contra a discriminação. Para as empresas, é melhor que seus funcionários gays, lésbicas e bissexuais continuem “escondidos no armário”, pois muitos de seus dirigentes ainda são relutantes aos homossexuais na gestão. (SIQUEIRA & ANDRADE apud FREITAS & DANTAS, 2012).

Num agravo a esse quadro, a dificuldade que travestis enfrentam em conseguir seu lugar no mercado de trabalho é resultante de processos de estigmatização. Segundo Jesus:

A nossa sociedade tem estigmatizado fortemente as travestis, que sofrem dificuldades de serem empregadas, mesmo que tenham qualificação, e acabam, em sua maioria, sendo, excluídas das escolas, repudiadas no mercado de trabalho formal e obrigadas a sobreviverem na marginalidade, em geral como profissionais do sexo (2012, p. 16 e 17).

O enfrentamento dessas problemáticas toca profundamente as questões relativas à identidade e à forma como os sujeitos e grupos são mais ou menos respeitados em suas especificidades no cotidiano das organizações. A exemplo, no que tange a travestis e transexuais, questões como o uso do nome social e o uso de banheiros públicos se colocam frequentemente como problemáticas. Os diferentes espaços coletivos têm sido organizados a partir da lógica binária, designando banheiros para homens e mulheres.

Identificadas socialmente por um gênero distinto de seu sexo biológico, travestis e transexuais muitas vezes enfrentam problemas quando precisam utilizar estes espaços. Isso porque, nem sempre são permitidas a frequentar o banheiro coerente com o seu gênero, sob o argumento de que gerariam constrangimento às demais pessoas que utilizam este espaço. Contudo, maior ainda é o constrangimento para uma travesti, identificada e vestida com roupas femininas, ingressar num banheiro masculino. (RIOS & RESADORI, 2015, p. 198-199).

Referente ao uso do nome social, o ordenamento jurídico, no que tange à mudança de nome ou ao nome social, ainda não contempla dispositivo específico acerca da possibilidade da alteração de nome de transexuais, mas a lei de Registros Públicos (Lei 6015\73) “serviu de lastro para algumas decisões judiciais favoráveis à alteração do prenome dos transexuais”, considerado o

constrangimento que traz para a pessoa usar um nome que não corresponde à sua identidade de gênero (apud GOLDENBERG & KORNREICH, 2012, p.249).

Dessa forma, não obstante os poucos avanços, observa-se que as discriminações de gênero têm tornado reduzidas as oportunidades ou, relativamente mais sofridas, as experiências de trabalho para gays, lésbicas, travestis e transexuais.

ALGUNS RESULTADOS DE CAMPO

Descrivem-se, a seguir, os primeiros resultados produzidos a partir da aproximação ao campo realizada. Preliminarmente, para caracterização da população da pesquisa, foram feitas perguntas sobre sua percepção de identidade de gênero, idade, estado civil, residência, formação e trabalho atual. Dessa forma, a amostra se constituiu de uma pessoa trans masculino e quatro trans femininas, variando da faixa entre 38 e 51 anos de idade, três casadas e duas pessoas solteiras, todas residentes no estado do Rio de Janeiro. Quanto à formação e trabalho, duas têm ensino fundamental e médio incompleto, duas têm formação superior completa e uma pós-graduação; a trans masculino é professor da rede pública e das quatro trans femininas, duas são psicólogas, uma é prostituta e a outra é militante no movimento LGBT, realizando palestras sobre as questões de gênero; todas com remuneração variando entre 3 e 8 salários mínimos.

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A falta de acesso ou a dificuldade de permanência na educação básica, a **falta de escolarização**, fruto da falta de apoio familiar ou de uma estrutura de ensino adequada, foi apontada por todos os sujeitos do estudo como um dos fatores decisivos para a sua inserção no mercado de trabalho. Foram recorrentes os relatos de que pessoas transgêneros que não têm apoio em casa, sendo muito cedo expulsas de seu lar e, ao mesmo tempo, sendo obrigadas a abandonar a escola, onde também não são aceitas, acabam sendo “levadas” para o mercado informal.

