



V Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica  
V EnICT  
ISSN: 2526-6772  
IFSP – Câmpus Araraquara  
22 e 23 de outubro de 2020



## REFLEXÕES SOBRE A ESCOLARIDADE E INSERÇÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Área de conhecimento (Tabela CNPq): Área Exemplo – 7.02-07.00-3

FRANKLIN LIMA SANTOS<sup>1</sup>, RITA DE CÁSSIA ARRUDA FAJARDO<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduanda em Tecnologia em Processos Gerenciais, Bolsista PIBIFSP, IFSP Câmpus São Carlos, germatore.saint@gmail.com.

**RESUMO:** O objetivo deste trabalho foi identificar quais as influências da escolaridade na inserção pessoas transgêneros no mercado de trabalho. Para tanto foi realizado um estudo multicase com pessoas transgênero. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado. Os resultados apontaram para dificuldades de pessoas transgênero em ambientes educacionais formais e uma posterior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, trazendo a reflexão da necessidade de políticas públicas integradas e de mudanças nas organizações no sentido de garantir o direito ao trabalho dessas pessoas.

**PALAVRAS-CHAVE:** transgênero; gestão; trabalho.

### INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho foi identificar quais as influências da escolaridade na inserção pessoas transgêneros no mercado de trabalho.

Segundo Lima (2011) atualmente, no Ocidente, o conceito de gênero está relacionado diretamente ao de sexualidade/reprodução, ocorrendo assim uma dificuldade de separação, segundo o senso comum, causando a problemática de gênero e orientação sexual, o que tem suscitado, além da necessidade de definições, vários trabalhos acadêmicos sobre essa temática. Esse debate torna necessária a definição de alguns conceitos importantes para a compreensão do trabalho.

O gênero pode ser entendido como uma construção sociológica referente a valores e aceções que estruturam a compreensão do mundo e da identificação de cada indivíduo. Para Butler (2003), gênero é uma construção cultural diferentemente de sexo, já que sexo é uma característica biológica.

A orientação sexual de uma pessoa indica por quais gêneros ela sente-se atraída, seja física, afetivo e/ou emocionalmente. (JESUS, 2012). Orientação de Gênero refere-se às formas e significados de identificação social. O gênero é construído socialmente, sendo influenciado pelos comportamentos de uma sociedade. (JESUS et al, 2008).

Outro conceito importante para compreender o objetivo da pesquisa é a concepção de travesti. De acordo com Bento (2008) e Jesus (2012), travestis são pessoas que vivenciam a identidade de gênero feminina, mas não se denominam homens ou mulheres, mas sim como um terceiro gênero.

A identidade de gênero se estabelece a partir de um processo dinâmico e complexo, que envolve aspectos genéticos, culturais e sociais, no qual as pessoas passam a se identificar com o masculino ou o feminino, não importando o seu sexo biológico. Uma pessoa nascida com o sexo masculino ou feminino pode formar uma identidade feminina ou masculina, tornando-se transexual ou travesti. Essas pessoas são as chamadas transgêneros. (JESUS et al, 2008, p. 17)

Entender os obstáculos no caminho de pessoas transgênero, aqui também chamadas de pessoas trans, na conquista de uma vaga no mercado de trabalho passa pela discussão de sua qualificação profissional. A dificuldade de concluir estágios da educação formal tem ação direta na qualificação profissional, e, sem educação, dificilmente uma boa colocação no mercado de trabalho vai ser atingida.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para Adelman et al (2003) o mercado de trabalho reflete uma segregação ocupacional na medida em que reforça os estereótipos de homem e mulher para determinadas funções. Neste sentido, os transgêneros, ou qualquer integrante de grupos minoritários, podem representar uma perturbação nos ambientes de trabalho.

