

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES – EXTENSÃO CEU
ALTO ALEGRE**

Curso Técnico De Nível Médio em Administração

Fabíola Alfenas da Cruz

Maria Charlane da Silva Ferreira

Steffanie dos Santos Silva

Suzane de Araujo Leonardo

**A IMPLANTAÇÃO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ÀS CEGAS
PARA O AUMENTO DA EMPREGABILIDADE DOS TRANSEXUAIS
NAS EMPRESAS.**

São Paulo

2022

Fabíola Alfenas da Cruz
Maria Charlane da Silva Ferreira
Steffanie dos Santos Silva
Suzane de Araujo Leonardo

**A IMPLANTAÇÃO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ÀS CEGAS
PARA O AUMENTO DA EMPREGABILIDADE DOS TRANSEXUAIS
NAS EMPRESAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela Prof. Lilian Rocha, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

São Paulo

2022

Fabíola Alfenas da Cruz
Maria Charlane da Silva Ferreira
Steffanie dos Santos Silva
Suzane de Araujo Leonardo

**A IMPLANTAÇÃO DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ÀS CEGAS
PARA O AUMENTO DA EMPREGABILIDADE DOS TRANSEXUAIS
NAS EMPRESAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela Prof. Lilian Rocha, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

COMISSÃO JULGADORA

Profº:

Profº:

Profº:

São Paulo
2022

Dedicamos este trabalho a todos os LGBTQIAP+ que perseveraram enfrente as adversidades diárias.

Naturalizem a diversidade dos corpos e das mentes!

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Etec Cidade Tiradentes - Extensão CEU Alto Alegre e todo seu corpo docente, por nos proporcionar às condições e conhecimentos necessários para que alcançássemos nossos objetivos.

A nossa orientadora Lilian Rocha, pela disposição, atenção, paciência e orientação que nos guiou durante o processo de elaboração deste trabalho. Agradecemos não apenas pelo conhecimento compartilhado, mas também pelo interesse e incentivo.

Por fim, agradecemos também a todos que estiveram conosco até aqui, entre as conquistas e frustrações, em especial, agradecemos por termos uns aos outros como equipe, pelo apoio incondicional e palavras de conforto, a todos, nosso muito obrigada!

“Tentei por muito tempo da minha vida me encaixar num mundo de caixas, depois de muitas voltas que a vida deu entendi que o mundo é redondo! Encontrando no “eu” de hoje alegria para viver como uma pessoa normal...”

BERNADO B. MESSIAS (12/06/2022)

RESUMO

A abordagem acerca da empregabilidade transsexual diz respeito as competências e igualdades que uma pessoa transsexual tem e a importância da sua participação nas organizações trazendo diversos conhecimentos sobre seu movimento. O presente trabalho tem como finalidade central apresentar como o recrutamento e seleção às cegas ajuda na inclusão de pessoas trans trazendo oportunidades para os mesmos no mercado trabalho e demonstrar a importância da diversidade. Para tanto, abordam as etapas do recrutamento e seleção às cegas, implementação do mesmo nas empresas, as dificuldades que transsexuais passam para conseguir um emprego e uma carreira na sociedade, além de citar plataformas que ajudam na procura de emprego para pessoas trans. Destarte, para que a presente monografia se concretizasse, foram necessárias inúmeras leituras de artigos científicos, revistas e livros. Os dados apresentados mostram que a melhor forma de se aumentar a empregabilidade transsexual é com o recrutamento e seleção às cegas, pois o mesmo apresenta uma forma de seleção mais sigilosa onde os recrutadores entrevistam pelas qualificações profissionais, entretanto ainda existe um longo caminho a se percorrer até que às organizações apliquem essa forma de recrutar e aumentar a diversidade dentro das empresas.

Palavras-chave: Transexual, Inclusão, Diversidade.

ABSTRAC

The approach to transsexual employability concerns the skills and equalities that a transsexual person has and the importance of their participation in organizations bringing diverse knowledge about their movement. The present work aims to present how blind recruitment and selection helps in the inclusion of trans people bringing opportunities for them in the labor market and demonstrating the importance of diversity. To this end, they address the stages of recruitment and selection blindly, implementation of it in companies, the difficulties that transsexuals go through to get a job and a career in society, in addition to citing platforms that help in the search for jobs for trans people. Thus, for this monograph to materialize, numerous readings of scientific articles, journals and books were necessary. The data presented show that the best way to increase transsexual employability is with blind recruitment and selection, because it presents a more confidential form of selection where recruiters interview for professional qualifications, however there is still a long way to go until organizations apply this way of recruiting and increasing diversity within companies.

