



**ETEC PROF ANDRÉ BOGASIAN  
CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

ADRIELLY LIMA  
GRAZIELLE SILVA  
LETICIA SANTOS  
NICOLY SECCO  
THAMIRES MAGALHÃES  
YASMIN GOMES

**INCLUSÃO DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE  
TRABALHO COM ÊNFASE EM TRANSGÊNEROS**

**OSASCO – SP  
2023**

**ADRIELLY LIMA  
GRAZIELLE SILVA  
LETICIA SANTOS  
NICOLY SECCO  
THAMIRES MAGALHÃES  
YASMIN GOMES**

**Inclusão da Comunidade LGBTQIAPN+ no Mercado de Trabalho  
Com ênfase em transgêneros**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec de Osasco, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção da habilitação profissional de Técnico de Nível Médio em Recursos Humanos sob a orientação dos orientadores Lucimar Silva e Dorivaldo Barbosa de PDTCC.

**OSASCO - SP  
2023**

ADRIELLY LIMA  
GRAZIELLE SILVA  
LETICIA SANTOS  
NICOLY SECCO  
THAMIRES MAGALHÃES  
YASMIN GOMES

**INCLUSÃO DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE  
TRABALHO COM ÊNFASE EM TRANSGÊNEROS**

Aprovada em: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Conceito: \_\_\_\_\_

Banca de Validação:

\_\_\_\_\_  
Professor.....

Etec Osasco  
Orientador

\_\_\_\_\_  
Professor .....

Etec Osasco

\_\_\_\_\_  
Professor .....

Etec Osasco

**OSASCO – SP  
2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaríamos de agradecer aos orientadores Dorivaldo e Lucimar pela contribuição e ajuda com este projeto. Agradecemos também ao Professor Carlos Feitoza pela ajuda e o apoio.

Agradecemos aos nossos familiares por estarem ao nosso lado dando o máximo de apoio e ajuda possível.

## RESUMO

A inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, com atenção especial para as pessoas transgênero, é um tema relevante e urgente na busca por igualdade de direitos e oportunidades.

A inclusão da comunidade trans no mercado de trabalho não oferece apenas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional, mas também enriquece as organizações com diversidade de perspectivas, talentos e potenciais inovadores.

Este trabalho busca contribuir para a promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo, igualitário e respeitoso, oferecendo subsídios teóricos e práticos para a implementação de ações concretas em prol da inclusão e da valorização da população

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, LGBTQIAPN+, inclusão, diversidade, valorização.

## **ABSTRACT**

A inclusion of the LGBTQIAPN+ community in the workforce, with special attention to transgender individuals, is a relevant and urgent topic in the pursuit of equal rights and opportunities. The integration of the transgender community into the job market not only provides employment opportunities and professional development but also enriches organizations with diverse perspectives, talents, and innovative potential. This work aims to contribute to the promotion of a more inclusive, equitable, and respectful labor market by offering theoretical and practical insights for the implementation of concrete actions in support of the inclusion and appreciation of this population.

**Keywords:** Job Market, LGBTQIAPN+, Inclusion, Diversity, Appreciation.

## **LISTA DE ABREVIATURAS / SIGLAS**

LGBTQIAPN+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não binário.

Antra – Associação Nacional de Travestis e Transsexuais.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. PROBLEMATIZAÇÃO.....	11
3. JUSTIFICATIVA.....	12
4. OBJETIVOS.....	13
4.1 GERAL.....	13
4.2 ESPECÍFICO.....	13
5. HIPÓTESES.....	14
6. METODOLOGIA.....	14
7. CONTEXTO HISTÓRICO.....	15
8. RESULTADOS OBTIDOS.....	17
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
10. CONCLUSÃO.....	19
11. REFERÊNCIAS.....	22
12. APÊNDICE-PESQUISA DE CAMPO.....	27
12.1 RELATO RAFAELA.....	27
12.2 PROJETO NUBANK.....	28
12.3 GRÁFICO-1.....	28
12.4 GRÁFICO-2.....	29
13. ANEXO-TERMO USADO NO TEXTO.....	30
13.1 PINK MONEY.....	30
13.2 GRÁFICO.....	31

## 1. INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e Não binário) no mercado de trabalho é um tema cada vez mais relevante e necessário. Ao longo dos anos, tem havido avanços significativos na luta pelos direitos e igualdade dessas pessoas, mas ainda há muito a ser feito para garantir a inclusão verdadeira e plena nos ambientes profissionais.

De acordo com uma matéria realizada por Letícia Paris, no Jornal G1 em 01/07/2020. Estudos apontam que 38% das indústrias e empresas brasileiras têm restrições para contratar pessoas da comunidade LGBTQIAPN+. Este expressivo número, resulta muitas vezes na perda de grandes talentos que poderiam agregar significativamente nos negócios.

Muitas vezes, essas barreiras impedem que indivíduos talentosos e qualificados alcancem seu potencial máximo, resultando em uma perda tanto para a empresa quanto para a sociedade como um todo. No entanto, cada vez mais empresas estão reconhecendo os benefícios de promover a diversidade e inclusão, inclusive da comunidade.

