

Guia para

# INCLUSÃO & PERMANÊNCIA

de Pessoas Trans e Travestis  
nas Empresas



**JUH CÍRICO**  
**SILVIA PEREIRA DE CASTRO CASA NOVA**

Universidade de São Paulo (USP)  
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária (FEA)  
Departamento de Contabilidade e Atuária



## **Guia para Inclusão e Permanência de Pessoas Trans e Travestis nas Empresas**

Juh Círico  
Silvia Pereira de Castro Casa Nova

São Paulo - SP  
2025

Esta obra é de acesso aberto. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e autoria e respeitando a Licença Creative Commons indicada.



### Universidade de São Paulo

Reitor: Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior

Vice-Reitora: Profa. Dra. Maria Arminda do Nascimento Arruda

### Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária

Diretora: Profa. Dra. Maria Dolores Montoya Diaz

Vice-Diretora: Profa. Dra. Maria Sylvia Macchione Saes

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Cirico, Juh

Guia para inclusão & permanência de pessoas trans e travestis nas empresas / Juh Cirico, Silvia Pereira de Castro Casa Nova. [livro eletrônico]. , São Paulo: FEA/USP, 2025. .

55 p.

ISBN 978-85-61522-09-4 (e-book)

DOI: 10.11606/9788561522094

1. Diversidade. 2. Inclusão. 3. Pessoas trans. 4. Recursos humanos. 5. Justiça social. 6. Trans-inclusão. I. Nova, Silvia Pereira de Castro Casa. II. Título.

CDD – 331.4

Elaborado por Rafael Mielli Rodrigues CRB-8/7286  
Serviço de Biblioteca FEA/USP



# Sobre as Autoras

Mulher trans com deficiência, doutora em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), mestra em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (PROFNIT) pela UNICENTRO e graduada em Ciências Contábeis (UNICENTRO) e em Administração (UniFatecie). Atualmente em pós-doutoranda em Contabilidade na Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária na Universidade de São Paulo (FEA-USP). É pesquisadora no Núcleo de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo (Generas-USP). Idealizadora do Projeto Social PhD Trans Brasil, que objetiva visibilizar, reconhecer e divulgar as conquistas de pessoas trans com doutorado no Brasil. Instagram: @juhcirico e @phd\_trans\_brasil. E-mail: juhcirico@gmail.com



**Juh Círico**

**(Ela/dela)**



**Silvia Pereira de Castro Casa Nova**

**(Ela/dela)**

Professora titular da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária (FEA) e professora do núcleo permanente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de São Paulo (USP). É Diretora Financeira da FUSP. É co-fundadora e co-gestora do Núcleo FEA-USP de Pesquisa em Gênero, Raça e Sexualidade. Doutora e Mestre em Controladoria e Contabilidade pela FEA-USP, pós-doutorado pela FGV-SP, pós-doutorado pela Université Laval, ULAVAL, Canadá e pós-doutorado pela University of Minnesota System, UMN, Estados Unidos. É livre-docente pela FEA-USP. Instagram: @silvianova E-mail: silvianova@usp.br

# Sobre o guia

Este material foi desenvolvido a partir de um projeto de pesquisa vinculado ao pós-doutorado em Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP) pela pós-doutoranda Juh Círico, a primeira pessoa trans com título de doutorado em contabilidade no Brasil, também se tornou a primeira pessoa trans em pós-doutorado na mesma área. A pesquisa conta com a importante supervisão da maravilhosa professora Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova.

O objetivo do projeto e do material é apresentar boas práticas para gestores(as) de Recursos Humanos, profissionais de Recrutamento e Seleção, e lideranças para a conscientização acerca das ações empresariais que são necessárias para contribuir com a inclusão/acesso e permanência de mulheres trans, travestis, transmasculinidades, homens trans e pessoas não-binárias no mercado de trabalho, tanto em pequenas, médias e grandes organizações e de diferentes segmentos do mercado.



Investir em Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIP) resulta no aumento de inovação, produtividade e retenção de talentos com diferentes culturas, conhecimentos e vivências. Investir na inclusão e permanência de equipes diversas é o caminho para o fortalecimento de uma cultura empresarial sólida, ética e humana, com valores que se aproximam de diferentes grupos de interesse, incluindo mas não se restringindo a clientes, fornecedores, também abrangendo a sociedade em geral.

As ações e iniciativas de promoção de diversidade permitem às organizações reforçarem seu alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e portanto, à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e, assim, atuar em prol da promoção da justiça social e organizacional.



# Sobre o guia

Iniciamos o guia com a apresentação do contexto atual do Brasil em termos de inclusão da diversidade nas empresas. Em seguida, apresentamos um letramento sobre diversidade de identidades de gênero, com a explicação de conceitos fundamentais para compreender a diversidade existente na sociedade e a importância do respeito e da inclusão, em todos os espaços, incluindo o mercado de trabalho.

Na sequência, apresentamos dois capítulos direcionados para gestores(as) de Recursos Humanos, profissionais de Recrutamento e Seleção e dos mais diversos departamentos sobre quais são as ações essenciais para serem inseridas pelas empresas, para a construção de um ambiente empresarial mais inclusivo, humano e respeitoso, a partir de ações que contribuam para esse movimento pela inclusão pessoas trans e travestis nas empresas e que elas(es/us) consigam permanecer e ascender profissionalmente no ambiente de trabalho. Concluímos o manual com proposições de questões inclusivas para recrutadoras(es) cisgêneros, contribuindo para a humanização e trans-inclusão dos processos de recrutamento e seleção nas empresas.

Convidamos você para a leitura desse guia e aplicação das informações aqui apresentadas no seu dia a dia profissional. Parafraseando Vernã Myers que é VP de Diversidade e Inclusão na empresa Netflix:

“Diversidade é  
chamar para a festa,  
inclusão é convidar  
para dançar”



Vernã Meyers

# Sobre o guia

A ideia desse guia surgiu de uma pesquisa de pós-doutorado na FEA-USP. Nela foram estudadas as iniciativas de inclusão e permanência de pessoas trans nas empresas listadas no Índice de Diversidade chamado IDIVERSA da B3, a Bolsa de Valores do Brasil. Ao terminar a pesquisa, o guia surgiu com o objetivo de divulgar essas práticas de inclusão e permanência.

Os conteúdos presentes neste guia também fazem parte dos anos de experiência e de estudo das duas autoras no Núcleo de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo, o GENERAS-USP e do Projeto TransFormar, com dedicação em ações em prol da inclusão da diversidade em diferentes contextos, incluindo as empresas.

Assim, considerando a importância das organizações terem equipes diversas, neste guia convidamos profissionais de Recrutamento, Seleção e empresas para compreenderem as demandas de pessoas trans e travestis na sociedade e nas empresas, pautando-as nas políticas internas de Gestão da Diversidade. Que as pessoas colaboradoras trans e travestis, além de serem incluídas nas empresas, que possam ter a oportunidade de ascender profissionalmente e acessar outros cargos, tanto de gestão e liderança nas organizações, para além do nível operacional. O primeiro passo é se conscientizar e em seguida agir em prol dessa mudança.

Que a escolha seja sempre pela inclusão, pelo respeito, pela compreensão acerca dos benefícios e da importância da Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento no ambiente corporativo.



Boa leitura!

Juh e Silvia

# Sumário

Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero.....	08
O que é gênero?.....	08
O que é cisgênero?.....	09
O que é transgênero.....	11
Sugestão.....	12
O que é binário?.....	13
Não-binário(a/e).....	13
O que são pronomes?.....	14
O que é Nome Social?.....	15
Dia Nacional da Visibilidade Trans.....	15
O que é transfobia e quais são as consequências?.....	16
Contextualizando.....	17
Ações empresariais que contribuem para a inclusão/acesso de pessoas trans e travestis nas empresas.....	19
Ações trans-inclusivas.....	20
Ações empresariais que contribuem para a permanência de pessoas trans e travestis nas empresas.....	27
Ações para permanência na empresa.....	28
Como se tornar uma pessoa cisgênera aliada?.....	35
Leituras complementares.....	38
Filmes e séries sobre pessoas trans, travestis e não-binárias.....	45
Artigos e teses.....	48
Pessoas Trans e Travestis que atuam profissionalmente com Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento nas Empresas.....	50
Adquira produtos e serviços de empreendedores(as) trans e travestis.....	51
Concluindo.....	52
Referências.....	53

# Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero

Antes de avançarmos para as ações de inclusão e permanência, precisamos de um letramento em diversidade de identidades de gênero. Esse letramento é importante para que saibamos e cuidemos de tratar com respeito a todas as pessoas no ambiente empresarial.

Como parte desse letramento, incluímos alguns comentários e observações, indicados como importantes, e que devem ser consideradas nas relações profissionais em empresas trans-inclusivas. Lembramos, por fim, que esse é um letramento inicial e que é responsabilidade de cada profissional continuar buscando informações de forma autônoma, se educando continuamente.

## O que é Gênero?

Também chamada de Identidade de Gênero, é uma identidade discursivamente, culturalmente e socialmente construída. Parte da autoidentificação de cada pessoa em relação ao próprio gênero, ou seja, diz respeito a forma como você se identifica em termos de gênero. Com qual identidade de gênero você se identifica? Mulher cis? Mulher trans? Travesti? Homem cis? Homens trans? Transmasculino? Não-binário? Existe uma diversidade de identidades de gênero e todas são válidas e devem ser incluídas e respeitadas na sociedade.



“Não se nasce mulher, torna-se mulher”

Simone de Beauvoir

**Importante:** Gênero não é sinônimo de sexo, considerando que sexo, termo mais utilizado na área da saúde, se refere a macho, fêmea e pessoas intersexo. Portanto, recomendamos que as empresas utilizem sempre o termo gênero.

# Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero

“O gênero, ou Identidade de gênero, é a percepção íntima e intrínseca que alguém tem sobre seu próprio gênero, que pode corresponder ou não ao gênero imposto no nascimento.”



Maitê Schneider

@maiteschneideroficial

O gênero pode estar alinhado a modalidade cisgênero ou transgênero. Vejamos o conceito destas duas modalidades de gênero.

## O que é Cisgênero?

“A pessoa cisgênera constrói a sua identidade de acordo com o gênero que lhe atribuíram ao nascer.”



Fabian Kassabian

@fab.ian\_\_\_\_

Também chamado de cis, que é a forma abreviada de cisgênero. É a modalidade de gênero da pessoa que se identifica com o mesmo gênero designado no nascimento, por exemplo, quando você nasceu, se a médica disse: “É menina” e você se identifica com o gênero feminino/mulher, então você é uma mulher cis. Já se quando você nasceu, a médica disse “É menino” e você se identifica com o gênero masculino/homem, então você é um homem cis. Pessoas cisgêneras acessam os mais diversos espaços, incluindo o mercado de trabalho - principalmente os homens, cisgêneros e brancos. Neste sentido, reconhecer o privilégio social da cisgeneridade é o primeiro passo, além de utilizar dos privilégios para abrir portas para grupos minorizados no mercado de trabalho.

# Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero

Por que há pessoas cis que não mencionam e não falam que são cisgêneras?



Segundo o estudo científico dos pesquisadores Bruno Pfeil e Cello Pfeil, intitulado “A cisgeneridade em negação: apresentando o conceito de ofensa da nomeação”, há pessoas cis que não se nomeiam enquanto cisgêneras porque consideram ser cisgênero como algo “natural e normal”, logo, ser transgênero como algo “anormal”.

Portanto, é fundamental que pessoas cisgêneras se posicionem nos seus textos e falas, reconhecendo sua modalidade de gênero cisgênera, exemplo:



Eu sou uma mulher cis

Eu sou um homem cis



Sou mulher cisgênera



# Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero

## O que é Transgênero?

Também chamado de trans, de forma abreviada. É a modalidade de gênero da pessoa que não se identifica com o gênero que foi designado em seu nascimento. Vamos aos exemplos? Quando no nascimento foi designado o gênero masculino/homem, mas a pessoa se identifica com o gênero feminino, então a pessoa é uma mulher trans e/ou travesti. Quando no nascimento foi designado o gênero feminino/mulher mas a pessoa se identifica com o masculino, então a pessoa é um homem trans e/ou transmasculino. E se a pessoa não se identifica de forma integral nem com o gênero masculino e nem com o gênero feminino designado no nascimento, logo a pessoa é não-binária.

## Pessoas Trans são diversas!



@hilton\_erika



@keilasimpsonsousa



@brunabenevidex



@maiteschneideroficial



@leonardombpecanha



@juhcirico



@fabian.algarte



@luamansano



@profaleticia\_



@jovannacardoso



@\_vercio



@fab.ian\_\_\_

# Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero

## Sugestão

Objetivando incluir pessoas trans e travestis desde o preenchimento do cadastro para se candidatar a vaga, compartilhamos uma sugestão trans-inclusiva de questão sobre identidade de gênero, de forma ampliada e inclusiva, substituindo o termo “sexo” por “gênero” ou “identidade de gênero”.

### Com qual gênero você se identifica?

Mulher cisgênero: [ ]    Mulher transgênero: [ ]    Travesti [ ]

Homem cisgênero: [ ]    Homem transgênero: [ ]    Transmasculino/e: [ ]

Pessoa Não-binária: [ ]    Outra Identidade. Qual? \_\_\_\_\_.

Prefiro não responder: [ ]

**Importante:** Adicionalmente, a empresa pode inserir o conceito sobre cada gênero e modalidade de gênero em cada alternativa, para ser um suporte informacional para a pessoa que for responder essa questão. É fundamental que toda a diversidade de identidades de gênero estejam incluídas nos cadastros da empresa.

Nominar é visibilizar. Que toda a diversidade de gênero possa ser incluída, visibilizada e valorizada no ambiente de trabalho.

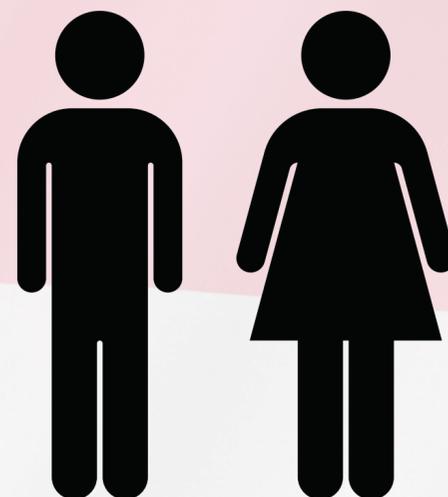


# Letramento em Diversidade de Identidades de Gênero

## O que é Binário?

Classificação de gênero em menino-masculino-homem e a menina-feminino-mulher, são identidades de gênero binárias (Homem e Mulher). Portanto, todas as pessoas cisgêneras são binárias, pois atendem ao sistema padrão referente ao masculino/homem e feminino/mulher.

**Importante:** Há pessoas trans que também são binárias, exemplo, homem trans e mulher trans.



## E o que significa Não-binário(a/e)?



**Bandeira não-binária**

### Não-binário(a/e)

É um termo guarda-chuva que possui diversas identidades não-binárias, como exemplo, gênero fluído, agênero, demigirl e demiboy. É uma identidade de gênero a qual a pessoa não se identifica integralmente enquanto homem ou mulher, ou seja, não se identifica integralmente com o binário de gênero.

## O que são pronomes?

São utilizados para indicar gênero e posse, respeitando sempre as identidades de gênero diversas. Exemplo: Ele/ dele (pronomes masculinos), Ela/ dela (pronomes femininos) e Elu/ delu Ile/ dile (pronomes neutros).

**Observação:** Para respeitar os pronomes de uma pessoa trans, na dúvida, sempre pergunte: Quais são seus pronomes? Quais pronomes você utiliza?



**Importante:** Há pessoas não-binárias que utilizam somente os pronomes neutros, mas há quem utiliza dois ou mais pronomes pessoais, exemplo: femininos e masculinos, ou masculinos e neutros ou femininos e neutros. Na dúvida, questione: quais pronomes você utiliza? quais são seus pronomes?

**Sugestão:** Para evitar tratamento pronominal errado, outra alternativa é inserir no cadastro do processo de inscrição a vaga de trabalho, a seguinte questão inclusiva:



### Quais pronomes você utiliza?

Pronomes femininos (Ela/dela):

Pronomes masculinos (Ele/dele):

Pronomes neutros (Elu/delu):

Todos os pronomes:

Outro: \_\_\_\_\_.



# O que é transfobia e quais são as consequências?



Transfobia é a discriminação contra pessoas trans e travestis. Caracteriza-se como crime no Brasil desde 2019, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a discriminação transfóbica ao crime de racismo. A Lei de Racismo (Lei 7.716/ 1989) passou também a ser aplicada a condutas que envolvam aversão à identidade de gênero ou orientação sexual de alguém.

A pena por transfobia é de dois a cinco anos de prisão.

Transfobia não é opinião e nem “liberdade de expressão”. A individualidade de uma pessoa deve sempre ser respeitada.

Para saber mais sobre diversidade de identidades de gênero, acesse o letramento completo sobre diversidade de identidades de gênero e que pode ser aplicado no dia a dia profissional.

<https://v3.cadernoscajuina.pro.br/index.php/revista/article/view/857>

Início / Arquivos / v. 10 n. 1 (2025) / Artigos Interdisciplinares

## Letramento em diversidade de gênero para o ensino e pesquisa em contabilidade: uma abordagem interseccional

**Juh Círico**  
Universidade de São Paulo (FEA-USP)

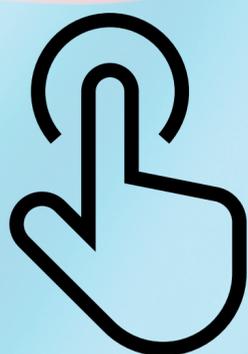
**Marli Auxiliadora da Silva**  
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

**Silvia Pereira de Castro Casa Nova**  
Universidade de São Paulo (FEA-USP)

DOI: <https://doi.org/10.52641/cadcajv10i1.857>

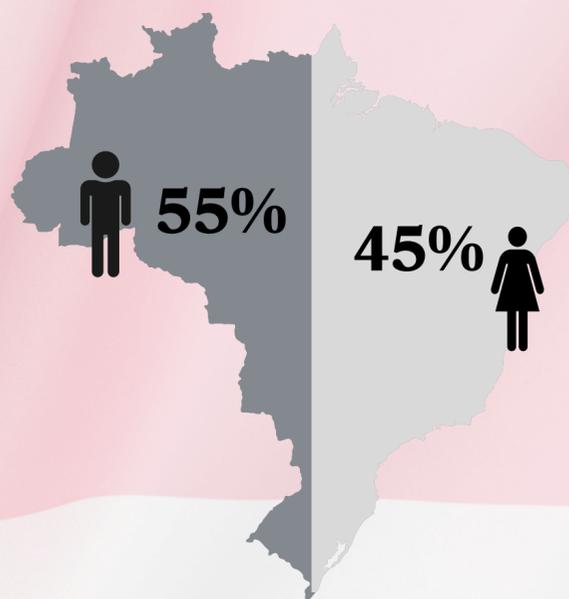
Palavras-chave: diversidade, gênero, ensino, pesquisa, contabilidade