Keywords: Transsexual, Inclusion, Diversity.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Faixa etária.....	29
Gráfico 2 – Gênero	29
Gráfico 3 - Trabalho	30
Gráfico 4 - Recrutamento e seleção às cegas.....	30
Gráfico 5 - Processo de recrutamento e seleção às cegas dentro da organização	31
Gráfico 6 – A diversidade dentro das empresas.....	32
Gráfico 7 – Transexuais no mercado de trabalho.....	32
Gráfico 8 – Preconceitos durante um recrutamento	33
Gráfico 9 – Romper barreiras	34
Gráfico 10 – Contratação	35
Gráfico 11 – Contratação.....	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Justificativa	11
1.2. Problemática	11
1.3. Hipóteses	11
1.4. Objetivo geral	11
1.5. Objetivos específicos	12
1.6. Metodologia	12
1.7. Cronograma	12
2. REFERENCIAL TEORICO	14
2.1. Recrutamento e seleção	14
2.1.1. Conceito de recrutamento	14
2.1.2. Conceito de seleção	15
2.1.3. Os diferentes tipos de recrutamento e seleção	16
2.2. Recrutamento e seleção às cegas	19
2.2.1. Implementação do recrutamento às cegas	20
2.2.2. Imparcialidade	21
2.2.3. Empresas que aplicam o recrutamento e seleção às cegas	21
2.3. Diversidade e inclusão	23
2.4. Empregabilidade Transexual	24
2.4.1. Projeto educacional EducaTRANSforma	25
2.4.2. Plataforma TransEmpregos	27
2.4.3. Projetos	27
3. PESQUISA DE CAMPO	29
3.1. Análise de gráficos	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

1. INTRODUÇÃO

1.1. Justificativa

A importância do tema em questão está ligada não somente no que diz respeito a inserção dos transexuais nas empresas, mas também no que se refere ao avanço da diversidade nas organizações e a quebra de tabus.

A utilização do recrutamento e seleção às cegas tem como intuito aplicar a imparcialidade durante o seu processo, a mesma oculta informações pessoais focando no indivíduo, suas habilidades e atitudes profissionais. Através deste método é possível contribuir com a diversidade entre as pessoas e trazer diferentes tipos de características e valores para dentro de um grupo e conseqüentemente torna-lo mais criativo e dinâmico.

Ademais, acreditamos que, com esse tema, adquirimos a oportunidade de ampliar nossos conhecimentos acerca do que é o recrutamento e seleção às cegas e seu objetivo de implantar a diversidade, como também entender os benefícios que traz para as organizações.

1.2. Problemática

De que forma o recrutamento e seleção às cegas aumenta a empregabilidade transexual diminuindo o preconceito?

1.3. Hipóteses

- A seleção às cegas rompe padrões e preconceitos ampliando novas oportunidades para um público diverso.
- A inclusão de profissionais transexuais proporciona um aumento de criatividade e dinamismo na equipe.
- A aplicação do recrutamento e seleção às cegas aumenta a diversidade dentro das organizações, tornando o processo seletivo mais justo.

1.4. Objetivo geral

Descobrir se o recrutamento e seleção às cegas aumenta a empregabilidade dos transexuais.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1. Recrutamento e seleção

2.1.1. Conceito de recrutamento

Atualmente o departamento de recurso humanos tornou-se um setor de suma importância no mundo corporativo, onde mudanças estratégicas são necessárias para que as organizações acompanhem essas transformações no mercado se mantendo em destaque. Sua maior estratégia tem sido o recrutamento e seleção que visa divulgar ofertas de emprego.

Segundo Chiavenato (2009, p.68) “o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competência para a organização”

O recrutamento é um processo que surge a partir da necessidade das organizações em atrair mão de obra qualificada para o desempenho das funções específicas, sendo o primeiro contato que se tem com o futuro colaborador da empresa, o processo pode conter diversas etapas de acordo com a necessidade e qualificação exigida pela empresa.

“As organizações estão sempre agregando novas pessoas para integrar seus quadros, seja para substituir funcionários que se desligaram, seja para ampliar o quadro de pessoal em época de crescimento e expansão.” (CHIAVENATO, 2010, p.132)

Conforme Klöckner e Campos (2011), as empresas necessitam de pessoas capazes e competentes para realizar as atividades que são designadas a elas. Contudo, o processo demanda algumas etapas a serem seguidas que fazem de grande relevância para obter resultados esperados ao final. Não basta apenas anunciar a vaga aleatoriamente, é importante saber as necessidades da empresa em relação às pessoas, expectativa da empresa em relação a quem irá preencher a vaga, candidatos disponíveis, formação e experiência na área.

“O perfil desejado do novo funcionário é definido como as características pessoais e profissionais que o candidato deverá ter para poder ocupar a vaga pretendida” (Klöckner e Campos, 2011)

Ou seja, de acordo com os autores o recrutamento tem como objetivo atrair, escolher e contratar futuros colaboradores qualificados e aptos para uma vaga de emprego. A escolha correta do profissional faz total diferença e influência nos

resultados a serem atingidos pela empresa. Quanto mais atraente o recrutamento melhor o seu desempenho.

2.1.2. Conceito de seleção

O processo de seleção descreve-se como o processo de escolha de candidatos entre aqueles recrutados. A seleção tem como tarefa “escolher e filtrar, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores probabilidades de se ajustar aos cargos vagos” (Chiavenato, 2009, p.105).

Santos (1985) afirma que a seleção é o processo através do qual se escolhe os mais adaptados a uma ocupação ou esquema operacional. Ou seja, através de uma entrevista bem conduzida é possível coletar dados relevantes e significativos e até adesivos para o processo de seleção

Segundo Chiavenato (1999) lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas. O processo seletivo se consiste em um conjunto de técnicas que auxiliam na escolha dos candidatos que tem mais aptidão para a vaga de emprego que está em aberto.

Através dele é possível identificar e verificar quais são os perfis que possuem a maior afinidade com a vaga e a cultura da empresa. Atualmente, os talentos são vistos como algo valioso para as empresas por isso tem sido de suma importância ter um processo de seleção eficiente.