Segundo seus depoimentos:

“Então, nesse sentido, eu fui e sou uma pessoa muito privilegiada. Não é a realidade da grande maioria das pessoas trans [...] elas são expulsas de casa, elas nem permanecem em casa com suas famílias. Elas são expulsas da escola, elas também não permanecem na escola, elas têm vergonha de ir pra escola porque na escola elas não vão ter praticamente nenhum direito respeitado. [...] As pessoas já não conseguem acessar a escola. E uma vez que a gente não consegue acessar a escola, o mercado de trabalho, claro, vai ficar bastante restrito”. (E7, trans masculino)

[...] “as transfobias e as faltas institucionais, da família, da escola, da ausência do Estado, elas me criam uma subcidadania, como um cidadão de segunda categoria, e num país com um déficit educacional que a gente tem, um cidadão (sem)

cidadania ele tem essa potência agravada. Se somar a essa pessoa fatores como raça, classe social, essa exclusão pode ser aumentada". (E1, trans feminina)

Segundo a Constituição Federal de 1988, o acesso à escola é um direito de todos e é dever do Estado e da família⁴. No entanto, segundo Vieira et al:

Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBTs) compõem outro grupo populacional que tem seu direito fundamental à educação violado, com, igualmente, altas taxas de evasão escolar. Em razão da total invisibilidade dada ao problema, órgãos governamentais ainda não dispõem de indicadores que possam medir o tamanho estatístico dessa exclusão escolar. (VIEIRA et al, 2015, p.1)

A escola, muitas vezes, não sabe lidar com a realidade de alunos e alunas trans e acabam por reforçar processos discriminatórios. Essa situação deixa as pessoas transgêneras desde muito novas à mercê de múltiplas violências.

Todos os sujeitos do estudo relatam viver em um **contexto de estigmatização**. Ou seja, desde a sua história familiar, passando pela escola, até chegar ao mundo do trabalho, vêem-se discriminados, chegando a considerar que não têm os mesmos direitos que as pessoas cisgênero têm.

"Assim como todas as travestis da minha geração, que viraram travestis no final dos anos 80, início dos anos 90, a gente não tinha possibilidades de ter sonhos, de planejar uma profissão, de terminar os estudos. Isso era tudo muito longínquo ou praticamente inexistente, e diferente de hoje, a gente não tinha, nem no nosso meio, outras trans que pudessem seguir como referência exitosa nessa área... [quando] começa minha jornada por um mercado de trabalho, que era por qualquer coisa. Não queria trabalhar nisso ou naquela outra profissão, porque eu achava que eu não tinha esse direito". (E3, trans feminina)

"É muito forte essa rejeição que as pessoas têm à identidade feminina de travestis e mulheres transexuais e também essa identidade masculina que os homens trans trazem mais atualmente pro cenário brasileiro. [...] A sociedade acredita que a população de travestis, mulheres transexuais e homens trans abdicam do gênero que lhe foi atribuído no nascimento e optam por outro. [...] A escola não tá preparada pra formar essa população e pra aceitá-la dentro dessa especificidade [...]. Com muita dificuldade algumas conseguem, mas a grande maioria não. Então a dificuldade ela é basicamente já começa nesse momento". (E7, trans masculino)

Frequentemente, as pessoas transgêneras são orientadas a exercer funções atribuídas ao sexo feminino e levadas a pensar que só podem exercer tais funções, como cabeleireiras, estilistas, maquiadoras, empregadas domésticas, ou ainda, funções subalternas em indústrias.

Por serem segregados da sociedade, da família e, não raramente, expulsos das escolas, esses indivíduos se veem impelidos à vida à margem da sociedade. De fato, sua grande maioria já se prostituiu ou ainda o faz. Os que não estão na "pista", segundo seu linguajar, muitas vezes, também trabalham a noite, em estabelecimentos voltados para o público GLS ou, ainda, em salões de beleza. Ademais quando aceitas no mercado de trabalho formal, as travestis e as

⁴ Fonte: Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 18 de jun. 2016.

transexuais ocupam posições subalternas e, majoritariamente, operacionais em indústrias específicas (entretenimento, lazer, beleza) (IRIGARAY, 2012, p. 136).