Através de pesquisas feitas pela Empresa McKinsey, uma empresa de consultoria empresarial americana que aconselha empresas, governos e outras organizações em consultoria estratégica. Pode-se ver que em 2019, empresas com maior diversidade de gênero em equipes executivas tinham 25% mais probabilidade de ter lucratividade acima da média do que as empresas com menos diversidade.

Ao delimitar o escopo desta pesquisa, busca-se não apenas identificar as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIAPN+ ao ingressar em ambientes corporativos, mas também compreender como a área de RH das empresas pode inserir a inclusão, assim podendo aproveitar de grandes talentos profissionais.

Neste contexto, este trabalho propõe uma análise aprofundada das dinâmicas do RH das empresas, visando contribuir para a construção de um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

A complexidade da inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ no contexto empresarial, com ênfase nas experiências de pessoas transgêneros, evidencia a necessidade crítica de compreender e abordar as questões subjacentes. Enquanto a diversidade é um princípio amplamente defendido, a plena inclusão ainda enfrenta desafios que vão além da mera contratação.

O preconceito e a falta de compreensão em relação às vivências transgêneros muitas vezes se refletem em ambientes de trabalho, criando barreiras invisíveis para indivíduos talentosos. Conforme os estudos de Letícia Paris indicam, a restrição à contratação de pessoas LGBTQIAPN+ perpetua não apenas a exclusão profissional, mas também contribui para a marginalização social.

O papel dos Recursos Humanos se destaca como uma peça-chave nesse quebra-cabeça da inclusão. É imperativo que os departamentos de RH compreendam as nuances específicas das necessidades da comunidade LGBTQIAPN+, desde políticas de contratação inclusivas até programas de capacitação que promovam um ambiente de trabalho mais acolhedor e compreensivo.

Dentro desse contexto, esta pesquisa almeja explorar estratégias tangíveis para fortalecer a presença e participação de pessoas transgêneros nas empresas. Além disso, examinará o impacto dessas estratégias na cultura organizacional, destacando como a diversidade pode ser não apenas tolerada, mas incorporada como um ativo valioso.

A contribuição deste estudo reside na análise crítica das atuais práticas de inclusão, identificando lacunas e propondo soluções concretas. À medida que a sociedade evolui para abraçar a diversidade, é imperativo que as organizações estejam na vanguarda desse movimento, criando ambientes que inspirem a autenticidade e o pleno desenvolvimento profissional, independentemente da identidade de gênero.

Ao avançar nesta pesquisa, antecipamos insights valiosos que não apenas informarão estratégias empresariais, mas também contribuirão para uma compreensão mais profunda de como a inclusão, quando verdadeira e integral, pode não apenas transformar carreiras individuais, mas moldar positivamente o futuro das organizações e da sociedade como um todo.

## 2. PROBLEMATIZAÇÃO

A problematização no processo de recrutamento e seleção de pessoas transgêneros muitas vezes inclui preconceitos e estigmas que podem influenciar decisões, resultando em discriminação. Falta de sensibilização dos profissionais envolvidos, desconhecimento sobre questões de identidade de gênero e ausência de políticas inclusivas são desafios que podem surgir, dificultando a promoção de um ambiente de trabalho diversificado e igualitário. Segundo pesquisa desenvolvida pela Antra (Associação Nacional de Travestis e Transsexuais), 88% dos respondentes acreditam que as empresas ainda não estão aptas para contratar ou reter profissionais trans no time de colaboradores. Essa percepção traz experiências individuais que muitas pessoas trans vivem diariamente no trabalho. Sendo assim o processo de contratação de pessoas trans é importante e ajuda a construir um ambiente saudável e acolhedor para a comunidade.

A implementação de treinamentos específicos pode contribuir para a conscientização dos recrutadores sobre as nuances da identidade de gênero. A falta de representatividade nas lideranças das empresas também é um fator que merece atenção, pois pode influenciar na criação de políticas inclusivas. É fundamental destacar a importância da diversidade para a inovação e produtividade nas organizações. A divulgação de histórias de sucesso de profissionais trans pode inspirar mudanças positivas no ambiente corporativo. A inclusão de cláusulas antidiscriminatórias nos contratos de trabalho é uma prática que reforça o compromisso da empresa com a equidade. A criação de espaços seguros para o diálogo sobre diversidade pode promover a compreensão e empatia entre os colaboradores. A colaboração com organizações que promovem a inclusão pode ser uma estratégia eficaz para aprimorar políticas internas. A revisão constante dos processos seletivos é essencial para identificar possíveis vieses e melhorar a igualdade de oportunidades. A celebração de datas importantes para a comunidade LGBTQIAPN+ nas empresas reforça o respeito à diversidade. Incentivar a criação de grupos de afinidade pode fortalecer a rede de apoio entre os funcionários. A promoção de eventos educativos sobre diversidade de gênero pode ampliar o entendimento dos colaboradores. A parceria com instituições de ensino pode ser uma estratégia para atrair talentos trans desde a

formação acadêmica. A transparência nas práticas de inclusão contribui para a construção de uma imagem positiva da empresa. O monitoramento regular da diversidade na equipe é essencial para avaliar o impacto das iniciativas implementadas. A criação de canais de denúncia anônima proporciona um ambiente mais seguro para relatar casos de discriminação. A oferta de benefícios que contemplam as necessidades específicas da comunidade trans demonstra um compromisso real com a inclusão. A sensibilização dos gestores sobre a importância da diversidade é crucial para a implementação efetiva de políticas inclusivas. A busca por certificações de empresas inclusivas pode ser um diferencial positivo no mercado. O estímulo à participação de profissionais trans em processos decisórios contribui para a representatividade no ambiente corporativo. A criação de programas de mentoria pode apoiar o desenvolvimento profissional de pessoas trans na empresa.