De acordo com Chiavenato (1983, p.89)

Escolha o homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente a entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

No conceito de Pontes (2001, p.89)

É a escolha dos candidatos dentre os recrutados, uma série de passos específicos, para decidir que recrutados devem ser recrutados, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal.

Já Santos (1985, p. 156) diz sobre seleção

É o processo pelo qual são escolhidas as pessoas adaptadas a uma determinada ocupação ou esquema operacional, segundo ainda o autor, nem sempre significa escolher os que revelam aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados e, sim, os mais adequados a uma situação predeterminada.

Quando se é respeitado o processo de seleção seguindo todas as etapas adequadamente, os riscos de contratar uma pessoa que não está apta para determinado cargo diminuí.

Chiavenato, Pontes e Santos deixam claro que assim como as empresas tem diferentes necessidades a pessoa recrutada também terá e isso deve ser levado em conta no processo seletivo, pois irá influir no seu desempenho futuro. Portanto para um processo seletivo objetivo e eficiente será preciso averiguar se as necessidades do candidato podem ser satisfatórias no cargo e na empresa.

2.1.3. Os diferentes tipos de recrutamento e seleção

Toda empresa necessita de pessoas qualificadas para desenvolver funções e tarefas diárias ligadas a diversos setores. Sendo assim é fundamental que o recrutamento e seleção se constitui atividades integrantes do processo de gestão dos recursos humanos do dia a dia. Para que ocorra a contratação de forma correta existem algumas etapas a serem seguidas, porém cabe as empresas decidirem quais os tipos de recrutamento e seleção irá implantar.

Atualmente o RH conta com 5 tipos de recrutamento sendo eles: Interno, externo, misto, online e às cegas.

De acordo com Armbrust (2021 p.1):

Os principais tipos de recrutamento de candidatos são: recrutamento interno, externo, misto, online e às cegas. Cada um deles conta com vantagens e desvantagens, assim, é papel do RH e dos gestores definirem qual deles será o mais adequado para a empresa e para a vaga anunciada.

Cada segmento de mercado tem características próprias, atende a diferentes apelos, tem diferentes expectativas e aspirações, utiliza meios de comunicação e, portanto, pode ser abordado de maneiras diferentes. Portanto cada empresa deve escolher as técnicas de recrutamento mais indicadas para cada caso.

2.1.3.1. Recrutamento interno

O recrutamento interno acontece quando a empresa remaneja seus próprios funcionários para o preenchimento de uma vaga, podendo assim serem promovidos (movimentação vertical) ou transferidos (movimentação horizontal) ou ainda os que são transferidos com a promoção (movimentação diagonal).

Klöckner e Campos (2011) afirmam que este tipo de recrutamento é o primeiro que deve ser levado em consideração. Para estes autores é um erro esquecer a possibilidade de promover um funcionário através do recrutamento interno; pois um bom profissional que se empenha ao máximo para contribuir com a organização é motivado e sabe até onde vai sua autonomia.

Segundo CARDONE (2021) embora este método seja direcionado para o público interno da empresa, existem vários tipos de recrutamento interno, os mais comuns são:

- Promoções: neste método, um funcionário passa a ocupar um cargo maior dentro da empresa.
- Abertura de vaga: consiste em abrir vagas para todos os funcionários da empresa, qualquer colaborador que se considerar apto pode inscrever-se para aquela vaga.
- Transferência: consiste em remanejar um funcionário para outra equipe ou outro setor, para melhor aproveitamento do funcionário em outro local/ambiente.
- Recrutamento informal: neste método não possui enrijecimento, ou seja, para a ocupação de uma nova função pelo funcionário, pode ocorrer por indicação, conversas informais entre outros métodos menos rigorosos.

2.1.3.2. Recrutamento externo

O método de recrutamento consiste em buscar candidatos fora da empresa. Pontes (2010, p. 116) diz que “é positiva a entrada de novos profissionais para trazer ideias renovadas a organização”.

De acordo com Barros (2021 p.2,7):

O recrutamento externo consiste na busca por profissionais disponíveis no mercado para preencher uma vaga em aberto. Toda empresa conhece esse processo. É chamado de externo porque foca em um público que ainda não faz parte da organização. Esse recrutamento, portanto, leva o RH a procurar pessoas disponíveis no mercado ou até que estejam empregados em outras empresas.

Segundo Chiavenato (2000) o recrutamento externo funciona com candidatos vindos de fora. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento.

- Arquivo de candidatos que se apresentem espontaneamente ou em outros recrutamentos;

- Apresentação de candidatos por parte dos funcionários da empresa;
- Cartazes ou anúncios na portaria da empresa;
- Contatos com sindicatos ou associações de classe;
- Contatos com universidades, escolas, agremiações estaduais;
- Diretórios acadêmicos, centros de integração empresa-escola, etc.;
- Conferência e palestras em universidades e escolas;
- Contatos com outras empresas que atuam no mesmo mercado, em termos de cooperação mútua;
- Anúncio em jornais, revistas, etc.;
- Agencias de recrutamento;
- Viagens para recrutamento em outras localidades.

2.1.3.3. Recrutamento misto

O recrutamento misto ocorre quando envolve candidatos interno e externos no mesmo processo seletivo. Sendo uma ótima forma de aumentar o nível de competição, buscando os melhores profissionais promovendo os testes e entrevistas em pé de igualdade.