Outra questão relevante sobre a inserção de pessoas transgêneras no mercado de trabalho se refere à **cultura do machismo**. Da mesma forma que as mulheres cisgêneras, as mulheres trans são induzidas a uma condição de subordinação aos homens.

[...] a negação do salário alto para travesti e transexual, acredito que está muito ligada ao estereótipo feminino que ela carrega, né? Então assim, a nossa sociedade é comandada por homens. Homens machistas. Então assim mulher não pode ter dominação. Isso não é legal, entende? (E4, trans feminina).

Essa condição de subordinação acontece em qualquer dimensão da vida, seja no mercado de trabalho, nas instituições ou em seus lares. Até no mundo gay, em que “ser passivo” é discriminado em relação ao “ser ativo”, considerada uma posição de *status* inferior, reproduzindo a lógica heteronormativa.

A sexualidade é perpassada por aqueles esquemas de classificação, fundados na oposição e hierarquização entre masculino/feminino, a partir da oposição entre ativo/passivo, o que estabelece uma ligação entre sexualidade e dominação: as imagens, o vocabulário e as significações mobilizadas em cada sociedade para evocar as relações sexuais são, em todos os lugares, utilizados para dizer igualmente a dominação de sexo em geral. (BOZON, 2004, p. 14)

A **questão estética** também apareceu como uma questão relevante na maioria das entrevistas. A pessoa que possui traços físicos compatíveis com o gênero assumindo e com o padrão de beleza aceito pela sociedade terá acesso mais fácil ao mercado de trabalho.

“ [...] quando você diz que uma pessoa trans tem passabilidade, isso significa que aquela pessoa praticamente não tem traços do outro gênero na sua expressão corporal atual. Então, por exemplo, no meu caso, que sou um homem trans, e faço reposição hormonal, vocês não veriam uma figura feminina em mim, mas sim uma figura masculina. [...] “o mundo gosta da beleza fácil, então qualquer coisa que fuja do padrão, que fuja da beleza aceitável, as pessoas vão ser discriminadas, seja você pobre, seja você negra, seja você moradora de região periférica, seja você afeminado, seja você masculinizada, independente de serem pessoas trans ou não, que muitas vezes pessoas trans também têm todas essas outras características” (E7, trans masculino).

Para homossexuais é mais “fácil” camuflar sua identidade, pois o que as pessoas primeiramente reparam é a aparência física das pessoas. No entanto, se a aparência física não condiz com o gênero que “socialmente” lhe foi atribuído, isso cria um desconforto que prejudica as relações de trabalho, especialmente, quando travestis e transexuais estão em processo de mudança de sexo, resultado de cirurgias e/ou tratamento hormonal, em que as mudanças estéticas se tornam mais visíveis (IRIGARAY, 2012).

E assim, como em outros casos, a questão estética está relacionada a outros fatores como a questão socioeconômica e étnica.

“Sou um homem branco, jovem, relativamente jovem, então todas essas características combinadas, claro que elas vão me beneficiar na hora que eu for procurar um emprego no mercado formal de trabalho. Agora, se a gente pensar que existem também mulheres trans ou travestis negras, obesas, moradoras de comunidades, definitivamente elas vão enfrentar muito mais dificuldades do que eu, por exemplo.” (E7, trans masculino)

As pessoas transgêneras encontram muitas dificuldades em ambiente de trabalho formal por conta de sua aparência física. A maioria entrevistada relatou ainda ter sido motivo de “chacotas”, hostilidades, sendo essa uma situação cotidiana que enfrentam no trabalho. Essa dura realidade foi relatada em pesquisa de Rondas:

Com relação às dificuldades no ambiente de trabalho, 83,3% afirmaram sofrê-las. Entre as dificuldades citadas, encontram-se: homofobia, aversão, chacota, hostilidades e nojo dos colegas de trabalho, assédio sexual, assédio moral, impossibilidade de promoção, acúmulo de funções sem a devida remuneração e valorização, boicote dos colegas pela baixa qualificação profissional e baixa escolaridade. Dos quatro ambientes sociais, o do trabalho apareceu com um maior número de problemas e dificuldades de aceitação das travestis. Mencionam também sofrerem com a associação de preconceitos, como, por exemplo, ser travesti e ser gari e ser travesti e ser negra (RONDAS, 2012, p. 62).

EXPERIÊNCIAS DE TRABALHO

Diante desse quadro de estigmatização, duas das entrevistadas disseram ter sido levadas para a **prostituição**, percebendo que esta era sua “única” alternativa de trabalho e geração de renda.

De acordo com uma entrevistada,

“Eu não escolhi a minha profissão e também não tinha nem como já que eu fui induzida a ela. [...] hoje eu já trabalho obviamente onde é possível trabalhar. Eu faço diversas coisas, mas a prostituição é ainda o meu foco principal e o lugar que eu trabalho... Mas, eu não estou na prostituição por uma questão somente financeira, hoje eu tô porque eu gosto (queria ratificar ainda isso)” (E2, trans feminina).

A sociedade transfóbica leva para a marginalidade travestis e transexuais. De acordo com Rondas, por causa da precariedade de possibilidades de escolhas das pessoas transgêneras no mercado de trabalho, elas são levadas para o mercado informal, tomando a prostituição como a única forma de trabalho para a sua sobrevivência, frente às dificuldades que encontram em se inserir no mercado formal de trabalho (RONDAS, 2012).

Muitas delas começam muito cedo na prostituição, criando como que um sentimento de impotência diante dessa realidade, sem mesmo acreditar que teriam direito a outras opções na vida.

“Eu passei minha vida, desde a minha juventude, trabalhando como prostituta, e em determinado momento da minha vida eu conheci meu atual marido e pra gente ficar junto ele não aceitava que eu trabalhasse mais na rua, nessa profissão, e ali eu

decidi interromper e aí começa minha jornada por um mercado de trabalho, que era por qualquer coisa. Não queria trabalhar nisso ou naquela outra profissão porque eu achava que eu não tinha esse direito.” (E3, trans feminina).

Em relato feito por Daniele Andrade à revista Carta Capital sobre o mercado de trabalho para pessoas transgêneras, a militante diz que, de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% das travestis e transexuais estão se prostituindo no Brasil. Ainda que elas queiram arranjar um emprego com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando elas se candidatam a uma vaga⁵. Essa ideia é corroborada por Rondas, que afirma que “a maioria das travestis não consegue emprego formal por preconceitos por conta de sua apresentação física e vai para a prostituição”, e também porque “sequer completaram o ciclo escolar básico, já que muitos se sentem estimulados a fugir da escola e ir para as ruas por conta do preconceito” (RONDAS, 2012, p.45).

DISCRIMINAÇÕES E VIOLÊNCIAS

Seja por telejornais, impressos, revistas, redes sociais ou por outros meios de comunicação, a todo momento, estamos sendo informados sobre eventos fruto de homofobia, ou também, de transfobia, em que gays, lésbicas, travestis, transexuais, transgêneros, enfim, diversas expressões de gênero são vítimas de diversas formas de violência. São espancados, torturados e, muitas vezes, assassinados mesmo. Não raro esses casos não são devidamente tratados pelas autoridades competentes, gerando um cenário de impunidade que agrava a vitimização dessa população. Esse quadro também emergiu durante as entrevistas:

“[...] Especialmente no trabalho deve acontecer, eu presumo que muitas mulheres transexuais e travestis elas ouçam das mulheres discriminações do tipo como ser mulher de verdade, como se a outra fosse de mentira, que as travestis e mulheres transexuais possam estar tomando lugar de algumas delas, e por aí vai [...] No meu trabalho [prostituição] a gente sempre sofre agressão verbal, agressão física... e nas delegacias as coisas são arquivadas e não vão a frente.” (E2, trans feminina)