Apesar de, não se ter dados para análise provenientes de grandes órgãos estatísticos oficiais sobre o nível de escolaridade atingida, ou mesmo as idades em que ocorrem a maior taxa de evasão escolar pessoas transgênero, a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais (ABGLT), realizou um estudo em 2012 que como resultado apontou que 73% das transexuais e travestis são forçadas a abandonar os estudos. Como outro resultado da mesma análise, pode-se verificar que a população transgênero sofre discriminação no ambiente escolar e que não há políticas suficiente para garantir a permanência e erradicação do preconceito sofrido por esses indivíduos. (ABGLT; SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, 2016). Pouco ou quase nada foi realizado no sentido de mudar essa realidade desde 2012, podendo-se observar uma fragilidade na permanência dessa população em ambiente escolar para sua educação formal, e ainda, na transição do ambiente educativo para o ambiente laboral da população transgênero.

Segundo a matéria publicada virtualmente pelo Estadão, em 2019, com dados extraídos da Pesquisa do Perfil dos Graduandos das Instituições Federais da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES),

mulheres e homens cisgêneros, que se identificam com o sexo biológico, são maioria dos estudantes matriculados em 2018, com 48,1% e 40,15%, respectivamente. Não binários (0,6%) e homens e mulheres trans (0,1%) ficam quase invisíveis nesse panorama. O macroperfil, traçado em parceria com Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assistência Estudantil (Fonaprace), envolveu mais de 420 mil alunos, o que corresponde a 78% da rede.(GOMES; FAHEINA; KER , 2019, p.01).

Kaffer et all (2016) discutem o assunto a partir do pensamento de Peres (2009), que acerca do ambiente escolar diz que “mostra-se como um ambiente conturbado em que é possível verificar certa fragilidade emocional que impede tais indivíduos de enfrentarem a estigmatização e a discriminação” (PERES, 2009, apud KAFFER et all. 2016. p. 05) Acrescentando que tais comportamentos levam à agressividade e revolta.

A Associação Espanhola de Transexuais (AET), alicerçada em compartilhamento de informações e ações de ressocialização, num estudo realizado em 2007, lista seis atitudes que pessoas transgêneros sofrem dentro de um ambiente laboral, elas são:

[...] 1) Negação (por superiores ou colegas) ao reconhecer a identidade sexo da pessoa [...]; 2)comentários paternalistas[...];3) comentários depreciativos por amigo/quanto à condição de transgêneros por qualquer figura pública[...];4) a discriminação salarial em comparação com outros colegas/tendo a mesma categoria profissional, por mero fato à condição transexual[...];5) Restrição ou negação de direitos trabalhistas reconhecidos em lei ou na convenção coletiva aplicável[...];6) A restrição dos direitos de proteção social que se relacionam com o tratamento clínico para mudança de sexo[...] (AET, 2007 apud KAFFER et all, 2016, p. 06 )

Déborah Sabará, presidenta do Grupo Orgulho, Liberdade e Dignidade (GOLD), relata que a dificuldade de inserção de pessoas transgêneros no mercado de trabalho deve-se a dois vieses: a evasão escolar e a baixa qualificação. Isso porque o preconceito tem início desde muito cedo na vida dessas pessoas, desde a família, comunidade, escola, negando-lhes oportunidades. A falta de oportunidades acaba fazendo com que muitos transgêneros acabem na prostituição (CARVALHO, 2015).

Segundo a Associação Nacional de Transexuais e Travestis (ANTRA), 90% da população transexual e travestis está inserida na prostituição, devido à desigualdade de acesso aos recursos materiais e mentais, e a negação de direitos (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2019).

Diante da situação de exclusão do mercado de trabalho, as profissões exercidas por pessoas transexuais, em sua grande maioria “não são escolhas, elas são exercidas porque não há mais o que exercer para ter uma vida digna e ter se próprio sustento” (ROCHA; SILVA; SOUSA, 2017, p.10).