Segundo Costa (2020) existem três modos de fazer este método de recrutamento:

- Recrutamento externo e depois, o Interno: neste modo as vagas são abertas primeiramente para o público externo e se por ventura, a equipe de recrutamento não encontrar o perfil buscado, é aberta a vaga para o público interno da empresa.
- Recrutamento interno e depois, o externo: este modo é o contrário do exemplo acima, neste caso as organizações dão prioridade para o público interno. Garantindo para este público a chance de candidatar-se primeiro à vaga.
- Recrutamento interno e externo ao mesmo tempo: neste modo, as organizações realizam as buscas pelo candidato, dentro e fora da empresa simultaneamente.

2.1.3.4. Recrutamento online/ virtual

O recrutamento online é um processo digital feito em plataformas específicas, que centralizam a divulgação da vaga, fazendo uma triagem de currículos e o único e principal contato entre empresa e candidatos é feito pela internet.

Para Chiavenato (2010) a internet trouxe facilidades tanto para o candidato como para às empresas. Os candidatos podem entrar em contato com as agências de empregos, pesquisar vagas, cadastrar currículos e se candidatar a uma vaga sem sair de casa.

Atualmente a grande maioria das empresas fazem seus processos de recrutamento através das redes sociais, muitos sites, como LinkedIn, possuem filtros para localização de profissionais, com isso traz facilidade e identificação de compatibilidade dentro da vaga oferecida (Oliveira, 2018).

De acordo com Furtado (2021) existem sete modos de fazer esse recrutamento sendo eles:

- Planejamento estratégico
- Descrição adequada sobre a vaga
- Divulgação nas redes sociais e canais certos
- Monitorar os perfis
- Realizar entrevistas em vídeo
- Aplicação de testes on-line
- Software especializado

2.2. Recrutamento e seleção às cegas

Em um recrutamento às cegas os candidatos são avaliados de forma sigilosa, analisando suas competências sem conter as informações pessoais. Assim na primeira etapa é omitido do processo de seleção o nome, idade, gênero, instituição de ensino onde se formou, localidade e locais onde já trabalhou.

Entretanto existem casos onde vídeos com imagens e voz do candidato podem ser distorcidas para melhores informações do candidato à empresa sem o expor, assim informações mais profundas são apenas ditas durante a hora da entrevista final.

Conforme dito por Cremonesi (2021, p.6):

Esse método de recrutamento e seleção consiste em analisar apenas as competências dos candidatos nas primeiras etapas, sem expor nome, gênero, idade, localização, instituição de ensino onde o candidato se formou e o nome de empresas em que trabalhou anteriormente. Em alguns casos, ainda é possível pedir um vídeo onde imagem e voz são distorcidos para conhecer mais sobre a pessoa candidata. Demais informações são conhecidas somente na hora da entrevista.

Esses tipos de dados são ocultados pois o ser humano acaba fazendo escolhas baseadas em suas próprias afinidades, mesmo que de forma inconsciente, em um recrutamento comum, assim excluindo certos grupos que se distanciam de sua realidade. Essa forma de pensamento do ser humano acaba aumentando o preconceito dentro das organizações, pois muitas vezes pessoas de uma determinada região são recusadas por conta de seu sotaque ou transexuais por conta de seu próprio gênero, entre outros diversos motivos e situações.

Mesmo inconscientemente algumas pessoas acabam fazendo escolhas por afinidade e excluindo grupos que podem ser distantes de sua realidade. Aqui, o preconceito, a discriminação e o machismo podem acabar falando mais alto. Além disso, mulheres podem ser recusadas em uma oportunidade de emprego porque podem estar em idades próximas de engravidar. (Marcondes, 2022, p.6)

De acordo com Barrent (2022), de alguma forma a discriminação acaba sendo mais forte no consciente de algumas pessoas que fazem a seleção, e assim sendo o recrutamento às cegas é a forma mais justa de se selecionar candidatos competente para a vaga e gerando benefícios para a própria organização e trazendo diversidade.

Os três autores apresentam a forma como o recrutamento às cegas se realiza em uma empresa, mostrando assim os preconceitos gerados inicialmente durante um recrutamento para uma vaga, sinalizando também que esse tipo de contratação gera diversidade dentro da organização, trazendo benefícios para ambos os lados.

2.2.1. Implementação do recrutamento às cegas

Para se realizar a implementação desse tipo de recrutamento é necessário um software com inteligências artificial para se fazer todo o processo de recrutamento, assim o mesmo irá fazer toda uma análise dos currículos enviados pelos candidatos e fazer a pré-seleção baseada nas competências exigidas para a vaga.

Segundo Cremonesi, (2021, p.15):

Para realizar a implementação dessa metodologia na sua empresa, é preciso ter a tecnologia como aliada. Através de um software de recrutamento que possui uma Inteligência Artificial, é possível fazer toda a pré-seleção de candidatos que possuem as competências necessárias para a vaga, sem qualificar questões de gênero, idade, entre outras.

Mesmo a forma do recrutamento às cegas ser vantajosa para o alcance da diversidade, as organizações precisam possuir o estímulo a diversidade em sua cultura organizacional, pois mesmo que este tipo de recrutamento seja adotado, se a

empresa não tem uma estrutura fundamental em sua cultura a própria inclusão diversa não será conquistada.