“[...] me lembro de uma vez que um senhor queria porque queria falar com o secretário, e eu já tinha sido orientada, sabia que o secretário não iria falar com ele, minha obrigação dentro da visão deles era fazer com que aquela pessoa fosse embora, e o cara ficou muito puto, me xingou, aos gritos. [...] ele gritava, vai tomar no c*, seu viado, seu viado, vai pra puta que te pariu, você e seu secretário. Eu lembro que quando ele terminou de xingar e gritar, eu, mais alguma coisa, senhor? Boa tarde. E todo mundo ficou espantadíssimo, né, como eu tirei aquilo de boa, como eu com a personalidade tão forte, como eu não revidei, como eu soube levar aquilo com a maior elegância possível. [...] Não foi uma agressão física, mas foi uma agressão verbal pesada, me xingou um bom tempo”. (E3, trans feminina)

⁵ Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-pra-que/o-preconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>. Acesso em 18 de jun. 2016.

De acordo com dados da pesquisa da organização não governamental *Transgender Europe* (TGEU), disponíveis no site da Organização das Nações Unidas (ONU), o Brasil é o país onde mais se mata pessoas transgêneras no mundo. O número de mortes divulgado em relatório da Secretaria dos Direitos Humanos é preocupante. O relatório revela 3.084 denúncias de violações diretamente ligadas à população trans, apontando 4.851 vítimas de homofobia e transfobia em 2012, destacando um aumento, relacionado ao número do ano anterior (2011), de 1.159 denúncias e 1.713 vítimas⁶.

A quase inexistência das travestis no mercado de trabalho é resultado da estigmatização e preconceito dos quais elas são alvos, os quais, muitas vezes, se reificam em atos de violência física, desde a infância. Raras são as travestis que conseguem terminar o ensino fundamental, pois são objetos de discriminação e violência nas escolas. Nesse sentido, observa-se uma forte correlação entre violência experimentada por esses indivíduos e sua baixa qualificação profissional. (IRIGARAY, 2012, p.132)

Esse quadro parece construir um ciclo de estigmatizações, discriminações e violências que tem início desde a infância, passa pela adolescência e pela falta de escolarização e chega à vida adulta e laboral.

“[...] aonde é possível trabalhar? Não existe lugar onde é possível. Para a população de travestis e transexuais esse direito lhe é negado. Então a gente tem que fazer das tripas coração e se virar, né? Mediante, aqui e ali, o que for possível pra gente sobreviver nessa sociedade machista, homofóbica, ciscista, transfóbica e entre outras fobias que essa sociedade cria. Esse câncer do preconceito”. (E4, trans feminina)

ATUAÇÃO DAS EMPRESAS

Foi possível perceber visões distintas acerca da realidade de trabalho das pessoas transgêneras entrevistadas. Algumas relatam um processo de marginalização, sendo levadas para o mundo da prostituição, tomada como estratégia de sobrevivência.

As que puderam permanecer na escola, conseguiram uma posição melhor no mercado, a partir de uma estratégia para conciliar sua identidade com o cenário de tanta discriminação. Esse foi o caso de duas das entrevistadas que chegaram ao nível superior e escolheram carreiras na área de humanas e no serviço público.

[...] “busquei exatamente traçar um caminho onde eu sabia que caso eu decidisse viver e assumir a minha transexualidade eu poderia continuar trabalhando e não sofreria consequências maiores, ou mais graves, como uma demissão, por exemplo”. (E7, trans masculino).

⁶ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/violencia-contra-pessoas-trans-e-extremamente-alta-nas-americas-apontam-onu-e-parceiros/>. Acesso em 20 de jun. de 2016.