### **3. JUSTIFICATIVA**

A fundamentação desta pesquisa reside na necessidade de fomentar a participação da comunidade LGBTQIAPN+ no cenário laboral, com ênfase na integração de indivíduos trans. Apesar dos progressos recentes na defesa dos direitos LGBTQIAPN+, persistem disparidades e estigmas que afetam a experiência no ambiente de trabalho.

Conforme relatado pelo site “Elas que lucrem”, o Nubank lançou recentemente a 'Lojinha do Nu', uma plataforma online que oferece produtos em apoio à diversidade e inclusão, incluindo porta-cartões e cadernos com as cores das bandeiras LGBTQIAPN+. Os lucros desta iniciativa serão direcionados para a TODXS, uma organização sem fins lucrativos comprometida com a promoção da inclusão LGBTQIAPN+.

Indivíduos trans enfrentam obstáculos substanciais, como discriminação, preconceito e ausência de políticas organizacionais inclusivas, complicando sua entrada, permanência e avanço no mercado de trabalho. Como consequência,

frequentemente se deparam com situações de vulnerabilidade social, experimentando elevadas taxas de desemprego e precariedade.

A vulnerabilidade social evidente nas experiências das pessoas trans reflete-se em elevadas taxas de desemprego e na exclusão do mercado de trabalho. O preconceito, a discriminação e a falta de políticas e práticas inclusivas prejudicam diretamente suas perspectivas de emprego e desenvolvimento profissional.

Salienta-se a importância de que a inclusão de pessoas trans traz benefícios não apenas para elas, mas também para as organizações. Uma força de trabalho diversificada, que valoriza as diferenças e oferece oportunidades equitativas, promove um ambiente mais criativo, inovador e produtivo. Além disso, a integração de pessoas trans contribui para dismantelar estigmas e preconceitos.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 GERAL**

- Este trabalho visa evidenciar o meio em que a comunidade de transgêneros e transexuais vivem no Brasil, situando o contexto social em que estão integrados. Assim como, analisar as dificuldades a se inserirem em ambientes corporativos e o processo de recrutamento e seleção de empresas que buscam a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+.

### **4.2 ESPECÍFICO**

- Enfoque na capacitação para o trabalho, promovendo competências multifuncionais e eficientes para integração à organização; incentivo ao empreendedorismo para que os funcionários coloquem suas habilidades a serviço da empresa; busca por enxugamento corporativo através de terceirização, cooperativas e formas alternativas de atividades; desestímulo a movimentos sociais, especialmente sindicais, com ideias reformistas sobre a posição social e econômica dos trabalhadores.

## 5. HIPÓTESES

- Haverá um espaço na empresa destinado às pessoas da comunidade, proporcionando a oportunidade de demonstrarem suas habilidades na profissão escolhida?

A criação de um espaço na empresa para a comunidade pode promover a diversidade e inclusão, permitindo que as pessoas demonstrem suas habilidades profissionais.

- Qual será o impacto da falta de aceitação nas empresas em relação à identidade de gênero?

A falta de aceitação em relação à identidade de gênero nas empresas pode resultar em impactos negativos, incluindo baixa moral, produtividade e retenção de talentos.

- Como assegurar a permanência no emprego em situações de discriminação e preconceito?

Para assegurar a permanência no emprego em situações de discriminação, é essencial implementar políticas antidiscriminatórias, promover uma cultura inclusiva e oferecer recursos de apoio aos funcionários.

## 6. METODOLOGIA

Essa metodologia tem como finalidade tratar de aspectos referentes aos procedimentos de recrutamento e seleção utilizados na realização no processo de contratação dos transgêneros. O presente estudo visou analisar a importância da inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho e, para isso, procurou-se organizar o trabalho de maneira clara e transparente para que possa servir de apoio a empresas, a redes de comércio e serviços, a professores e acadêmicos.

Para alcançar esse objetivo a metodologia escolhida foi a pesquisa quantitativa descritiva com o uso de questionários com perguntas abertas e fechadas. O questionário foi elaborado e aplicado por meio da ferramenta Google Forms e divulgado por meio das redes sociais WhatsApp e Instagram. O intuito dessa pesquisa foi proporcionar maior conhecimento sobre as pessoas transgêneros e a atuação da gestão da diversidade nas organizações, a fim de tornar esse importante demanda explícita, a pesquisa utiliza-se também a pesquisa bibliográfica, que é o estudo desenvolvido com base em material publicado, como: sites, blogs, pesquisas acadêmicas, entre outras. Também foram aplicados questionários às empresas Nubank, Itaú e Ambev (tendo retorno somente da empresa Nubank).