Apesar de todas as vantagens apresentadas, para ser eficaz, as empresas que pretendem adotar o recrutamento às cegas devem possuir em sua cultura o estímulo à diversidade e ao desenvolvimento contínuo do profissional. Não é adotar o modelo porque a diversidade está em pauta, mas é fazer da diversidade braço forte da cultura organizacional. Se não for estruturada, sincera e fundamental na cultura da empresa, a diversidade não será alcançada. (Saraiva, 2020, p.5)

As duas autoras trazem em sua bagagem de informações o essencial para se implementar esse tipo de recrutamento, primeiramente a empresa deve manter a diversidade como uma força em sua cultura e em segundo com a ajuda da tecnologia, pois a mesma torna esse modo de recrutar mais ágil, assertivo e justo, valorizando o essencial para a vaga.

2.2.2. Imparcialidade

Sabemos que a imparcialidade é um elemento fundamental quando se trata do recrutamento e seleção de candidatos, pois garante que o processo seja baseado em competências reais, e nada além disto.

A Imparcialidade destina-se a uma oportunidade de reconhecimento de maneira igualitária, sendo que, as decisões de contratação e promoções, são feitas com imparcialidade, e o ambiente de trabalho fica, por si, livre de discriminação. Para ser imparcial, é preciso ser, acima de tudo, justo (Levering, 1997, p.142).

De acordo com o dicionário o conceito imparcialidade é definido como “caráter ou qualidade do que é imparcial; equidade, isenção”. Isso significa que uma pessoa assume uma posição neutra em determinada situação e é capaz de julgar com justiça, ou seja, sem favorecer nenhum indivíduo.

Segundo Levering e o Dicionário, o profissional que atua no recrutamento e seleção deve atuar com imparcialidade em suas avaliações pois o imparcial precisa saber julgar de forma justa e eficiente.

2.2.3. Empresas que aplicam o recrutamento e seleção às cegas

Existem algumas empresas que já realizam este tipo de recrutamento e seleção para serem realizados as candidaturas para as suas vagas de emprego e assim promover a diversidade e inclusão.

Algumas empresas estão omitindo dados pessoais do currículo dos candidatos a uma vaga de emprego nas etapas iniciais do processo de seleção. Informações como formação, experiência, idade e sexo não são informados. Esse sistema acontece no chamado recrutamento às cegas, modelo criado na Europa que se caracteriza pela valorização do comportamento humano. (Basilio, 2018, p1)

- Nubank

Conforme dito por Veloso (2019) na Nubank, empresa digital de serviços financeiros, os candidatos à vaga são pré-selecionados e realizam uma chamada remota, para assim serem convidados a responderem um desafio técnico. As respostas enviadas para os gestores são todas sem informações pessoais do candidato para assim não haver critérios pessoais do próprio avaliador, mesmo a ideia não sendo usada de forma totalmente sigilosa, ainda pode ser chamada de recrutamento às cegas.

Para ser realizado da melhor forma possível esse tipo de técnica na Nubank o recrutamento é feito com 2 times, o primeiro revisa os currículos, que não tem omissão de informações, e o segundo faz os testes práticos nos candidatos, esse mesmo time não têm às informações pessoais dos candidatos à vaga, e eles avaliam os mesmos com base em seus resultados.

“Fazemos uma avaliação com as informações pessoais e qualificação dos melhores candidatos apenas nas etapas finais. O modelo sozinho não traz mais diversidade à empresa, mas é um bom começo” afirma Silvia Kihara (2018, p 9), líder de recrutamento do Nubank.

- Votorantim Cimentos

Na Votorantim Cimentos o processo é realizado nas vagas de trainees, o mesmo é feito em parceria com uma empresa de recrutamento, onde é enviado a companhia cadastros curso, idade e nome da universidade que o mesmo estuda. Estes mesmos jovens devem responder um questionário de conhecimento geral e cultura para poderem passar para a próxima etapa.

Diretor de gente e gestão da Votorantim Cimentos, Cristiano Brasil (2018, p. 3) afirma “Percebemos que estávamos valorizando muito a faculdade dos candidatos e, com isso, padronizando os finalistas. Este novo modelo é disruptivo e gerou um movimento positivo na organização”

2.3. Diversidade e inclusão

A diversidade está relacionada ao conjunto de características e valores culturais de cada indivíduo, tendo como objetivo fazer com que cada pessoa seja entendida como única e que suas diferenças reúnem vantagens independente de qual seja sua cultura, opção sexual, cor, gênero, etc.

De acordo com Thomas Oliveira e Rodrigues (2004, p.3834)

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração

Para Chiavenato (2005, pag. 164)

Diversidade significa as grandes diferenças humanas básicas em uma determinada situação. A diversidade no ambiente de trabalho é um aspecto típico do contexto globalizado dinâmico e competitivo de hoje. Diversidade é a crença, filosofia e reconhecimento de que cada indivíduo é único e valioso, mediando-se os conflitos com normas estabelecidas.

Atualmente as empresas estão dando uma importância maior a esses aspectos com programas de incentivos e interação entre as culturas diferentes. A cultura organizacional tende a replicar preconceitos que estão presentes na sociedade, como por exemplo o racismo, o machismo, a homofobia e o capacitismo. Entre tanto, a adoção dessa postura ainda não está sendo colocada em prática em todos os lugares, pessoas dos grupos minoritários continuam ocupando um percentual reduzido nos cargos de liderança das empresas e o local de trabalho ainda vem sendo um ambiente hostil para parte desses grupos.