Resumo

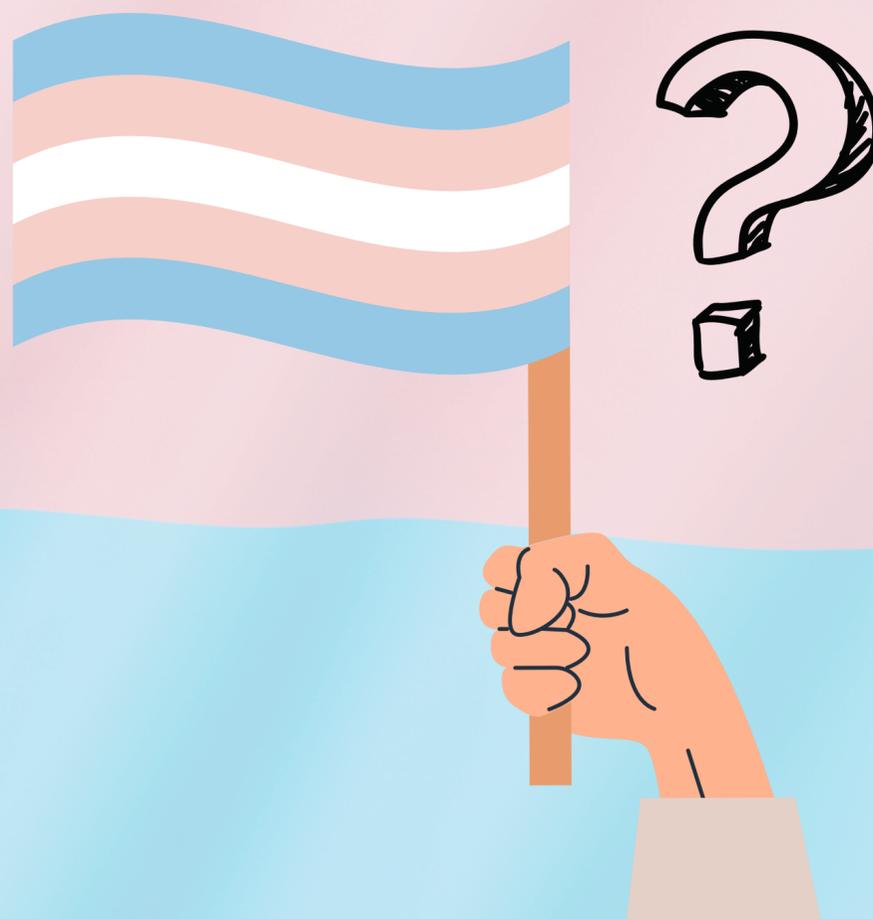


## Contextualizando

No Brasil, segundo dados de 2023 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do total de pessoas com vínculo empregatício no país, cerca de 55% são do gênero masculino e 45% do gênero feminino.



Entretanto, esses dados não incluem a diversidade de identidades de gênero existentes, referente as mulheres trans, travestis, homens trans, transmasculinidades e pessoas não-binárias. Neste sentido, observamos que as pessoas que estão sendo contratadas para trabalhar nas empresas majoritariamente são homens e mulheres cisgêneros (cis), fato este que, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) estima-se que 90% de mulheres trans e travestis estão atuando de forma compulsória na prostituição porque muitas empresas brasileiras não as contratam por preconceitos e discriminações que estão enraizados na cultura das organizações (Benevides, 2025).



Diante do contexto apresentado, considerando que apenas 0,02% das pessoas trans acessaram o Ensino Superior por meio da graduação e pós-graduação e que muitas empresas não contratam pessoas trans por preconceito, é fundamental que as empresas que se apresentam como apoiadoras da inclusão da diversidade nas empresas flexibilizem os requisitos das vagas exclusivas para pessoas trans.

Afinal...

Não faz sentido exigir anos de experiência profissional se a experiência se adquire com oportunidades e grande parte do mercado as negam oportunidade para obterem experiência profissional.



**Importante:** As empresas precisam se posicionar em seus canais de comunicação e assumirem o compromisso de forma permanente, absorvendo a diversidade de identidades de gênero como cultura das organizações.



Assim, com as empresas compreendendo essa realidade de exclusão social que lança pessoas trans para as margens da sociedade – sobretudo para a prostituição - é fundamental que disponibilizem vagas exclusivas e realistas para pessoas trans, considerando essas realidades sociais e demandas, oferecendo cursos profissionalizantes, bolsas de estudo para conclusão do Ensino Médio, graduação, pós-graduação, oferecendo oportunidades para adquirirem experiência profissional, competências técnicas, integrando-as(os/es) no mercado de trabalho.

## **Ações empresariais que contribuem para a inclusão/acesso de pessoas trans e travestis nas empresas**

Neste capítulo apresentamos ações empresariais que são fundamentais para a inclusão/acesso de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. São ações inclusivas e realistas, ou seja, que consideram a realidade social que atravessa muitas pessoas trans e travestis no país, oferecendo-lhes oportunidade por meio da contratação. É de suma importância que as empresas promovam ações pautadas no respeito e no entendimento sobre a importância da inclusão da diversidade de identidades de gênero nas empresas.

### **Mas antes, vamos refletir?**

**1.** As ações da sua empresa sobre equidade de gênero e equidade salarial incluem mulheres trans, travestis, homens trans, transmasculinos e pessoas não-binárias?



**2.** A empresa em que trabalha, quando menciona ações para pessoas LGBTQIAPN+, reconhece que as vivências e demandas de cada comunidade representada pela letra/identidade da sigla são específicas e podem ser completamente diferentes?

**3.** Reflita: Do total de pessoas colaboradoras na sua empresa, quantas são trans e travestis?

**4.** Quantas pessoas trans e travestis estão atuando profissionalmente em cargos do nível tático e estratégico na empresa?

# Ações Trans-inclusivas

Apresentamos as ações que são fundamentais e que contribuem para o acesso de pessoas trans e travestis nas empresas.

## Vagas exclusivas e realistas para pessoas trans e travestis

1

Ofereça vagas exclusivas para pessoas trans e travestis, com flexibilização e adaptação dos requisitos da vaga. Ao invés de exigir anos de experiência, ofereça a oportunidade para que a pessoa trans obtenha a experiência na sua empresa.

Um caminho é cadastrar sua empresa e disponibilizar vagas de emprego exclusivas e realistas para pessoas trans e travestis por meio da plataforma TransEmpregos, acesse:

<https://www.transempregos.com.br/>.

## Entrevistas trans-inclusivas

Desenvolva entrevistas sem a reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias com pessoas trans e travestis candidatas a vaga de emprego, evitando perguntas que possam causar desconforto na pessoa trans candidata a vaga, como exemplo: perguntas relacionadas a transição de gênero e sobre o corpo. Em relação aos pronomes, é sempre importante perguntar: Quais pronomes você utiliza? Ou, quais são seus pronomes? Para haver uma tratativa pronominal correta e respeitosa.

2

# 3

## **Estratégias para reduzir vieses inconscientes/preconceitos na etapa inicial de Recrutamento e Seleção**

A utilização do currículo oculto é uma estratégia para a redução de vieses inconscientes desde a etapa de recrutamento e seleção. Neste currículo há somente informações sobre as habilidades e experiências profissionais da pessoa candidata a vaga, sem a menção das características pessoais, como por exemplo, sobre a identidade de gênero, nome completo, entre outros dados pessoais.

---

## **Nome Social nos cadastros**

# 4

Em processos seletivos que envolvam cadastros, é fundamental que a empresa disponibilize de um campo para a inclusão do Nome Social voltado, no contexto brasileiro, para pessoas trans que não fizeram a retificação do nome que está no registro civil, podendo se apresentar socialmente com o nome que a pessoa trans se sentir confortável utilizando.

No Brasil, o Decreto nº 8.727/2016 garante o uso do Nome Social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans e travestis na administração pública federal. Além disso, o direito ao uso do Nome Social é um direito humano fundamental para as pessoas trans e travestis e que deve ser respeitado. Portanto, desrespeitar esse direito pode ser considerado crime e a empresa poderá sofrer as sanções previstas em lei.

## Parcerias no processo de trans- inclusão

É importante que a empresa forme parcerias com Coletivos, Projetos e Organizações da Comunidade Trans para auxiliar por meio da prestação de serviços com palestras, orientações e letramento sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento para toda a equipe da empresa.



### São exemplos:

#### Integra Diversidade



 @integradiversidade

Empresa especializada em diagnosticar, ampliar e reter diversidade nas empresas, com práticas inclusivas e equitativas. Pluralidade em todo o seu significado.

Ecossistema de diversidade com foco na educação e empregabilidade de pessoas trans e demais grupos, com atuação nacional.



 @educatransforma

**#Trans  
Empregos**

 @transempregos

Maior e mais antigo projeto voltado para a empregabilidade de profissionais transgêneros, atuando gratuitamente no Brasil inteiro.



 @antra.oficial

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) é uma instituição brasileira que objetiva suprir as necessidades da população de travestis e transexuais, assim como combater a transfobia.

Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (IBRAT), objetiva promover a qualidade de vida, inclusão social e os direitos humanos de homens trans e transmasculinidades no Brasil.



 @ibratnacional



 @abranb.articulacao

Articulação Brasileira Não-Binária (ABRANB) é uma organização que tem como objetivo lutar pelos direitos da população não-binária no Brasil.

PhD Trans Brasil é um projeto social que objetiva visibilizar, registrar e divulgar as conquistas de mulheres trans, travestis, homens trans, transmasculinidades e pessoas não-binárias que possuem o título de doutorado no Brasil. É um projeto inédito, inovador e que está impactando positivamente diversas pessoas trans no país.



 @phd\_trans\_brasil



 @generasusp

O Núcleo de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo (Generas-USP) possui diversas ações com alto impacto objetivando a inclusão de grupos minorizados nos espaços acadêmicos e organizacionais.

O projeto TransFormar está integrado ao Generas-USP e atua em ações para a inclusão, acolhimento e permanência de pessoas trans e travestis na área de negócios, acadêmica e empresarial.