## **7. CONTEXTO HISTÓRICO**

Historicamente, as pessoas transgênero têm enfrentado discriminação e marginalização em vários aspectos da vida, incluindo o ambiente de trabalho.

Apenas 4% da população trans possui empregos formais no Brasil, de acordo com dados do Dossiê Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiros em 2021, publicado em 2022 pela Antra.

Com essa realidade, essas pessoas recorrem à informalidade e a subempregos como uma única opção de subsistir.

Em algumas culturas, as pessoas trans foram historicamente estigmatizadas, marginalizadas e perseguidas devido à crença na sua anormalidade. Isso porque o estereótipo do que seria “natural” é que o gênero atribuído no nascimento seja aquele com o qual as pessoas se identificam por toda a vida e, portanto, espera-se que elas se comportem de acordo com o que se considera ser o “adequado” para esse ou aquele gênero

Do ponto de vista normativo, o Brasil conta com a Lei nº 9.029/95, que preceitua, em seu artigo 1º, que "é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade.

O historiador Robert Beachy, da Universidade Yonsei de Seul, na Coreia do Sul, lembra que o conceito de “homossexualidade” foi cunhado em 1868 pelo escritor e jornalista austro-húngaro Károly Mária Kertbeny, e de lá foi levado para a França, para o mundo anglo-saxão, para o Oriente Médio e para o resto do mundo.

“A palavra ‘homossexualidade’ foi usada pela primeira vez em panfletos em alemão para fazer ativismo contra o Estado prussiano.

“O termo se espalhou para o Oriente Médio, porque no final do século 19 houve muito intercâmbio cultural e econômico entre o Império Otomano e o Império Alemão, particularmente a Prússia.”

Durante o mesmo período, o Reino Unido e a França introduziram novos códigos penais que puniam a homossexualidade em seus territórios.

- Lei “relações carnis contra a ordem da natureza” e criminalizava com penas de 10 anos de prisão as relações entre pessoas do mesmo sexo. Esse artigo tem 157 anos.

Após a Primeira Guerra Mundial, as duas potências coloniais da época dividiram a região e trouxeram consigo suas leis e visões contra a homossexualidade.

E, depois de se tornarem independentes, quase nenhum país modificou essas leis, com poucas exceções, como Israel, Bahrein e Jordânia.

A intolerância à diversidade de gênero e à orientação sexual não é um golpe novo: a primeira vítima de homofobia registrada no país foi Tibira, assassinado em 1614 com o apoio dos jesuítas em São Luís (MA). Amarrado pela cintura à boca de um canhão, o indígena Tupinambá teve o corpo destroçado sob o pretexto de “purificar a terra do abominável pecado da sodomia”, em um episódio de espetacularização da morte de um “pecador”.

1962: foi preciso 371 anos depois de Xica para nascer a primeira Instituição LGBTI+ do Brasil. A Turma OK, fundado no Rio de Janeiro, é o primeiro grupo de que se tem registro na história do Brasil

Em 1990, a Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da lista internacional de doenças mentais.

Em 2004, foi instituído o Dia Nacional da Visibilidade Trans.

Em 2006, o SUS passou a aceitar o uso do nome social para a população trans

Em 2008 é conquistado o Processo Transexualizador através do sistema.

O primeiro ambulatório de Saúde do Brasil dedicado exclusivamente para pessoas trans foi inaugurado em 2009, em São Paulo.

Em 2018, a OMS retirou da transexualidade a classificação como transtorno mental. O Supremo Tribunal Federal autorizou que pessoas trans possam mudar nome e gênero direto no cartório, sem precisar obter autorização judicial.

Em uma decisão histórica, a Suprema Corte da Índia descriminalizou nesta quinta-feira (6) a homossexualidade no país. A discriminação por causa da orientação sexual passa a ser uma violação dos direitos fundamentais.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Espera-se que esse trabalho tenha uma contribuição positiva na mudança da cultura organizacional das empresas, visando influenciá-las para que adotem práticas mais inclusivas e para que se tornem mais respeitosas em relação a comunidade LGBTQIAPN+. Os resultados esperados no processo de recrutamento e seleção de pessoas transgêneros incluem a promoção da diversidade e inclusão, criando assim um ambiente de trabalho acolhedor, valorizando as habilidades e competências individuais, contribuindo para uma equipe mais representativa e ajudando o alcance de um ambiente profissional mais igualitário.

A expectativa associada a este estudo é que ele exerça uma influência significativa na transformação da cultura organizacional das empresas, almejando instigá-las a adotar práticas mais inclusivas e a cultivar um respeito ampliado em relação à comunidade LGBTQIAPN+. Os resultados prospectados no âmbito do recrutamento e seleção de pessoas transgêneros abrangem a promoção efetiva da diversidade e inclusão, culminando na construção de um ambiente de trabalho que não apenas acolhe, mas também valoriza as habilidades e competências individuais.