A advogada Gabriela Augusto, presidente-fundadora da Transcendemos, empresa especializada em Consultoria de Diversidade, em entrevista para a Ferreira (2020, p.01), diz que “as empresas precisam rever seus processos, o que envolve a questão da adoção do nome social nos documentos dos funcionários e em toda a sua identificação nos processos da empresa. Além disso, elas precisam promover uma cultura de acolhimento e mecanismos de promoção. [...] Mas o primeiro passo é assumir uma postura ativa, procurar soluções”.

A empresa Transcendemos consultoria lançou em 2019, a certificação Empresa de Respeito, que busca mapear as políticas de inserção e permanência do público trans nas organizações de trabalho. A empresa apresenta como missão a valorização e promoção da diversidade “entre os funcionários de uma empresa, os fornecedores, os clientes, os parceiros de negócio e a comunidade geral” (TRANSCENDEMOS, 2020, p.1).

Apresentando iniciativas diversas, tem por objetivo fornecer de informação, conscientização, reeducação sobre a diversidade para empresas que desenvolve os recursos humanos e alia-se com a inovação, atribuindo ações de impacto e responsabilidade social aos valores da organização.

A empresa elaborou essas informações a partir de variáveis sobre confrontos da diversidade no mercado de trabalho, trazendo a importância de empresas e organizações conscientizarem-se de que “a diversidade é uma riqueza e não um problema, por isso deve ser respeitada, evidenciada e promovida”. (TRANSCENDEMOS, 2020, p.1).

Esse levantamento teórico, abarcando definições e desafios enfrentados por pessoas transgênero no mercado de trabalho fundamentou o roteiro de questões das entrevistas, no sentido de verificar alguns desses desafios no cotidiano dessas pessoas.

## **METODOLOGIA**

Esse estudo caracteriza-se, do ponto de vista da natureza, como uma pesquisa aplicada, na medida em que tem por objetivo “gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos” (SILVA; MENEZES, 2000, p. 20). Quanto ao objetivo esta investigação classifica-se como pesquisa exploratória e descritiva e tem abordagem qualitativa. Em concordância com Silva e Menezes (2000), a abordagem qualitativa busca a interpretação de fenômenos, neste caso, a pesquisa permite de reflexões sobre a relação de escolaridade de pessoas transgênero e sua inserção no mercado de trabalho.

Para consecução da investigação foi realizada revisão de literatura e análise documental, além de um estudo multicase. A utilização do estudo de caso foi considerada pelo fato de que “permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real [...] e a maturação de alguns setores” (YIN, 2001, p. 21).

A coleta de dados foi realizada por meio de duas entrevistas, com uso de um roteiro semiestruturado, com perguntas abertas, que permitiu flexibilidade nas respostas. Este método de coleta de dados é indicado quando se deseja estudar um fenômeno com uma população específica, neste caso, pessoas transgêneros e sua relação com o mundo do trabalho (MANZINI, 2012).

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O fato da pesquisa ter sido desenvolvida por meio de uma abordagem qualitativa permitiu a identificação de outras variáveis subjetivas na relação de análise dos resultados. No entanto, os resultados foram delimitados sobre as questões específicas na relação entre escolaridade e inserção no trabalho.

De acordo com os dados analisados nas entrevistas foi perceptível que o grau de escolaridade é um dos fatores que influenciam na inserção em um emprego formal. Quando isso não ocorre, pode trazer consequências que variam desde a insegurança à baixa autoestima, restando formas de sustento que estão diretamente ligadas à marginalização e/ou o subemprego.

O presente trabalho esforça-se na discussão e levantamento de questões acerca da inserção de pessoas transgêneros no mercado de trabalho, trazendo reflexões para a inclusão e permanência desse grupo no ambiente laboral. A exclusão de espaços educacionais tem como consequência a dificuldade em acessar oportunidades no mercado de trabalho e socialização dos indivíduos.