Trans  
Formar

 @transformar.generas



 @abranb.articulacao

A Associação Brasileira de Intersexos (ABRAI) tem como missão proteger e promover os direitos humanos das pessoas intersexo no Brasil, através da conscientização sobre variações sexuais e questões intersexo em todos os níveis da sociedade, especialmente entre instituições médicas, políticas, jurídicas e educacionais.

Somos Diversidade atua como ponte, unindo inclusão e diversidades, apresentando debates importantes sobre empregabilidade e diversidade no mercado de trabalho contemporâneo.



 @somos\_diversidade

## Capacitação profissional contínua

# 6

É fundamental que a empresa possua programas de capacitação profissional para pessoas trans e travestis em conjunto com processo seletivo para contratação das pessoas capacitadas, preenchendo os requisitos da vaga, por meio da aquisição do conhecimento e habilidades.

Para o atendimento dos requisitos para atuação profissional da empresa, recomendamos que a empresa disponibilize cursos profissionalizantes direcionados para pessoas trans. Há cursos e treinamentos gratuitos disponíveis na internet e que a empresa pode direcionar para as pessoas candidatas a vaga, como exemplo:



<https://kultivi.com/>

A Plataforma da Kultivi disponibiliza gratuitamente cursos de Inglês, Francês, Espanhol, Libras e Italiano com acesso a certificação. Portanto se um dos requisitos da vaga for o conhecimento em outras línguas, oferecer possibilidades de cursos de profissionalização é um caminho.

A Fundação Bradesco disponibiliza diversos cursos gratuitos e online nas áreas de Desenvolvimento pessoal e profissional, metodologias de aprendizagem, negócios e inovação, produtividade, programação e Tecnologias da Informação (TI).



<https://www.ev.org.br/cursos>

# 7

## Conscientizando toda a equipe

Para que toda as pessoas colaboradoras possam colaborar em um ambiente de trabalho com respeito e inclusão, é essencial que a empresa busque disponibilizar cursos e treinamentos em Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento de modo a letrar toda as equipes dos mais diversos departamentos da empresa, incluindo Recursos Humanos e a área de Recrutamento e Seleção.



# Ações empresariais que contribuem para a permanência de pessoas trans e travestis nas empresas

Para além das importantes ações para garantir o acesso de pessoas trans e travestis ao mercado de trabalho, reconhecendo as suas demandas específicas e a sua realidade social, é necessário que a empresa possua ações que contribuam com a permanência de pessoas colaboradoras trans e travestis no ambiente de trabalho, possibilitando o desenvolvimento de um sentimento de pertencimento.

## Inicialmente, vamos refletir?

1. Uma vez que a pessoa trans e/ou travesti é contratada, quais ações a sua empresa promove para que garantir a permanência dessa pessoa colaboradora na empresa?

2. As pessoas colaboradoras trans e travestis se sentem pertencentes ao ambiente de trabalho em que atuam na sua empresa?

3. Em caso de transfobia praticada dentro da empresa contra uma ou mais pessoas trans ou travestis, que canais de encaminhamento e que condutas são adotadas pela empresa?

4. Quais ações anti-transfóbicas são promovidas pela sua empresa?



# Ações para permanência na empresa

## Treinamentos contínuos

Treinamentos constantes em Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento para toda a equipe, considerando que com o passar do tempo, novas pessoas colaboradoras serão admitidas. Nesse sentido, treinamentos constantes contribuem para manter toda equipe atualizada e consciente sobre os seus direitos e deveres em relação ao respeito e acolhimento da diversidade de identidades de gênero na empresa e na sociedade.



## Grupos de suporte e de afinidade

Consiste na criação de grupos de afinidade na empresa, para a discussão de pautas sobre a permanência, pertencimento e ascensão profissional de pessoas trans dentro do ambiente de trabalho. Esse grupos têm sido em geral de participação voluntária e formados principalmente por pessoas representantes das comunidades LGBTQIAPN+. No entanto, é importante que tenham apoio da liderança, participação de pessoas cis-aliadas seja fortemente incentivada, e que tenham acesso a um orçamento para promoção de ações e iniciativas internas, inclusive de formação e de comunicação, em colaboração e com o apoio do Departamento de Recursos Humanos.





# 3

## Canais e procedimentos de apuração de denúncias

É essencial estabelecer canais de ouvidoria para receber denúncias das pessoas trans e travestis que trabalham na empresa, em caso de sofrerem algum tipo de transfobia no ambiente de trabalho. Os procedimentos para apuração das denúncias devem ser detalhados e divulgados, sempre assegurando os direitos da pessoa vítima, e a apuração rápida, com ações efetivas.

Estes canais são fundamentais para a segurança e proteção dos direitos das pessoas trans e travestis nas empresas. Além disso, é importante que em caso de transfobia, que a empresa se posicione e que a justiça seja feita, penalizando a pessoa que cometeu tal ato de discriminação.

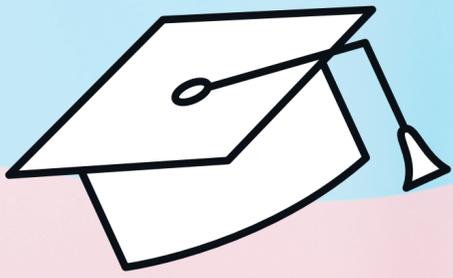


# 4

## Crachá Social

É importante que a empresa disponibilize o Crachá Social para pessoas trans e travestis que utilizam o Nome Social, inserindo nome e pronomes pessoais que a pessoa utiliza (femininos e/ou masculinos e/ou neutros).

Como uma política interna de conscientização coletiva, é importante que os pronomes que cada pessoa utiliza estejam indicados em todos os crachás, de toda a equipe, tanto de pessoas trans, quanto de pessoas cis.



## Investindo na formação e no conhecimento

Consiste no oferecimento por parte da empresa de bolsas de estudo em línguas estrangeiras, em cursos profissionalizantes de tecnologia, além de bolsas para cursar graduação, mestrado e doutorado, incentivando as pessoas trans e travestis para se formarem e se capacitarem, com foco na ascensão profissional dentro da empresa.

Compartilhamos, a seguir, exemplos de organizações que possuem cursos para a capacitação das pessoas colaboradoras e cursos de programação e Tecnologia da Informação voltados especificamente para pessoas trans e travestis.

 **Udemy Business**<sup>TM</sup>

<https://business.udemy.com/pt-br>

A Udemy Business oferece cursos e aprendizado sob demanda de forma personalizada. Os conteúdos dos cursos abrangem tópicos desde desenvolvimento profissional, contabilidade, finanças, TI, liderança, marketing, design e cursos na área de gestão.

A DiversificaDev objetiva inserir grupos minorizados, incluindo pessoas trans e travestis no mercado de tecnologia, impulsionando impacto social, inovação e fortalecendo redes de apoio e conexões. Há diversos cursos de programação e TI disponíveis no formato 100% remoto.



DiversificaDev

<https://diversifica.dev/>

# 6

## Banheiros e vestiários inclusivos

Criação de banheiros e vestiários trans-inclusivos na empresa ou, caso a empresa não tenha orçamento para isso, um caminho é a criação de placas para inserir nas portas dos banheiros mencionando os direitos de pessoas trans na utilização do banheiro e citando as leis nacionais e estaduais de combate à e criminalização da transfobia. Neste sentido, compartilhamos exemplos com modelos de placas inclusivas que podem ser inseridas na porta dos banheiros e vestiários da empresa.

# BANHEIRO FEMININO

WC

**Para todas as identidades  
femininas**

*For all female identities*

**(Mulheres trans, travestis, não-binárias  
femininas e mulheres cis)**

É Vedada Qualquer Forma de Discriminação ou Preconceito Lei 7.716/89  
Lei Estadual 10.948/2001

Em caso de  
discriminação  
denuncie pelo  
QRCode ao lado



Ou Disque Direitos  
Humanos: 100

Esta placa contribui para a inclusão de todas as identidades femininas, reconhecendo a diversidade existente, garantindo que mulheres trans, travestis e não-binárias femininas também possam usar o banheiro feminino na empresa.

# 6

## Banheiros e vestiários inclusivos

# BANHEIRO MASCULINO

WC

**Para todas as identidades  
masculinas**

*For all male identities*

**(Homens trans, transmasculinidades, não-  
binários masculinos e homens cis)**

**É Vedada Qualquer Forma de Discriminação ou Preconceito Lei 7.716/89  
Lei Estadual 10.948/2001**

**Em caso de  
discriminação  
denuncie pelo  
QRCode ao lado**



**Ou Disque Direitos  
Humanos: 100**

Esta placa contribui para a inclusão de todas as identidades masculinas que existem, são válidas e devem ser respeitadas, reconhecendo a diversidade das masculinidades, garantindo que homens trans, transmasculinos e não-binários masculinos também possam usar o banheiro masculino na empresa.

# 6

## Banheiros e vestiários inclusivos

# BANHEIRO NEUTRO

WC

**Para todas as identidades  
de gênero**

*For all the gender identities*

É Vedada Qualquer Forma de Discriminação ou Preconceito Lei 7.716/89  
Lei Estadual 10.948/2001

Em caso de  
discriminação  
denuncie pelo  
QrCode ao lado



Ou Disque Direitos  
Humanos: 100

Esta placa contribui para a inclusão de todas as identidades de gênero existentes, incluindo tanto as mulheres cis e os homens cis, quanto as mulheres trans, travestis, homens trans, transmasculinidades e as pessoas trans não-binárias. Trata-se de um banheiro inclusivo, e que pode ser usado por todas as pessoas colaboradoras da empresa.

# 7

## Suporte jurídico

Apoio jurídico por parte da empresa para o processo de retificação do prenome de registro em todos os documentos civis da pessoa colaboradora trans e travesti, de acordo com o nome e gênero que a pessoa trans se identifica.