- Preconceito de gênero: De acordo com os indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgados pelo IBGE em 2019, 37,4% das mulheres ocupam cargos de gerência. Somado a isso, essas mulheres podem receber até 38,1% a menos, mesmo exercendo as mesmas funções que os homens.
- Preconceito racial: Pesquisa do Instituto Ethos publicada em 2016 com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil aponta que negros ocupam 6,3% dos cargos de gerência. No quadro executivo, essa proporção é ainda menor: apenas 4,7% são negros. A mesma pesquisa demonstra que para as mulheres negras, a sub-representação é ainda maior. No quadro executivo das empresas pesquisadas pelo

Ethos, havia apenas duas negras – o que confere a elas a fatia de 0,4% de participação no total.

- Preconceito com pessoas com deficiência: Pessoas com deficiência (PCDs) ainda são vistas por sua deficiência e não por sua potencialidade. A pesquisa realizada em 2019 pela Santo Caos em parceria com a Catho mostra que menos de 10% dos profissionais que têm algum tipo de deficiência ocupam postos de liderança. Desse grupo, 5% atuam como coordenadores, 4% em gerência, 0,4% na diretoria e 0,2% em vice-presidência ou presidência.
- Preconceito LGBTQIA+: Pesquisa do Center Talent for Innovation / Coqual mostrou que 61% dos profissionais disseram esconder de colegas e gestores a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. O levantamento Demitindo Preconceitos, realizado pela Santo Caos em 14 estados do país, revela que 38% das empresas mostram restrições para a contratação de homossexuais. O cenário para pessoas transexuais é ainda mais restritivo: segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), 90% dessa população tem a prostituição como fonte de renda e possibilidade de subsistência.

Segundo os dados podemos analisar que a diversidade e inclusão só se faz presente pela presença das pessoas nas organizações e é através dessas pessoas que as empresas podem atingir suas metas, cumprir sua missão. Da mesma forma as pessoas precisam das organizações para alcançar seus objetivos individuais.

Dutra (2011) afirma que cabe às empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições de uma boa relação entre seus colaboradores independente de sua etnia, orientação sexual, gênero ou cultura.

2.4. Empregabilidade Transexual

O mercado de trabalho tem se tornado cada dia mais disputado, no entanto, quando se trata de empregabilidade transexuais as dificuldades se tornam ainda maiores por vários motivos, sendo um deles o preconceito.

Segundo Benevides (2017) os dados levantados pela Articulação Nacional de Transgêneros (ANTRA), em média 90% dos transexuais e travestis fazem da sua fonte de renda a prostituição por conta da grande dificuldade na inserção no mercado de trabalho formal, e por causa da falta de qualificação profissional, sendo alavancado pela exclusão familiar, social e escolar. No entanto, ainda existe uma boa parte de transexuais que atuam no mercado informal, em áreas diversas.

A falta de qualificação profissional faz com que os transexuais tenham poucas opções de emprego, onde precisam se sujeitar a vagas as quais a maioria rejeita como telemarketing, vendas e outros.

Para os homens trans, as principais atividades se concentram nas áreas de vendas, atendimento/telemarketing e atividades administrativas. Os “bicos” ou atividades temporárias sem contrato constitui a principal forma de trabalho em todas as identidades de gênero, com exceção, dos homens trans em que o emprego formal com carteira assinada se mostrou o mais significativo. (CEDEC, 2021, p. 41)

No entanto a falta de preparo não se dá apenas por parte das pessoas transexuais, mas por parte das organizações instituídas como empresas também. Se elas se conscientizarem da importância da contratação deste tipo de público, criando um ambiente receptível, agradável, seguro, e ministrando treinamento aos seus colaboradores, levando-os a entenderem que os transexuais também são pessoas que possuem qualidades, e talentos, onde independente de suas “diferenças” merecem um emprego digno, muitos dos conflitos enfrentados dentro das organizações poderiam ser resolvidos ou evitados. Adriana Ferreira, head de consultoria da Mais Diversidade, pontua:

Ainda enfrentamos imensos desafios no mundo corporativo para a inclusão de pessoas trans. As empresas e seus funcionários ainda veem o assunto como um grande mistério e carecem de maturidade para entender o tema de D&I [Diversidade e Inclusão]. Isso acaba impedindo que as empresas vão além e realizem ações dentro da própria organização. As empresas e suas lideranças precisam se conscientizar do universo diverso que já os cerca e compreender que conviver com a vulnerabilidade – para reconhecer onde estão e o que precisam fazer para melhorar – é o primeiro passo. Aprofundar-se na temática e abrir portas para um diálogo profundo e consciente sobre seus vieses e oportunidades é necessário e urgente.

Portanto, com base nas falas de Benevide, Cedec, e Ferreira, conseguimos compreender que a falta de empregabilidade é algo muito mais profundo do que podemos imaginar, porque é algo que começa desde o ambiente familiar, até o social. Diante disso, é necessário que as empresas e suas lideranças se conscientizem sobre o universo diverso tomando iniciativas para romper com os paradigmas.