O propósito essencial é contribuir para a configuração de uma equipe mais representativa, fomentando a harmonia entre as diferenças. Este esforço não só fortalece a coesão do grupo, mas também promove um terreno propício para a igualdade no cenário profissional. Ao destacar as particularidades e competências individuais, a seleção de pessoas transgêneros aspira a um equilíbrio que transcende a mera aceitação, propiciando um ambiente que celebra a diversidade em todas as suas formas.

Ademais, a perspectiva é que, ao consolidar práticas inclusivas, as empresas experimentem benefícios tangíveis, como a melhoria da produtividade e inovação. Essa abordagem não apenas representa uma evolução no campo da responsabilidade social corporativa, mas também sinaliza para um futuro em que a igualdade de oportunidades é uma realidade intrínseca ao ambiente de trabalho.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Essa pesquisa buscou entender como surgem as dificuldades da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho e como os Recursos Humanos podem influenciar nisso. E de acordo com os levantamentos realizados, foram obtidas respostas que explicam as causas desses problemas e possíveis soluções para que se alcance tal objetivo.

A escolha do tema estudado, se deu, em virtude das dificuldades enfrentadas diariamente pela comunidade que são incontáveis e a busca por solução são mínimas. Dentro do olhar do pesquisador, percebeu-se que em algumas empresas, a área de recursos humanos enfatiza as questões extremamente importantes referente ao tema pesquisado, destacando apenas os números e pouco foco direcionado às pessoas. No que diz respeito à inclusão, fica claro que ela reside na valorização da individualidade de cada pessoa, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Esse é um tema que merece mais reconhecimento e que se espera a devida atenção da sociedade.

Ao longo do desenvolver do trabalho, aplicou-se um processo de levantamento de dados, ao qual utilizou-se o instrumento de coleta de dados denominado pesquisa, aplicado a um grupo de pessoas que enfrentam algum tipo de problema relacionado ao fator inclusão no ambiente de trabalho. Ao final da pesquisa, pode-se ainda entender que as principais dificuldades do público selecionado, tem sua existência ainda, durante o processo de contratação.

Dentro do universo da pesquisa foi possível compreender o quão importante se faz a área de recursos humanos no intuito de desempenhar seu papel de forma fundamental na promoção e inclusão das pessoas no ambiente de trabalho, sendo importante adotar critérios de forma justa e igualitária, promovendo benefícios significativos no ambiente organizacional através da estruturação de um excelente clima organizacional. Contribuindo na melhoria da produtividade e plena satisfação dos colaboradores.

Este trabalho teve como objetivo entender e compreender as principais barreiras encontradas pela comunidade LGBTQIAPN+ no que tange a questão da inclusão das pessoas no ambiente de trabalho, daí, a importância e o papel do departamento de recursos humanos na busca de soluções e melhorias no processo de recrutamento e seleção, visando a conscientização através de campanhas educativas que promovam a quebra desses velhos paradigmas

## **9. CONCLUSÃO**

Em síntese, a pesquisa sobre a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ nas empresas, com foco especial nas experiências transgêneros, revela uma necessidade urgente de transformação nos ambientes corporativos. Ao longo deste estudo, ficou evidente que a diversidade de gênero e orientação sexual não apenas enriquece, mas também impulsiona o potencial de inovação e lucratividade nas organizações.

Os desafios enfrentados por indivíduos transgêneros ao ingressar no mercado de trabalho destacam-se como obstáculos substanciais que, quando superados, não apenas beneficiam os profissionais envolvidos, mas também fortalecem a resiliência e a capacidade adaptativa das empresas. A barreira da discriminação, conforme

evidenciada pelos dados apresentados por Letícia Paris, não só limita o acesso a oportunidades, mas também perpetua um ciclo de exclusão que impacta negativamente a sociedade como um todo.

A importância do papel desempenhado pelos Recursos Humanos na promoção da inclusão não pode ser subestimada. Estratégias de recrutamento e desenvolvimento que consideram as nuances da identidade de gênero transgênero são essenciais para a construção de ambientes de trabalho mais justos e acolhedores. Ao abraçar políticas inclusivas, as empresas não apenas atendem a padrões éticos, mas também colhem os benefícios de equipes diversificadas e culturalmente competentes.

Este estudo propõe não apenas a conscientização sobre os desafios enfrentados pela comunidade transgênero no contexto profissional, mas também oferece contribuições tangíveis para a construção de estratégias eficazes de inclusão. A análise aprofundada das dinâmicas dos RH e das práticas empresariais atuais destaca a necessidade de uma abordagem mais holística e proativa.

Ao concluir esta pesquisa, vislumbramos um futuro em que a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ nas empresas não seja apenas uma meta a ser alcançada, mas um princípio fundamental que permeia a cultura organizacional. A construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos não é apenas uma aspiração ética, mas uma imperativa necessidade para o progresso social, econômico e humano. Ao reconhecer e valorizar a diversidade em todas as suas formas, as empresas não apenas promovem a equidade, mas também cultivam um terreno fértil para a inovação, colaboração e prosperidade compartilhada.

## 10. REFERÊNCIAS

JOHNSON, Stefanie K. *Inclusifque: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa*. Local de publicação: Benvirá, 2020.