No desenvolvimento da pesquisa, as duas mulheres entrevistadas possuem identificações semelhantes, sendo diferenciadas por um contexto de informação e território. Ambas são representadas por um nome fictício a fim de preservar a integridade e identidade da pessoa. A primeira entrevistada vai ser chamada de Dani e a segunda vai ser chamada de Roberta. As questões compreendidas na entrevista possuíam teor rigoroso a fim

de identificar o posicionamento, identificação da pessoa, compreensão dos agentes limitantes, e dados sobre escolaridade e mercado de trabalho.

Dani é acadêmica, tem 26 anos, é psicóloga de formação e atualmente é estudante de pós-graduação na Universidade de São Carlos e Roberta tem 27 anos, trabalha com produção de eventos voltados ao público infanto-juvenis. Ambas se consideram mulheres transexuais, mas apenas Dani se identifica como travesti. Elas relatam a dificuldade de identificação e representação, desde cedo, elas relatam os símbolos femininos e o *bullying* sofrido na infância, inclusive na escola.

Dani (2020) relata um caso ocorrido na sua escola, em que

as outras crianças me ridicularizavam de certa forma [...] tipo eu não me esqueço que uma vez eles combinaram com uma menina da sala para ela tentar me seduzir, para eles verem se eu era viado ou não. Olhem só, o rolê que eles armaram para ter acesso à minha sexualidade. Que era uma coisa muito importante para eles, né saber o que eu era, foi [a experiência] bem traumática.

E ainda complementou: “se eu for pensar expectativa da vida no período escolar da minha vida, seria uma tragédia. Mas pensando que a gente passa por tudo isso, que a gente sobrevive maravilhosa. Eu tenho que tá ativa, de que sim, que é possível depois de todo o inferno de vida, é possível viver bem e ter momentos bons e superar.”

Trazendo então o que Kaffer et al (2016) discutem sobre o ambiente escolar ser conturbado, o que causa danos mentais e traumas que impedem a pessoa de enfrentar os estereótipos e a discriminação.

Roberta (2020) expõe:

parei de estudar no segundo colegial. Eu não consegui concluir, eu cuidava de um irmão meu, tive que ajudar a olhar ele minha mãe trabalhava. [...]Por não ter a escola concluída, o ensino médio, é um pouco mais difícil para conseguir [emprego] porque hoje tudo que tem que fazer para trabalhar eles pedem ainda o certificado de conclusão do terceiro colegial, então foi um pouco difícil, eu até tinha me incomodado um pouco, mas hoje, eu tenho outra cabeça com quase 28 anos eu quero ingressar nos estudos e terminar e procurar outros caminhos, outros horizontes.

Confirmando Carvalho (2015), em consonância com Débora Sabará, quando esta aponta a questão da evasão escolar e baixa qualificação, sendo alocadas para a prostituição. Como continua Roberta (2020),

Não dava para mim manter então eu tive que dar pelo lado da prostituição, a gente fala que às vezes é o lado mais fácil, mas às vezes foi um lado para mim que foi necessário, para mim conseguir me manter e era o que me mantinha, eu pago aluguel, água, força, coloco comida dentro da minha casa [...] É arriscado, é um lado sujo, é um dinheiro que vai muito rápido [...] que às vezes você não ganha ou às vezes quando você ganha você gasta, mas não foi fácil conseguir, com tipo de pessoas que você teve que lidar para conseguir.

Dani (2020) complementa o pensamento de Roberta observando que na prostituição

existem muitos malefícios, riscos de contaminação com IST's, risco de serem assaltadas e/ou mortas. É um trabalho muito violento, não é à toa que morre muitas meninas e o Brasil é o país que mais mata travesti do mundo [...] ainda é uma realidade bem precarizada, oculta na noite né?! E é um absurdo pensar que a gente não ver travestis andando na luz do dia, na sociedade né?! Bem absurdo.