---

# 8

## Suporte em processos de afirmação de gênero

Consiste na empresa disponibilizar meios para ajudar a pessoa colaboradora trans e travesti em seu processo de afirmação de gênero, com informações sobre o oferecimento de atendimento no plano de saúde empresarial, de apoio financeiro para a realização de cirurgias de afirmação de gênero, caso essa seja de necessidade da pessoa, como por exemplo, cirurgias corporais referentes à redesignação sexual, mamoplastia masculinizadora, feminização facial, feminização do tórax, além de apoio em terapias hormonais femininas e masculinas e em psicoterapia.



## Como se tornar uma pessoa cisgênera aliada?

O apoio de pessoas cisgêneras às pessoas trans e travestis é fundamental, considerando que pessoas cis, especialmente as que ocupam posições de privilégios na sociedade, conseguem acessar mais espaços e oportunidades. Neste sentido, compartilhamos exemplos de comportamentos éticos, comprometidos e inclusivos que pessoas cis podem aderir.

### Educação contínua

É fundamental exercer a autonomia pela busca contínua por conhecimentos sobre Diversidade de Identidades de Gênero, Interseccionalidades, Transfobia Estrutural, Privilégios da cisgeneridade, Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento.

Leia autoras e autores trans, assista filmes e séries sobre transgeneridade, siga e acompanhe os conteúdos de pessoas trans nas mídias sociais que compartilham informações sobre diversidade. Tome o acesso ao conhecimento como de sua responsabilidade.



### Enfrente a transfobia no cotidiano

Seu posicionamento é muito importante. Reaja as “piadas” e aos comentários transfóbicos que desumanizam pessoas trans - seja no trabalho, na família e em rodas de conversa com amigos e colegas. Demonstre na prática que você não é cúmplice do silêncio. Se necessário for, corrija comentários preconceituosos, orientando para que as pessoas se conscientizem e mudem seus comportamentos.



## Como se tornar uma pessoa cisgênera aliada?

### Apoie causas trans



Apoie politicamente e, se possível, economicamente movimentos sociais, associações e coletivos, que promovem ações para o acolhimento e pela proteção dos direitos humanos de pessoas trans e travestis no Brasil. São exemplos, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (IBRAT), Casa Neon Cunha, CasaNem. Apoie leis que promovam a cidadania, proteção e inclusão da população trans e travesti brasileira. Seu apoio é fundamental.

### Promova a inclusão real

Utilize dos seus privilégios da cisgeneridade para abrir portas para pessoas trans e travestis nos espaços em que está inserido(a). No ambiente de trabalho, revise as políticas de contratação da empresa, as políticas para uso do Nome Social, crachá social, uso dos banheiros e vestiários, grupos de apoio, afinidade e canais de denúncia. Promova ações centradas no acesso e na permanência de pessoas trans e travestis nas empresas, em um ambiente acolhedor, inclusivo e respeitoso.

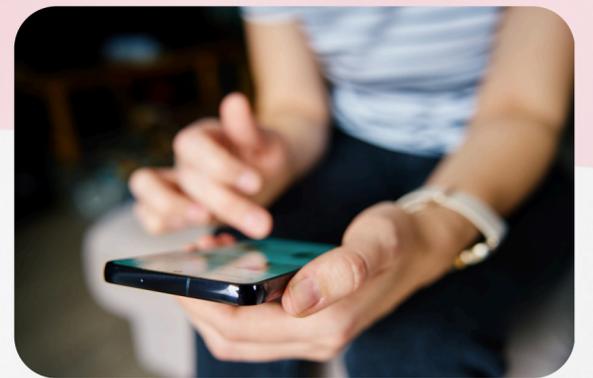
Em vagas exclusivas para grupos minorizados, lembre-se que também há pessoas trans e travestis que são negras, Pessoas com Deficiência (PcD), mulheres, incluindo-as(os/es) nas vagas, considerando as interseccionalidades.



# Como se tornar uma pessoa cisgênera aliada?

## Posicionamento nas redes

Ao presenciar vídeos e publicações com conteúdos transfóbicos nas redes sociais, se posicione denunciando os conteúdos por discriminação que é crime no Brasil. Para além de não ser uma pessoa transfóbica, é preciso ser uma pessoa anti-transfobia, se posicionando dentro e fora das mídias sociais, contra todo tipo de discriminação que prejudica pessoas trans e travestis no país. É sempre importante lembrar que transfobia não é “liberdade de expressão” e nem “mera opinião”, é crime e deve ser denunciada.



## Descolonize afetos e relações

Veja humanidade nas pessoas trans, afinal, também são seres humanos e devem ser respeitadas(os/es) e incluídas(os/es) nos mais diversos espaços da sociedade. Descolonize os afetos e as relações, questionando os padrões cisheteronormativos que estão internalizados nas relações sociais, seja no campo da amizade ou afetivo.

Abrace toda a diversidade de corpos, identidades, sonhos e trajetórias. Por uma sociedade mais humana, inclusiva e respeitosa e por ambientes corporativos mais diversos e que incluam pessoas trans e travestis em todos os níveis da empresa, para além do operacional, no nível tático e estratégico.



## Leituras complementares

Compartilhamos conteúdos complementares que envolvem a diversidade de identidades de gênero nas organizações e na sociedade em geral. Essas leituras são importantes para as pessoas e profissionais envolvidas no processo de recrutamento e seleção, para gestoras(es) e lideranças.



**Livro:** Diversidade Equidade e Inclusão: tornar simples o que parece complexo

É uma obra que apresenta diversos conceitos sobre diversidade com uma linguagem de fácil entendimento, além de sugestões para a transformação da cultura das organizações em culturas humanizadas, respeitadas e inclusivas.

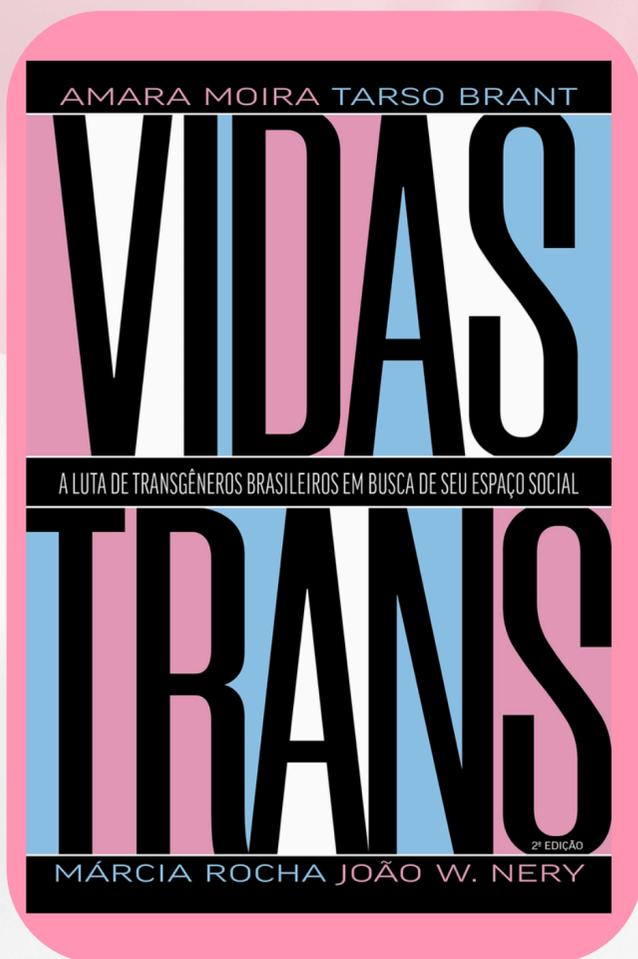
**Livro:** Transfeminismo de autoria da professora doutora Letícia Carolina Nascimento

A autora apresenta as demandas de mulheres trans e travestis na sociedade e no movimento feminista, convidando para a inclusão e respeito a diversidade de identidades de gênero existentes.



## Leituras complementares

**Livro:** Vidas Trans: A luta de transgêneros brasileiros em busca de seu espaço social



Atualizado a partir do livro publicado em 2017 como "Vidas trans - A coragem de existir" reúne as vivências e experiências de Amara Moira, Tarso Brant, Márcia Rocha e João W. Nery. Tem o prefácio de Laerte e uma reflexão de Jaqueline Gomes de Jesus sobre a dificuldade de expocar para as pessoas cis o sentimento de plenitude de se reconhecer como pessoa trans. O livro nos oferece - a nós pessoas cis - a possibilidade de conhecer e honrar a trajetória de pessoas trans pioneiras enquanto compreendemos as lutas e demandas das pessoas trans pelo direito de existir.

**Livro:** Quem tem medo de gênero

Um dos últimos e mais recentes livros de Judith Butler - importante filósofa estadunidense - sobre o tema, busca destrinchar os medos e ansiedades em torno dele, e como ele se articula politicamente a lutas em favor da democracia e contra o autoritarismo.