MCQUISTON, Casey. *Vermelho, Branco e Sangue Azul*. Local de publicação: Seguinte, 2019.

AMATO, Luciano. *Diversidade e Inclusão e suas Dimensões*. Local de publicação: Literare Books International, 2022.

Alvez, Valmir. Alabarce, Renan. Leite, Patrika. “Processos seletivos com pessoas transgêneros: dicas e práticas”. Gypy Blog, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/processos-seletivos-com-pessoas-transgeneros>. Acesso em: terça-feira, 14 de março 2023.

Prado, Anna P. L. Dangelo, Isabele B. M. “A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal”. Organização Comitê Científico, 2017. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/b87e/a12ec46da1808824ea53fc76b7f39eb5efbc.pdf>. Acesso em: sexta-feira, 10 de novembro 2023.

“DIA NACIONAL DA VISIBILIDADE TRANS: CONHEÇA AS LEIS QUE GARANTEM DIREITOS ÀS PESSOAS TRANSEXUAIS”. TRT13, 2022. DISPONÍVEL EM: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/dia-nacional-da-visibilidade-trans-conheca-as-leis-que-garantem-direitos-as-pessoas-transexuais>. Acesso em: quarta-feira, 22 de novembro 2023.

“Quais os desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho?”. Vagas For Business, 2023. Disponível em: <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/contratacao-de-pessoas-trans/>. Acesso em: sexta-feira, 01 de dezembro 2023.

“Glossário LGBTQIAPN+: entenda o que é queer, intersexual, gênero fluido e mais”. Natura, 2019. Disponível em: <https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/glossario-lgbt-entenda-o-que-e-queer-intersexual-genero-fluido-e-mais?> Acesso em: segunda-feira, 09 de outubro 2023.

“Qual a importância da inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho?”. UOL EdTech, 2022. Disponível em: <https://uoledtech.com.br/blog/qual-%C3%A9-a-import%C3%A2ncia-da-inclus%C3%A3o-lgbtqia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: quinta-feira, 15 de setembro 2023.

Gouveia, Icaro Oliveira. “A inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho”. Anima Educação, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/4cfbae8b-5159-44a2-8735-a22c04f7f5b9>. Acesso em: quarta-feira, 18 de outubro 2023.

Melo, Maria F. S. Oliveira, Mayara B. A. Silva, Talita A. F. Pereira, Cristina E. C. Chiareto, Joice. “Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro”. CadAdm, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/61687>. Acesso em: quinta-feira, 30 de novembro 2023.

Melo, Maria F. S. Oliveira, Mayara B. A. Silva, Talita A. F. Pereira, Cristina E. C. Chiareto, Joice. “Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro”. CadAdm, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/61687>. Acesso em: sexta-feira, 14 de abril 2023.

Paredes, Norberto. “O passado liberal pouco conhecido do Oriente Médio sobre a homossexualidade”. BBC News Mundo, 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-58617830> Acesso em: terça-feira, 08 de agosto 2023.

“Suprema corte da Índia decide descriminalizar a homossexualidade no país”. MPMS, 2018. Disponível em: < <https://www.mpms.mp.br/noticias/2018/09/suprema-corte-da-india-decide-descriminalizar-a-homossexualidade-no-pais> > Acesso em: terça-feira, 12 de setembro 2023.

Dulce, Emilly. “LGBTFOBIA veio de caravela: colonização sobre os corpos indígenas”. B.f. 20 anos, 2019. Disponível em: < <https://www.brasildefato.com.br/especiais/lgbtobia-veio-de-caravela-colonizacao-sobre-os-corpos-indigenas> > Acesso em: sexta-feira, 23 de junho 2023.

Teixeira, Breno Farias. “diversidade e inclusão nas organizações: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal”. Pantheon. UFRJ, 2019. Disponível em: < <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/12354/1/BFTeixeira.pdf> > Acesso em: quarta-feira, 04 de outubro 2023.

“Acreditamos na educação e no desenvolvimento das pessoas como caminho para a transformação”. TREE, 2022. Disponível em: < <https://treediversidade.com.br/> > Acesso em: segunda-feira, 02 de outubro 2023.

Galvão, Pedro. “Pink Money: como sua marca deve se relacionar com o público LGBTI+”. Rockcontent, 2019. Disponível em: < <https://rockcontent.com/br/blog/pink-money/> > Acesso em: segunda-feira, 05 de junho 2023.

Braga, Marcelo. “A importância e a função do rh no processo de recrutamento”. Reachr, 2021. Disponível em: < <https://blog.reachr.com.br/funcao-do-rh/#:~:text=A%20fun%C3%A7%C3%A3o%20do%20RH%20%C3%A9,%E2%80%9Cdeslocado%E2%80%9D%20dentro%20da%20organiza%C3%A7%C3%A3o> > Acesso em: quinta-feira, 17 de agosto 2023.