2.4.1. Projeto educacional EducaTRANSforma

Quando Noah Scheffel fez uma transição de gênero em 2019, notou que infelizmente o seu local de trabalho não o cabia, porque a transfobia estava começando a fazer parte de sua vida cotidiana. Ele decidiu agir para prevenir que

houvessem mais vítimas dessa violência, então Scheffel saiu da empresa que trabalhava, e com o suporte e assistência de amigos fundou a EducaTRANSforma em Porto Alegre - RS. O projeto oferece capacitação profissional de forma gratuita na inserção do mercado de trabalho para pessoas trans, buscando ser uma ponte entre pessoas trans e empresas.

Prometi que, saindo dali, iria usar meu privilégio de ter um emprego como Coordenador de Tecnologia e 15 anos de experiência na área, de ter tido a oportunidade de me formar e fazer pós graduação, para potencializar a vida de outras pessoas trans. Sei que só consegui isso por ter feito a transição de forma tardia, pois pessoas que fazem a transição mais novas do que eu acabam morrendo antes de atingirem minha idade. Criei o Educa um mês depois pensando em empregabilidade como uma forma de fornecer os demais acessos que todo mundo deveria ter direito, só que para pessoas trans. Foi pensando no viés que essas pessoas precisam estar empregadas para ter renda, e que as empresas precisavam aprender a receber essas pessoas. (Scheffel, 2021)

Segundo o site do EducaTRANSforma, o programa qualifica tecnólogos para focar em soluções de código aberto, bem como habilidades relacionais para que estejam preparados para os desafios do mercado de trabalho. Eles também oferecem uma rede de apoio completa para que as pessoas trans se sintam seguras ao entrar no mercado para garantir ao máximo seu sentimento de pertencimento e segurança psicológica. E os cursos oferecidos por eles são, gestão e inovação, Frontend, Backend, Marketing, Ciência de dados e UX Design. O projeto vem crescendo, onde no primeiro semestre de 2021 foram realizadas 11.944 inscrições para a realização dos cursos, obtiveram 147 pessoas que finalizaram 100% do curso, e 204 pessoas que estavam com o curso em andamento. Já no segundo semestre de 2021 esses números aumentaram, sendo 21.385 inscrições, 860 em andamento, e 358 concluíram o curso. Percentual médio de trainees em dois semestres: 87%, em que o tempo de treinamento foram de 6 meses, podendo ser estendido de acordo com as necessidades dos alunos.

O projeto tem garantido excelentes parceiros em sua missão de proporcionar oportunidades de emprego á pessoas transexuais no mercado de trabalho na área da Tecnologia da Informação. E as empresas parceiras são: 99jobs.com, Chico Rei, Zenvia, Eldorado, SAP, Criação.cc, UniRitter, Aquiris, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, BestSoft, Sala precisa, DBServer, Nata.house, ADP, Cognizant, TAG, Nubank, Viaflow, Meta, Globo, Itaú, Olist, Zé, Alura, KingHost, ThoughtyWorks e Sysvale.

As organizações que desejam fazer parte dessa parceria precisam seguir alguns requisitos, como recrutar talentos educacionais na EducaTRANSforma por meio de um programa de recrutamento ou patrocinar.

2.4.2. Plataforma TransEmpregos

A Associação Brasileira De Advogados Trabalhistas - ABRAT foi fundada por Maite Schneider, Laerte Coutinho, Dra. Márcia Rocha (advogada travesti) e pela psicanalista Dra. Educação e informação, com o intuito de solucionar o embraço da falta de educação da população transgênero, o programa cresceu e a noção de que as barreiras para integrar essas pessoas eram mais do que apenas deficiências educacionais. Á vista disso, decidiram ir além de querer resolver as enigmáticas questões da falta de educação, conseqüentemente surgiu a TransEmpregos, e ela foi fundada em 2013 com a missão de trabalhar com empresas para enfrentar a discriminação e o preconceito, que dificultam a inserção dessa população no mercado de trabalho.

Conforme os dados informados pela própria plataforma, são 21.477 usuários – variação de -4.7% em relação a 2020, 1.822 empresas parceiras, 4.204 oportunidades postadas – variação de +296% em relação a 2020. O site também aponta que 797 profissionais estão empregados – variação de +11% em relação a 2020 e cerca de 38,21% têm graduação, mestrado ou doutorado.

Assim como o projeto EducaTRANSforma a plataforma da TransEmpregos também dispõe de muitas parcerias, sendo em média 1.822 empresas fazendo parte deste trabalho. Ela aceita parcerias com todos os tipos de empresas, ou seja, empresas de pequeno, médio e grande porte, basta fazer o cadastro no próprio site e divulgar a vaga de emprego, no entanto, a empresa não terá acesso ao banco de dados dos candidatos já cadastrados na plataforma, pois o objetivo da TransEmpregos não é vender candidatos, mas deseja garantir que seus candidatos tenham vagas com ambientes saudáveis e seguros.

2.4.3. Projetos

- *TransFormação*: Curso de capacitação online para pessoas transgênero que buscam se preparar para ingressar no mercado de trabalho. A grade do curso foi desenvolvida por especialistas de áreas diversas, sendo apoiado pelo Google.org.

Este curso tem como objetivo ajudar pessoas a se prepararem emocionalmente para o ingresso no mercado. Elas também serão orientadas e terão dicas de como montar um bom currículo, e ter um bom desenvolvimento no momento de uma entrevista. Além de serem norteados sobre como funciona todo o processo “jurídico” de contratação.

- *EmpoderaTrans*: EmpoderaTrans é uma plataforma dentro do próprio site TransEmpregos, onde as empreendedoras podem utilizar ferramentas para abrir seu próprio negócio, divulgar e gerenciar o mesmo, tudo de forma gratuita.