**Judith  
Butler**

**Quem  
tem  
medo  
do  
gênero?**

# Leituras complementares

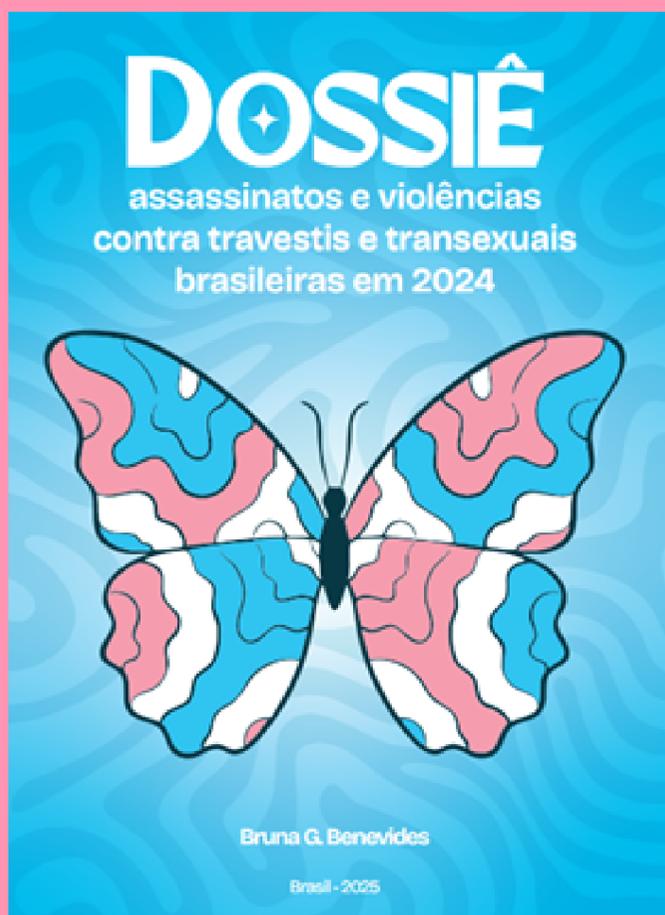
**Livro:** Diversidade na área de negócios + guia prático

Obra de autoria das pesquisadoras Akira Aikyo Galvão e Juh Círigo e está disponível gratuitamente para leitura na RFB Editora - Pará. As autoras apresentam informações relevantes sobre temas relacionados a diversidade, equidade, inclusão e pertencimento com a apresentação de conceitos por meio de uma linguagem acessível e prática.



Dossiê de Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais brasileiras em 2024

Anualmente a ANTRA publica o Dossiê que apresenta o cenário brasileiro em termos de violências e desafios enfrentados por pessoas trans e travestis, com dados sempre atualizados, corroborando com os dados apresentados pela Transgender Europe (TGEU), que também cita o Brasil.



## Leituras complementares



### **Livro:** Transresistência: Pessoas Trans no Mercado de Trabalho

É uma obra repleta de reflexões. Escrito pelo jornalista Caê Vasconcelos, este livro contribui para a visibilidade de pessoas trans e travestis, indo contra a corrente conservadora – incluindo uma vertente do feminismo – que insiste em invalidar sua existência e humanidade.

### **Livro:** Trans - Histórias Reais Que Ajudam A Entender A Vida Das Pessoas Transexuais Desde A Infância

A obra baseada na série Quem sou eu?, do Fantástico, vencedora do prêmio Vladimir Herzog. Em Trans – Histórias reais que ajudam a entender a vida das pessoas transexuais desde a infância, os jornalistas Renata Ceribelli e Bruno Della Latta revisitam os entrevistados da reportagem e também reúnem relatos inéditos daqueles que frequentemente são silenciados e discriminados no dia a dia.



## Leituras complementares

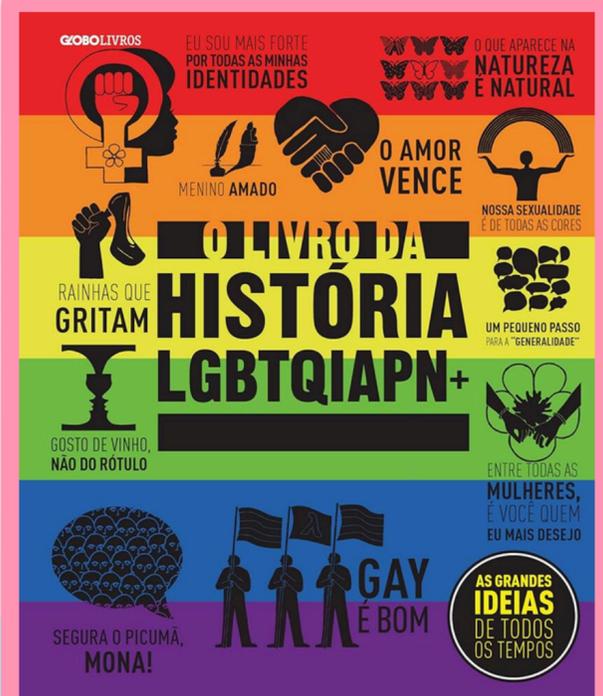


**Livro:** Sou Danielle: como me tornei a primeira executiva trans do país

Neste livro, Danielle Torres que é sócia de uma das maiores empresas do mundo de auditoria e consultoria, revela que seu empregador não só apoiou institucionalmente as mudanças pelas quais a executiva passou com a transição de gênero, como a convidou posteriormente para se tornar parte de seu quadro societário.

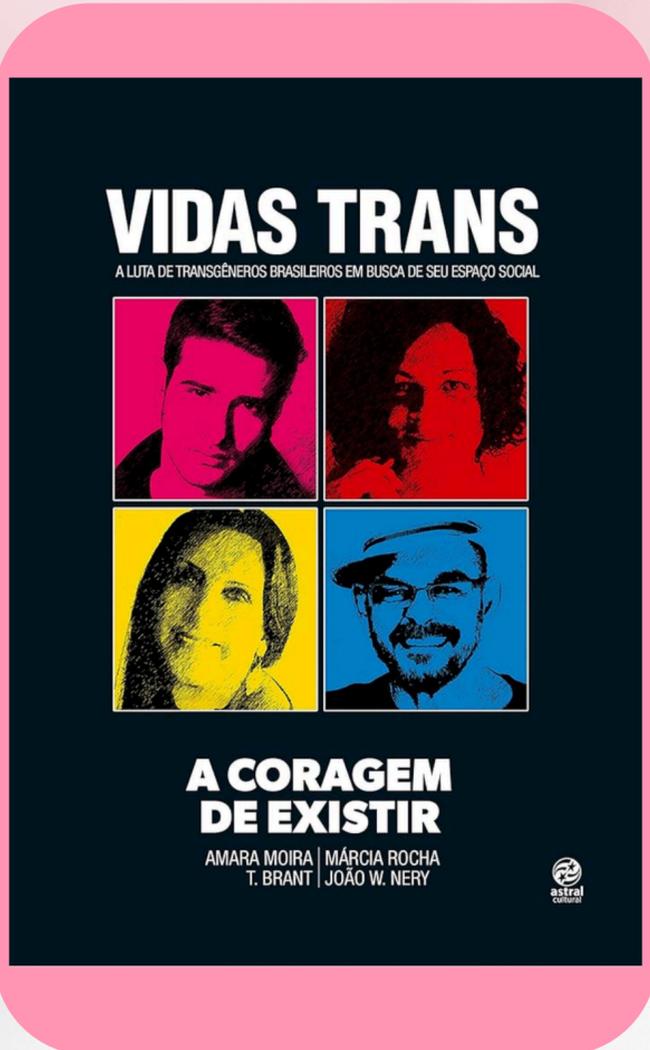
**Livro:** O livro da história LGBTQIAPN+

O livro da história LGBTQIAPN+ oferece explicações claras e concisas dos principais movimentos e marcos culturais da comunidade que engloba pessoas homossexuais, trans e queers. A obra faz parte da coleção best-seller As Grandes Ideias de Todos os Tempos, que tem mais de 20 títulos publicados pela Globo Livros sobre assuntos diversos como medicina, direito, história, filosofia, psicologia, entre tantos outros.



## Leituras complementares

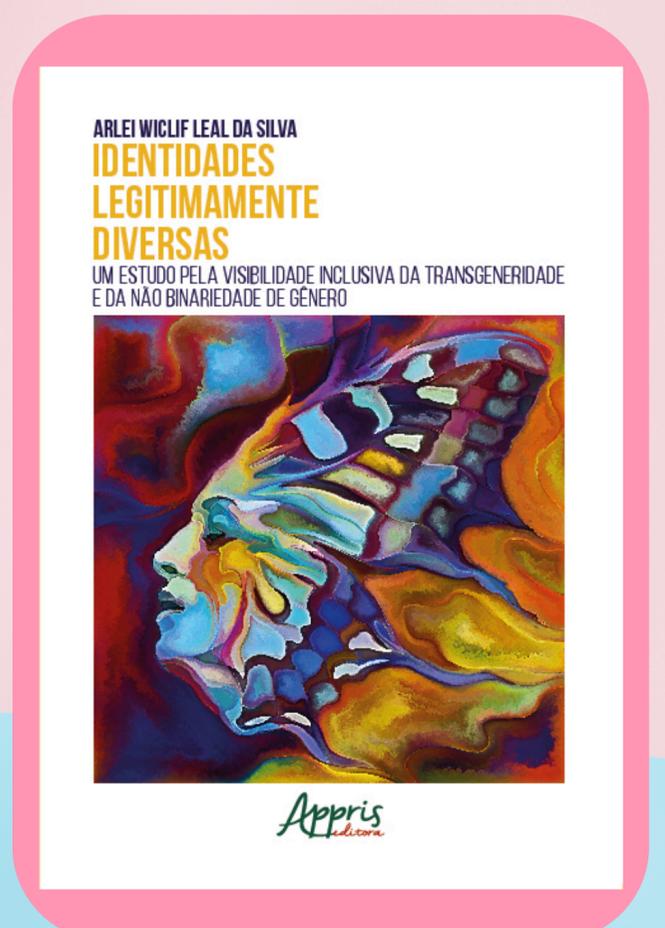
### **Livro:** Vidas trans: a Coragem de Existir



Neste livro, Amara Moira, João W. Nery, Márcia Rocha e T. Brant – que são pessoas trans – relatam, em depoimentos intensos, urgentes e necessários, o momento no qual percebem que havia algo diferente com seus corpos, sobre o sentimento de inadequação perante os padrões exigidos pela sociedade, sobre os preconceitos e as dores vividos dentro e fora da família, sobre o momento de transição e, enfim, da liberdade sentida por esta decisão. Em cada um dos relatos individuais, os autores contam suas histórias de vida, de luta e militância – constante e diariamente –, a fim de reafirmar o direito ao nome, ao corpo e à existência plena.