Nubank inaugura loja online e lucro das vendas será doado a projeto LGBTQ+. Elas que lucrem, 2021. Disponível em:

<https://www.eql.com.br/empreendedorismo/2021/06/nubank-inaugura-loja-online-e-lucro-das-vendas-sera-doado-a-projeto-lgbt/> Acesso em: sábado, 09 de dezembro 2023

“DIA NACIONAL DA VISIBILIDADE TRANS: CONHEÇA AS LEIS QUE GARANTEM DIREITOS ÀS PESSOAS TRANSEXUAIS”. TRT13, 2022. DISPONÍVEL EM: < <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/dia-nacional-da-visibilidade-trans-conheca-as-leis-que-garantem-direitos-as-pessoas-transsexuais> > Acesso em: quarta-feira, 20 de setembro de 2023.

“Quais os desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho?”. Vagas For Business, 2023. Disponível em: < <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/contratacao-de-pessoas-trans/> > Acesso em: terça-feira, 17 de outubro de 2023.

“Glossário LGBTQIAPN+: entenda o que é queer, intersexual, gênero fluido e mais”. Natura, 2019. Disponível em: < <https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/glossario-lgbt-entenda-o-que-e-queer-intersexual-ge...> Acesso em: terça-feira, 7 de novembro 2023.

Prado, Anna P. L. Dangelo, Isabele B. M. “A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal”. Organização Comitê Científico, 2017. Disponível em: < <https://pdfs.semanticscholar.org/b87e/a12ec46da1808824ea53fc76b7f39eb5efbc.pdf> > Acesso em: sexta-feira, 27 de outubro de 2023.

“Qual a importância da inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho?”. UOL EdTech, 2022. Disponível em: < <https://uoledtech.com.br/blog/qual-%C3%A9-a-import%C3%A2ncia-da-inclus%C3%A3o-lgbtqia-no-mercado-de-trabalho> > Acesso em: quinta-feira, 24 de agosto de 2023.

Gouveia, Icaro Oliveira. “A inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho”. Anima Educação, 2022. Disponível em: < <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/4cfbae8b-5159-44a2-8735-a22c04f7f5b9> > Acesso em: segunda-feira, 18 de setembro de 2023.

Melo, Maria F. S. Oliveira, Mayara B. A. Silva, Talita A. F. Pereira, Cristina E. C. Chiareto, Joice. "Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro". CadAdm, 2022. Disponível em: < <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/61687> >  
Acesso em: segunda-feira, 30 de outubro de 2023.

JOHNSON, Stefanie K. Inclusifique: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. Local de publicação: Benvirá, 2020.  
Acesso em: quarta-feira, 1 de novembro de 2023.

MCQUISTON, Casey. Vermelho, Branco e Sangue Azul. Local de publicação: Seguinte, 2019. Acesso em: terça-feira, 26 de setembro de 2023.

AMATO, Luciano. Diversidade e Inclusão e suas Dimensões. Local de publicação: Literare Books International, 2022.  
Acesso em: terça-feira, 7 de novembro de 2023.

## 11. APÊNDICE – PESQUISA DE CAMPO –

### 11.1 RAFAELA ARAÚJO – 18 ANOS

1. Como foi o processo de aceitação da sua identidade?

"Foi bem complicado em relação a família, meus pais queriam muito um menino e me senti na obrigação de seguir isso. Hoje me sinto melhor comigo mesma, mas ainda vejo um pouco de dificuldade por parte deles"

2. Qual a sua opinião sobre a inclusão da comunidade no mercado de trabalho?

"A discriminação e preconceito é um desafio diário para a gente, mesmo que exista algumas leis trabalhistas que ajudem nossa comunidade no mercado de trabalho"

3. Você já participou de algum processo seletivo? Se sim, como foi?

"Sim, já participei, foram tranquilos e tudo dentro da normalidade"

4. Como você acha que as empresas podem ser mais inclusivas para pessoas transgênero?

"As empresas deveriam aumentar a visibilidade trans dentro de seus estabelecimentos. Seria muito bacana financiar palestras de conscientização para que possamos ter um ambiente de trabalho mais agradável"

5. Como a empresa pode cuidar para que os funcionários transgênero não sofram assédio?

"A empresa deve ser mais rígida em relação às próprias normas, punindo devidamente qualquer ato desrespeitoso"