Mas a falta de conhecimento de alguns empregadores também foi mencionada nas entrevistas, ao se referirem ao fato de muitos empregadores não saberem como se portar com essas pessoas, sejam homens ou mulheres trans, talvez por não conhecerem o universo das pessoas transgêneras.

“[...] Muitas vezes os empregadores, as empregadoras, eu já ouvi de colegas, não é que eles tenham, não é que eles sejam preconceituosos exatamente, na verdade são ignorantes, não conhecem nada a respeito. Até querem ajudar, querem empregar a pessoa, mas não sabem que ela tem direito a usar o nome social no crachá, que o empresário, a empresária, não precisa se desesperar e pensar, ai, meu Deus, eu preciso construir um terceiro banheiro, como que vai ficar essa questão do banheiro? É muito simples, ela vai usar o banheiro com o qual ela se identifica e pronto. O empregador ou a empregadora só tem que garantir que aquele banheiro seja um espaço seguro pra aquele funcionário ou funcionária, mas não há problema algum” (E7, trans masculino).

A convivência com a diferença pode ser rica fonte de aprendizado e desenvolvimento para as pessoas. Mas para isso é necessário que as organizações criem oportunidades para as pessoas transgêneras, para que todos possam se conhecer melhor e continuamente aprender com o outro. Nesse processo, o respeito às diferenças deve ser um valor difundido e trabalhado dentro da empresa.

Mas é importante ter claro que respeitar é mais que tolerar. A tolerância se refere a suportar o outro, o que implica uma aceitação assimétrica: quem tolera mantém uma atitude de superioridade em relação àquele que é tolerado. Ao contrário, o respeito envolve a sincera preocupação e aceitação do outro, uma atitude de amorosidade benevolente. Dessa forma, não faz mal aos outros por uma obrigação, mas por princípio. “Por esta razão, o respeito constitui uma virtude estruturante de uma ética do amor e da benevolência. O respeito é, portanto, uma virtude intermediária na longa e difícil travessia em direção ao cume da vida ética: o amor.” (CHATT, 2016, p.1)

Algumas instituições, infelizmente, por não entenderem a diferença entre tolerância e respeito, têm ainda muitas dificuldades em superar suas crenças e práticas conservadoras. É verdade que hoje, a partir dos movimentos sociais e com a presença mais expressiva de uma diversidade de manifestações de gênero, o debate social cresce, criando condições mais favoráveis à superação do preconceito. Mas ainda são muitos os desafios a enfrentar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa exploratória, como tal, não permite conclusões substantivas sobre a realidade estudada, mas aponta elementos que contribuem para a compreensão do problema e levanta questionamentos importantes para outras investigações.

Apesar de todas as transformações vividas na sociedade, não obstante os limites deste estudo, foi possível identificar recorrentes dificuldades e tensões vivenciadas pelas pessoas transgêneras

entrevistadas na sua inserção no mercado de trabalho. Dada a perspectiva binária e heteronormativa prevalente em nossa sociedade, muitas vezes, associadas a outras formas de discriminação, como econômica ou social, as trajetórias no trabalho das pessoas trans entrevistadas envolvem múltiplas discriminações e violências.

Foi possível verificar que maior ou menor passibilidade e escolaridade podem criar condições mais ou menos favoráveis de acesso ao mercado de trabalho. E que, mesmo quando as condições são mais favoráveis, ainda foi necessário aos sujeitos do estudo criar estratégias de sobrevivência para garantir seu espaço no mercado de trabalho. No entanto, sejam quais forem as condições em que se encontram, mais de uma vez estiveram presentes os relatos de violências perpetradas e a experiência da prostituição, devido às múltiplas estigmatizações sofridas, principalmente para as trans femininas.

O estudo trouxe à tona ainda algumas questões inquietantes: Que fatores no processo de escolarização de pessoas transgêneras são decisivos para o seu afastamento da escola? Quais critérios de passibilidade são considerados em processos seletivos pelas empresas? Quais as estratégias de sobrevivência no trabalho adotadas por pessoas transgêneras considerados os seus níveis de escolaridade? De que forma as empresas lidam com as discriminações e violências perpetradas às pessoas transgêneras que nelas atuam? Que dificuldades específicas têm os gestores de recursos humanos na promoção da equidade de gêneros nas organizações?