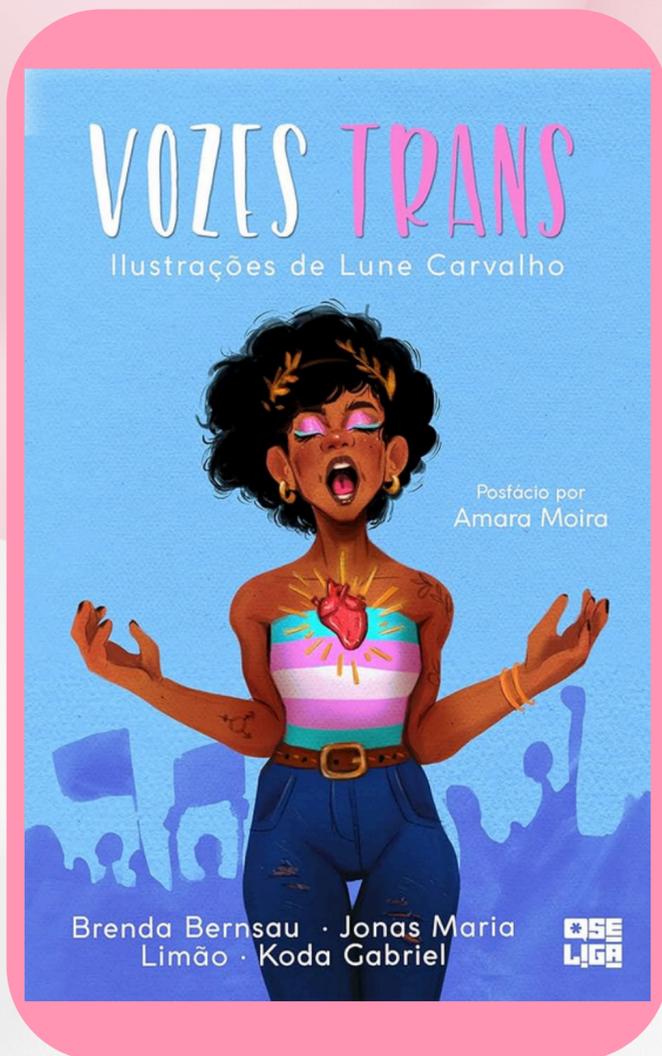
### **Livro:** Identidades Legitimamente Diversas: Um Estudo pela Visibilidade Inclusiva da Transgeneridade e da Não-Binariedade de Gênero

A obra examina aspectos atinentes à vida, existência e resistência de pessoas que não se confinam no padrão estético-comportamental hegemônico e que, em razão disso, problematizam a questão do gênero e o binarismo que lhes é imposto por uma sociedade desacostumada com as configurações identitárias que transcendem as rígidas e preconcebidas representações de feminino e masculino.



## Leituras complementares

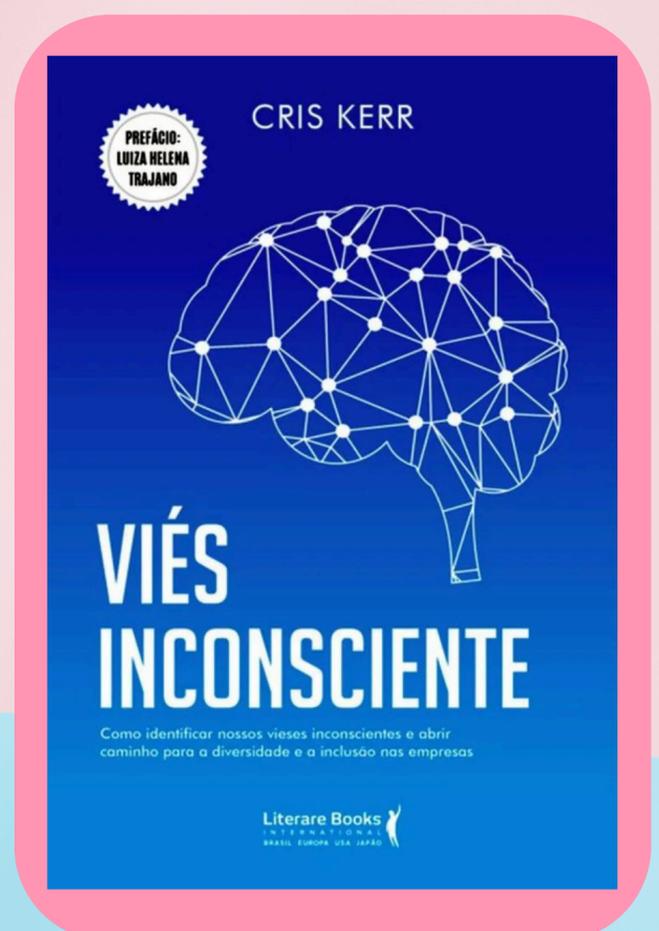
### Livro: Vozes Trans



"Vozes Trans" é o segundo livro da série Vozes e, assim como o primeiro, se faz resistência. Um grito de liberdade de pessoas trans constantemente silenciadas, que reivindicam seu protagonismo e ampliam suas vozes pela escrita. Através de ilustrações de Lune Carvalho e quatro histórias de ficção, os autores Brenda Bernsau, Jonas Maria, Koda Gabriel e Limão narram a trajetória de personagens em busca de seus sonhos e de se verem representadas.

**Livro:** Viés inconsciente: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas

Como mudar crenças e preconceitos quando nosso comportamento pode ser consequência de um processo inconsciente, que sequer sabemos que existe? A escritora Cris Kerr compartilha o caminho para o(a/e) leitor(a/e) trazer esses pensamentos escondidos para a consciência.





## Filmes e séries sobre pessoas trans, travestis e não-binárias



### Série: Pose



É uma série envolvente, marcante, notável e muito informativa. “Pose” é pautada em cima das Balls (Bailes), também chamada de Ballroom (Sala de bailes). Trata-se de uma cultura e de um movimento que surgiu nos Estados Unidos, e caracteriza-se por competições amigáveis entre “Houses” (grupos ou famílias escolhidas) e pela celebração da diversidade de identidades de gênero, sexualidade e raça.

### Série para assistir: Vidas Que Transcendem

Vidas Que Transcendem é uma série documental que conta as experiências, mudanças e vivências de pessoas trans, travestis e não-binárias durante as práticas de bem-estar e esportes ao ar livre.

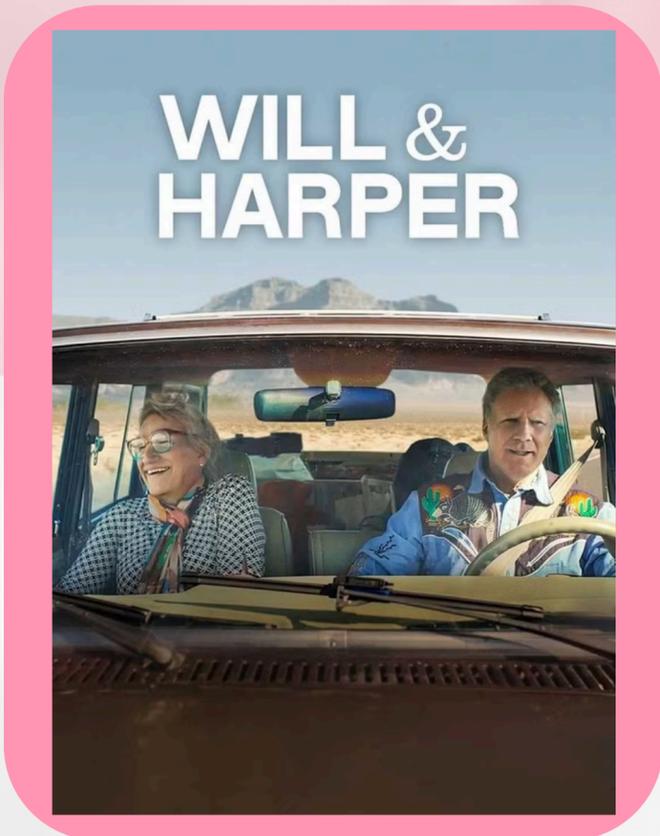




## Filmes e séries sobre pessoas trans, travestis e não-binárias



### Série: Will & Harper



É uma série documentário que apresenta um retrato íntimo sobre amizade entre pessoa trans e pessoa cis, no contexto dos Estados Unidos. Will e Harper decidem fazer uma viagem pelo país para explorar esse novo capítulo da amizade, após a transição de gênero da Harper. A série apresenta na prática exemplos de ações inclusivas e acolhedoras praticadas por uma pessoa cisgênera-aliada.

### Série: Laerte-se

É uma série documentário transmitida na Netflix e que acompanha a vida da renomada cartunista brasileira Laerte, que se reconheceu como mulher trans aos 57 anos de idade. A obra mergulha em sua jornada pessoal e na reflexão sobre identidade de gênero.