## 11.2 PROJETO NUBANK

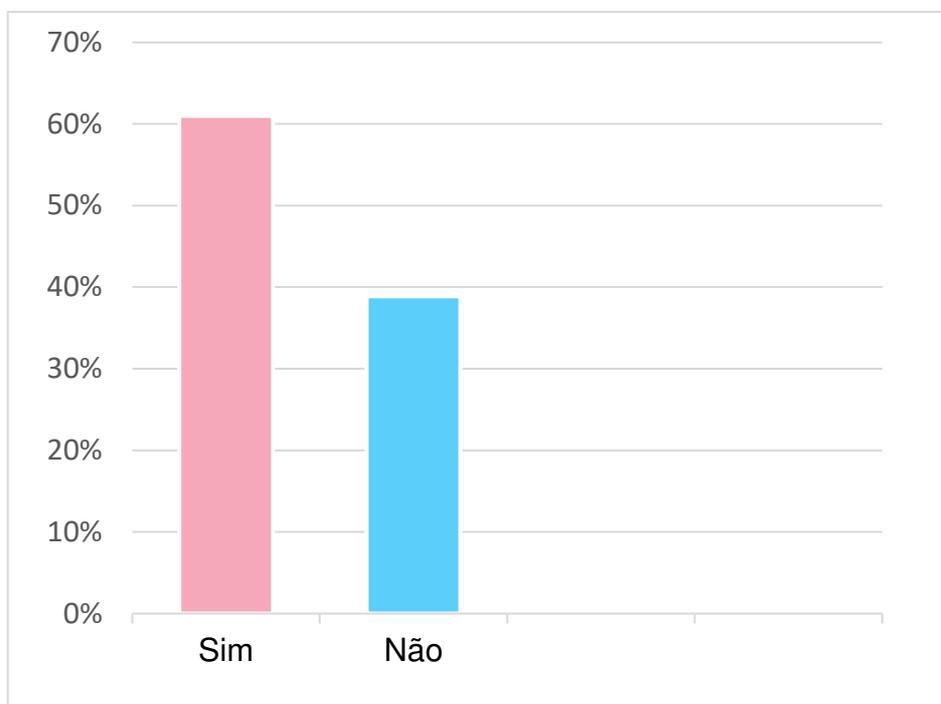
Construir times fortes e diversos é um dos pilares do Nubank desde que surgiu em 2013.

“Em 2020, nossa comunidade interna de colaboradores LGBTQIA + criou o Nupride, grupo de afinidade com o objetivo de "aumentar a conscientização, a equidade, o engajamento, o empoderamento e criar um ambiente de trabalho mais diversos e inclusivo para os autodeclarados LGBTQIA + Nubankers”.

“Atualmente, mais de 30% de nossos Nubankers são da comunidade LGBTQIA+. Além disso, promovemos conversas sobre inclusão e respeito à identidade de cada pessoa.”

## 11.3 GRÁFICO – 1

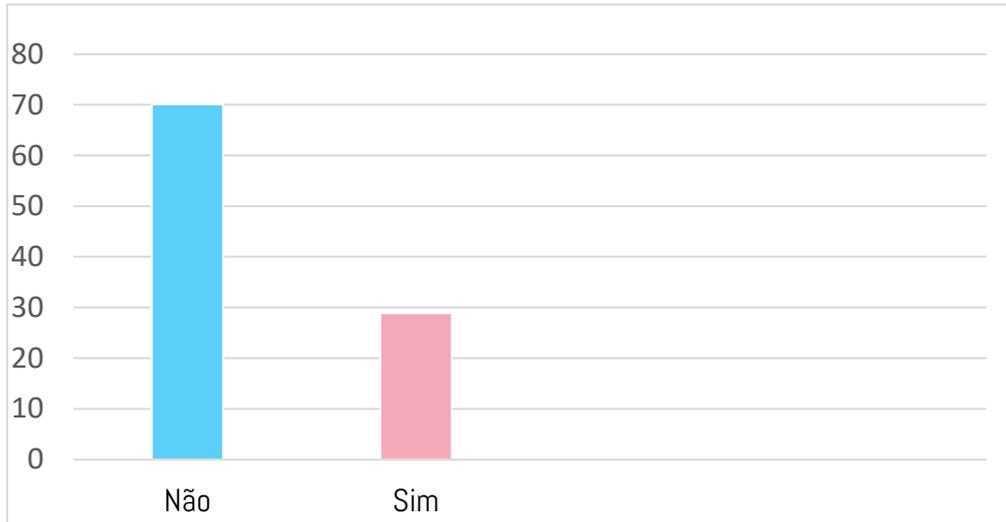
### Você considera o RH da sua empresa inclusivo?



Pesquisa com aproximadamente 180 respostas.

## 11.4 GRÁFICO – 2

Você conhece algum projeto na sua empresa relacionado à inclusão?



Pesquisa com aproximadamente 180 respostas.

## 12. ANEXO – TERMO USADO NO TEXTO –

### 12.1 PINK MONEY

Esse termo caracteriza a comercialização de produtos que visam alcançar o público LGBTQIAPN+. São as ações voltadas para essa parcela da população que serão o foco deste texto.

É interessante destacar que nenhum dos termos acima, em sua definição, é pejorativo. No entanto, é comum observar essas nomenclaturas sendo usadas para questionar ações e marcas que lançam mão de causas (sejam sociais, sejam ambientais) somente com fins lucrativos.

Quando se trata de consumo ideológico, os clientes buscam uma mudança efetiva como resultado da compra. Ou seja, cobram das empresas que realmente façam a diferença.

O discurso sustentável e preocupado com grupos minoritários, usado como forma de cativar um público, mas sem verdade, pode ser uma ideia perigosa para as marcas, já que a audiência busca construir uma relação de confiança com as empresas.

Quando essa relação é quebrada ou provada falsa, é muito complicado para uma empresa retorná-la novamente. Por isso, é necessário que exista uma unidade no discurso das marcas.

Vamos exemplificar algumas situações que podem fazer com que uma estratégia voltada para diversidade seja questionada.

## 12.2 GRÁFICO

Pessoas trans no mercado de trabalho