Sobre tentativas de uma alocação profissional, Dani relatou: “quando me formei fui em entrevista para auxiliar de cozinha, para trabalhar em praça de alimentação de shopping e não conseguia nada”. Enquanto Roberta, teve um vínculo numa loja, da qual recebia menos e não possuía benefícios: “eu trabalhei numa empresa faz 6 anos [...] eu recebia semanalmente, 150 por semana, meio período, 4 horas por dia de segunda à sexta”. Estes depoimentos apontam para as dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Roberta (2020) relatou ainda sobre a discriminação sofrida na tentativa de emprego ocasionada pelo nome social:

uma das discriminação no mercado de trabalho que eu sofri, foi pelo nome não está batendo com os documentos, por meu nome ser masculino e no meu currículo colocar como “Roberta” [...] Eu mandei um currículo no mercado e ele falou para mim, você tem que mudar o seu nome, porque lá no RH pode dar interferência e não sei se eles aceitam assim. [...] Mesmo assim nunca fui chamada para um retorno, nada! [...] Tô tentando a conclusão do meu documento, para eu conseguir tirar os outros documentos para não ter nenhum constrangimento e eu numa entrevista não precisar falar o quê eu sou. Apenas entregar minha carteira com meu documento e ele ver nome feminino e o meu currículo.

Dani (2020) complementou sobre a importância do nome social, dizendo que é “um avanço, é uma conquista que antes a gente nem tinha isso. [...] Pode escolher um nome que ele quer te chamar [...]. Por isso que retificar também é muito importante, também porque é um reconhecimento máximo do Estado e do Judiciário que a sua identidade é aquela, que você existe daquela forma.”

Em relação às dificuldades de contratação no mercado de trabalho, Roberta relatou ainda:

Eu posso desempenhar qualquer função do que um homem pode fazer, uma mulher pode fazer. Eu acho que são os direitos iguais, para todos! Infelizmente não é assim que a sociedade vê. Eles, às vezes não contratam, tem medo da reação das pessoas, embora, em muitas empresas são obrigadas a ter homossexuais, mas transexuais, é um pouco difícil ver.

Comentam Adelman et al (2003), sobre uma segregação ocupacional desenvolvida na aceção de pessoas dissidentes dos perfis naturais exigidos pelas organizações, argumentando o fato de serem responsáveis pelas dissonâncias nos ambientes laborais. É interessante atentar-se ao fato de que essas cobranças cheguem até as organizações, Dani aponta que começa na escola com políticas de inclusão da diversidade, preparando o ambiente “[...] para que não seja um ambiente de terror e [...] desenvolvimento humano mesmo, depois preparar a Universidade para nos receber, fazer com que a gente esteja nas universidades, né?! E posteriormente no mercado de trabalho também, sejam com cota de política pública.”

Roberta complementa: “Brasil é doente e eles acham que as trans são o perigo da sociedade [...] esse é o fato que vai muito além, são muitas mudanças que tem que ter, acho que primeiramente dá essa oportunidade para pessoa, não pela orientação, raça e nenhuma etnia, acho que pela pessoa [...] é o Brasil que tem que mudar.”

Ambas as participantes da pesquisa relataram dificuldades enfrentadas no ambiente de educação formal e ainda, dificuldades de inserção no mercado de trabalho vinculadas à sua condição de pessoa transgênero.

## **CONCLUSÕES**

A dificuldade de escolarização formal e posterior inserção no mercado de trabalho de pessoas transgênero fazem parte dos resultados desta pesquisa e coadunam com outros estudos já realizados sobre essa temática. Faz-se necessária uma discussão acerca do local de fala ocupado pelas pessoas transgêneros, que mesmo com o aumento de estudos sobre diversidade de gênero, permanecem ainda em situação de discriminação e, na maioria das vezes, na invisibilidade.

O quadro apresentado nessa pesquisa aponta para a necessidade de políticas públicas educacionais integradas à políticas de trabalho, emprego e renda e ainda, para a necessidade de mudanças nas organizações produtivas, para que a população transgênero possa ter garantidos os direitos previstos na legislação brasileira. Iniciativas como a da Transcendemos, no sentido de buscar uma mudança nas organizações, são fundamentais neste cenário de dificuldades da população transgênero em sua inserção no mercado de trabalho.