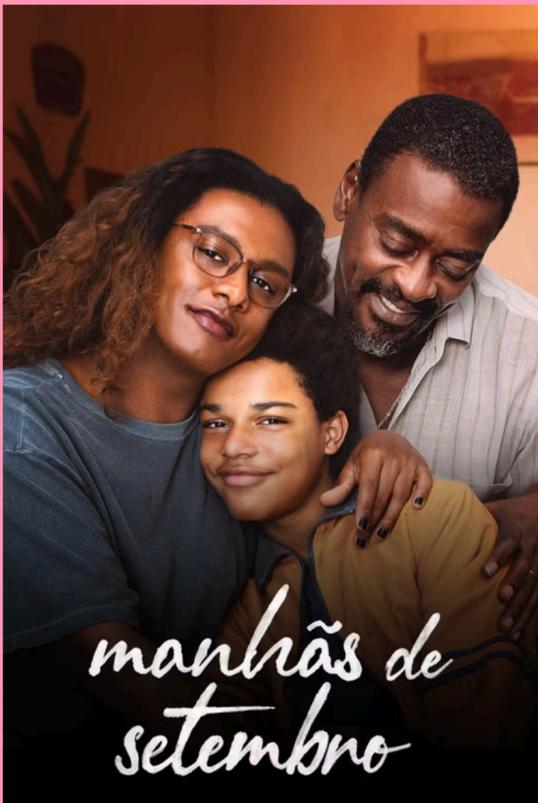




## Filmes e séries sobre pessoas trans, travestis e não-binárias



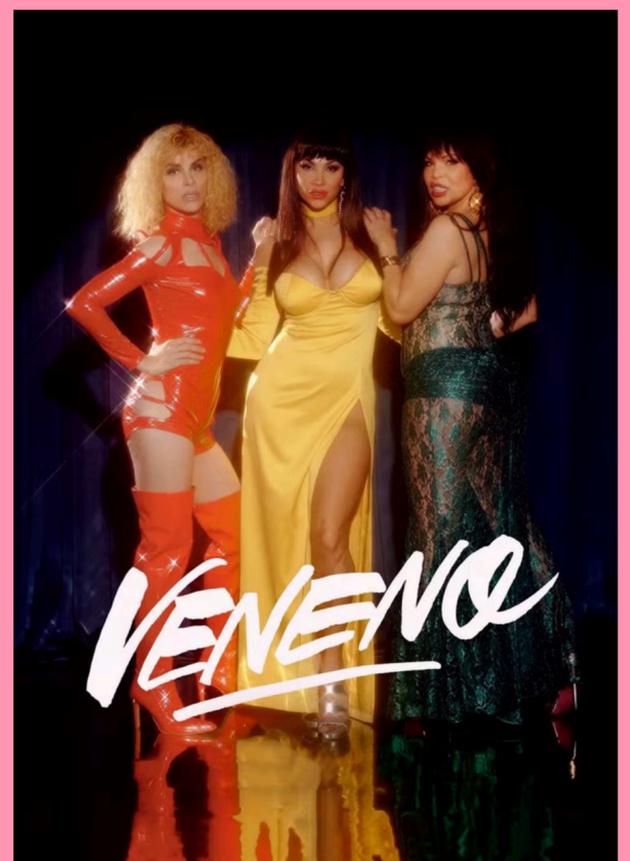
### Série: Manhãs de Setembro



Manhãs de Setembro conta a história de Cassandra, uma mulher trans que trabalha como motogirl em São Paulo e que tem na música sua maior força. Ela precisou abandonar sua cidade para realizar seu sonho de se tornar cover de Vanusa, cantora brasileira que fez sucesso na década de 70. Após anos de muito sofrimento, Cassandra vive agora um momento de estabilidade, contudo, mudanças ocorrem quando sua ex-namorada Leide reaparece com um menino que diz ser seu filho.

### Série: Veneno

Série que retrata a vida da icônica Cristina Ortiz Rodríguez, mulher transgênero, conhecida como "La Veneno". Cantora e personalidade da TV, ela se tornou uma figura marcante da comunidade LGBTQIAPN+ na Espanha. É uma série que apresenta diversas reflexões importantes para pessoas cisgêneras se tornarem aliadas.





## Artigos e teses

**Tese:** Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira

**Autoria:** Juh Círico

O estudo apresenta as vivências de pessoas trans e travestis em ambientes da contabilidade no Brasil, tanto acadêmicos, quanto empresariais, identificando a partir de entrevistas com profissionais e estudantes trans, desafios enfrentados em ambientes contábeis opressores, excludentes e preconceituosos. A pesquisa apresenta proposições para a transformação desses ambientes em espaços acolhedores, inclusivos e respeitosos, sem violências, para que pessoas trans e travestis possam acessar e permanecer.

**Link para acesso:** <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.280>

---

**Artigo:** Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional

**Autorias:** Leandro Borges Candido e Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros

Os autores identificaram no estudo diferentes formas de preconceito e discriminação percebidas pelas pessoas entrevistadas, nas relações de trabalho, bem como as implicações sociais e psicológicas que essas podem causar. A leitura do estudo auxilia na reflexão sobre a atual situação dos ambientes de trabalho, o que precisa ser melhorado, pensando em ações para transformar os espaços em ambientes mais acolhedores e diversos.

**Link para acesso:** <https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429>

---



## Artigos e teses

**Artigo:** Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não-binárias

**Autoria:** Stephanie Moreira Gutierrez e Sílvia Renata Lordello

O estudo apresentou as trajetórias de trabalho e experiências de emprego de travestis, transexuais e não-binárias. Na pesquisa foram discutidas as possibilidades de intervenção psicossocial em dois seguimentos: a) para travestis, transexuais e não-binárias, b) para empresas e instituições que as empregam. Tais ações visam fomentar políticas públicas e difusão dos direitos conquistados que precisam ser garantidos em todos os espaços.

**Link para acesso:** <https://doi.org/10.15628/rbept.2023.12741>

---

**Artigo:** Contrabinariedade: Gênero e Organizações

**Autorias:** Akira Aikyo Galvão, Juh Círico e Silvia Pereira de Castro Casa Nova

O trabalho Contrabinariedade: Gênero e Organizações, surge a partir de provocações sobre ausências e opressões de gênero causadas pela cis binariedade compulsória que opera na sociedade brasileira. O enfoque deste trabalho artístico é na área de negócios. Identidades femininas latinas se unem para produzir uma colagem sobre não-binariedade e uma poesia que convoca corpos não hegemônicos a ocuparem os seus espaços nas organizações. Saudando a ancestralidade trans e travesti, tomam a fala, apresentando Ciência-arte para todas as pessoas.

**Link para acesso:** <https://doi.org/10.29327/2410051.7.22-110>

# Pessoas Trans e Travestis que atuam profissionalmente com Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento nas Empresas



 Noah Scheffel



 Maite Schneider



 Gabriela Augusto



 Judá Nunes



 Vitor Martins



 Niodara Faria



 Lua Mansano



 Nathália Fernandes



 Pedro Sampaio

# Adquira produtos e serviços de empreendedores(as) trans e travestis

Conheça a Plataforma EmpoderaTrans que atua como ferramenta de conexão entre empreendedores(as) trans e clientes Pessoas Físicas e Jurídicas do Brasil.

## **Empodera Trans**

Meu negócio

### **A conexão entre empreendedores Trans e você**

Ferramenta para empoderamento e autonomia da comunidade. Fortaleça esta causa para sermos cada vez mais quem somos.

**TUDO GRATUITO**

Acesse a plataforma: <https://www.empoderatrans.com.br/>

Contratar fornecedores trans e travestis contribui para o empoderamento e autonomia financeira dessas pessoas, fortalecendo a causa, pela transformação da realidade social de profissionais trans e travestis no Brasil.

No EmpoderaTrans para encontrar o(a) fornecedor(a), basta filtrar por categoria e Estado. Há diversos(as) empreendedores(as) trans que atuam desde o ramo de alimentos e bebidas, até o desenvolvimento de atividades de design gráfico, web design, edição de vídeo e serviços educacionais em línguas estrangeiras.



## Concluindo

Concluimos agradecendo pela leitura do guia e convidando você, pessoa cisgênera (cis), para reflexão e ação pela mudança e transformação dos ambientes corporativos. É fundamental que as empresas, gestores(as) e lideranças, visualizem e reconheçam as potencialidades das pessoas trans e travestis, integrando-as(os/es) no ambiente de trabalho. É preciso visualizar pessoas trans e travestis como possibilidades para atuarem profissionalmente nas empresas, dos mais diversos setores e níveis organizacionais, para além do operacional, podendo atuar no nível tático e estratégico da empresa.

O primeiro passo é a conscientização, letramento em Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento e a busca por ações em prol da inclusão e da permanência das pessoas colaboradoras trans e travestis nas empresas, contribuindo para a mudança de um cenário nacional que tem lançado muitas pessoas trans e travestis para as margens da sociedade.

Viva a diversidade de identidades de gênero! Viva!



## Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ANTRA. História. 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.org/historia/>. Acesso em 23 mar. 2025.

BENEVIDES, B. G. Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2025.

BRASIL. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 153, n. 81, p. 4, 29 abr. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/D8727.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8727.htm). Acesso em: 24 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, identidade de gênero e orientação sexual. Alterada pela Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 477, 6 jan. 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm). Acesso em: 24 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Base de dados Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS. 2023. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/scripts10/dardoweb.cgi>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CANDIDO, L. B.; DE OLIVEIRA MEDEIROS, C. R. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. *Perspectivas Contemporâneas*, v. 16, p. 1-23, 2021. <https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429>

CÍRICO, J. Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira. Tese de Doutorado - Universidade de Uberlândia, Pós-Graduação em Ciências Contábeis. 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/41439>

CÍRICO, J.; SILVA, M. A. da; NOVA, S. P. de C. C. Letramento em diversidade de gênero para o ensino e pesquisa em contabilidade: uma abordagem interseccional. *Cadernos Cajuína*, Teresina, v. 10, n. 1, e857, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.52641/cadcajv10i1.857>. Acesso em: 24 mar. 2025.

GALVÃO, A. A.; CÍRICO, J.; NOVA, S. P. de C. C. Contrabinariedade: Gênero e Organizações. *Revista Brasileira de Estudos da Homocultura*, v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/16980>

GUTIERRES, Stephanie Moreira; LORDELLO, Sílvia Renata. Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não-binárias. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [S. l.], v. 2, n. 23, p. e12741, 2023. DOI: 10.15628/rbept.2023.12741. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/12741>.

**JUH CÍRICO**  
**SILVIA PEREIRA DE CASTRO CASA NOVA**

**Guia para**

**INCLUSÃO & PERMANÊNCIA**

**de Pessoas Trans e Travestis**  
**nas Empresas**