Ainda que o tema já seja considerado no âmbito das organizações, a gestão da diversidade sexual e de gênero não tem sido tomada com a devida importância. Seja por desconhecimento ou inércia, o fato é que este segmento ainda não tem seus direitos ou necessidades devidamente reconhecidos. A convivência respeitosa com a diferença poderia ser rica fonte de aprendizado e desenvolvimento para as pessoas e organizações. Desta forma, coloca-se como necessário e urgente que os administradores assumam suas responsabilidades, promovendo o debate, disseminando conhecimento e implementando programas voltados para a promoção da equidade de gênero, condição necessária para se colocar em consonância com os avanços da sociedade.

REFERENCIAS

ALVES, M.A.; SILVA, L.G.G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **Revista RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, p.20-29, jul-set, 2004.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BENTO, B. As tecnologias que fazem o gênero. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO, abril, 2010, Rio de Janeiro. **Anais**, UTFPR, 2010.

BORTOLINI, A. **Trabalhando Diversidade Sexual e de Gênero na Escola: Currículo e Prática Pedagógica**. Rio de Janeiro: UFRJ Editora, 2014.

BOZON, M. **Sociologia da sexualidade**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano**. 2012. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/governo/2012/08/regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-sao-atualizadas>. Acesso em: 18 out. 2015.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República do Brasil. **Programa pró- equidade de gênero e raça: Guia operacional**. 5. ed. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndespt/Galerias/Arquivos/programa-proequidade.pdf>. Acesso em: 18 out. 2015.

CARDIN, V.S.G.; BENVENUTO, F.M. Do reconhecimento dos direitos dos transexuais como um dos direitos da personalidade. **Revista Jurídica Consumar Mestrado**, Maringá, v.13, n.1, p.113-130, jan./jun. 2013.

CHATT, C.B. **O direito de ser diferente**. Disponível em: <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Constitucional/doutconst95.html>. Acesso em: 18 out. 2015.

DUARTE, J.A.M. **Entrevista em profundidade**. IBOPE, [s.d.].

ECCEL, C.S.; ALCADIPANI, R. (Re) descobrindo as masculinidades. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FREITAS, M.E. O Sexo do trabalho intelectual. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FREITAS, M.E.; DANTAS, M (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDENBERG, G; KORNREICH, S. A interferência da identidade sexual dos adotantes nas decisões judiciais. **[SYN]THESIS**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 241-252, 2012.

IRIGARAY, H.A. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

IRIGARAY, H.A.; FREITAS, M.E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Psicologia política**, São Paulo, v. 13, n. 26, p. 75-92, jan./abr. 2013.

JESUS, J.G. **Orientação Sobre Identidade de Gênero: conceitos e termos**. 2.ed. Brasília: Autor, 2012.

PEREIRA, J.B.C.; HANASHIRO, D.M.M. A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças? In: EnANPAD, 31, set, 2007, **Anais**, ANPAD, Rio de Janeiro.

PRESTES MOTTA, F.C.; CALDAS, M.P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

RIOS, R.R.; RESADORI, A.H. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 12, p. 196-227, 2015.

RONDAS, L.O. **Valorização profissional de travestis**: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. 2012, p. 109. Dissertação de Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local – Centro Universitário UNA, Belo Horizonte.

SIQUEIRA, M.V.; ANDRADE, A. Em busca de uma pedagogia gay no ambiente de trabalho. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

VIEIRA, V.; MACHADO, B.F.; BUENO, M.E.; LEWIN, A.P.M. Gênero e diversidade sexual nas escolas: uma questão de direitos humanos. **Carta Capital**, Editora Confiança, 2015. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/genero-e-diversidade-sexual-nas-escolas-uma-questao-de-direitos-humanos-6727.html>. Acesso em: 10 jun. 2016.