## **AGRADECIMENTOS (Opcional)**

Agradeço ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, pela oportunidade do desenvolvimento de uma pesquisa como bolsista no PIBIFSP.

## **REFERÊNCIAS**

ABGLT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E INTERSEXOS. **Manual de Comunicação LGBT.** Niterói. Disponível em <http://www.abgl.org.br/docs/ManualdeComunicacaoLGBT.pdf>. Acesso em: 24.maio. 2020.

ADELMAN, M.; AJAIME, E.; LOPES, S. B.; SAVRASOFF, T.. Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida. **Revista Gênero.** Niterói, RJ: UFF, 2003, V.4, nº1, pp-65-100.

AET- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSEXUALES. **Como afrontar la transfobia em el puesto de trabajo.** Comisiones Obreras de Castilla y León. , 20 y 21 de octubre de 2007.

BENEVIDES, B.G.; NOGUEIRA S.N B.(orgs.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018.** Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA); Instituto Brasileiro Trans de Educação (IBTE): 2019. 60p.

BENTO, B. **Na escola se aprende que a diferença faz a diferença.** Estudos Feministas, Florianópolis, 2011.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade.** 2. ed. Trad. Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2003.

CARVALHO, M.. **Mulheres trans relatam dificuldades de inserção no mercado de trabalho.** 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/espirito-santo/noticia/2015/11/mulheres-trans-relatam-dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em 25.set.2019.

FERREIRA, L. **Emprego formal ainda é exceção entre pessoas trans.** **Revista AzMina, 2020.** Disponível em <https://azmina.com.br/reportagens/trans-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26. maio.2020.

GOMES, B. FAHEINA, C. KER, J. **No ensino superior, o espelho da exclusão de pessoas trans.** Capitu. Estadão, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://arte.estadao.com.br/focas/capitu/materia/no-ensino-superior-o-espelho-da-exclusao-de-pessoas-trans>> Acessado em: 26.abr.2020

JESUS, B. de, RAMIRES, L.; UNBEHAUM, S.; CAVASIN, S. **Diversidade sexual na escola: uma metodologia de trabalho com adolescentes e jovens.** Ed. Especial, revista e ampliada. São Paulo: ECOS – Comunicação em Sexualidade, 2008. 92p.

JESUS, J. G.. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos.** Brasília, DF: Autor, 2012. 24p. Disponível em: [https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES\\_POPULA%C3%87%C3%83O\\_TRANS.pdf?1334065989](https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989). Acesso em: 26.set.2019.

KAFFER, K; RAMOS, F; ALVES, A; TONON, L. **A Transexualidade e o Mercado Formal De Trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional.** 2016.

LIMA, R. L. de. Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões. **Em Pauta.** 2011, n. 28, pp. 165-182. ISSN 1414-8609. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/2940/2104>. Acesso em: 19.set.2019.

MANZINI, E. J. **Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação.** Percurso, Maringá, v. 4, n. 2, p. 149-171, 2012. Disponível em: [ojs.uem.br/ojs/index.php/Percurso/article/download/18577/10219](https://ojs.uem.br/ojs/index.php/Percurso/article/download/18577/10219). Acesso em: 25 out. 2019.

ROCHA, A. P.; SILVA, P. C. S. e; SOUSA L L. **Breves considerações acerca dos transgêneros no mercado de trabalho.** XXXI Congreso ALAS. Uruguay. 2017 Disponível em: [http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/5836\\_pereira\\_rocha\\_adriana.pdf](http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/5836_pereira_rocha_adriana.pdf). Acesso em: 25.set.2019.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** Florianópolis, SC: UFSC, 2000. 138p.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Traduzido por Daniel Grassi, 2ª ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2001. 205 p.

TRANSCENDEMOS. **Quem somos.** 2020. Disponível em: <https://transcendemos.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 13. Jun. 2020