- *TransFORMAdores*: TransFORMAdores é um projeto onde pessoas trans têm a chance de relatarem suas histórias, além de terem a oportunidade para networking profissional.

- *TransformaEventos*: O projeto TransformaEvento é uma equipe especializada em gerenciamento de eventos, ou seja, uma equipe que cuidará de todos os detalhes desde a recepção de convidados, até os detalhes de maquiagem, DJs e outros. E ela é composta por homens e mulheres transgêneros.

3. PESQUISA DE CAMPO

Foi realizada uma pesquisa com uma amostra de 130 pessoas, sendo o público em geral, e foi formulado através do Google Forms com divulgação na rede social WhatsApp. O objetivo da pesquisa foi identificar o nível de conhecimento das pessoas sobre o recrutamento e seleção às cegas e sua opinião sobre a empregabilidade transexual no mercado de trabalho.

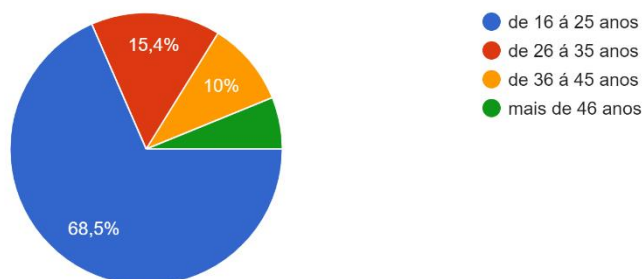
3.1. Análise de gráficos

Gráfico 1- Faixa etária

Foi realizada um questionamento sobre a idade dos entrevistados, para saber a média do público.

Questão 1. Qual a sua faixa etária?

Qual a sua faixa etária?
130 respostas



Podemos verificar que a maioria tem de 16 a 25 anos.

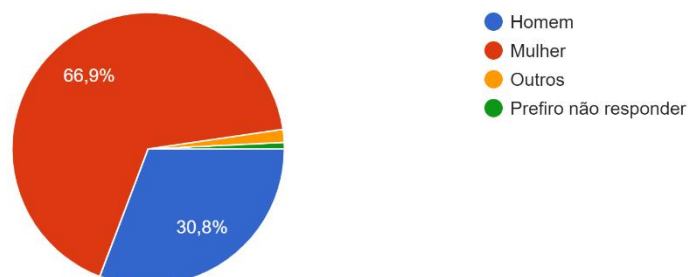
Gráfico 2 – Gênero

A análise buscou identificar o gênero dos entrevistados.

Questão 2. Qual seu gênero?

Qual o seu gênero?

130 respostas



Com 66.9% das respostas notamos que o gênero médio de entrevistados foram mulheres.

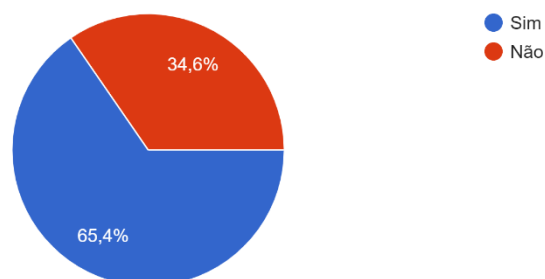
Gráfico 3 – Trabalho

Foi feito uma pesquisa para verificar a quantidade de pessoas que trabalham atualmente.

Questão 3. Você trabalha atualmente?

Você trabalha atualmente?

130 respostas



Conforme visto no gráfico 65,4% das pessoas trabalham atualmente.

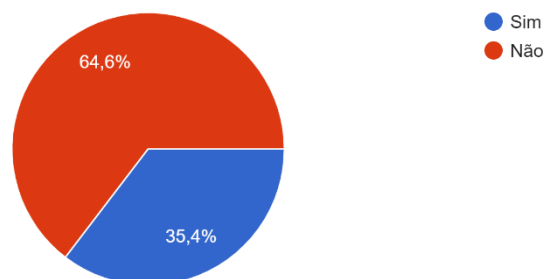
Gráfico 4 - Recrutamento e seleção às cegas

Verificamos por meio de uma análise quantas pessoas sabem o que é o recrutamento e seleção às cegas.

Questão 4 - Você já tinha ouvido falar em recrutamento e seleção às cegas?

Você já tinha ouvido falar em recrutamento e seleção às cegas?

130 respostas



De acordo com o gráfico 64,6% das pessoas não sabem o que é o recrutamento e seleção às cegas e podemos perceber uma falta de informação sobre o assunto.

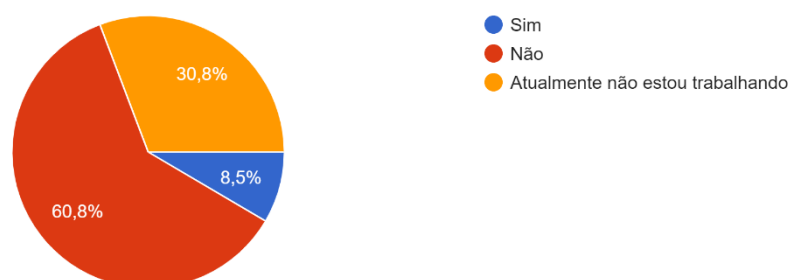
Gráfico 5 - Processo de recrutamento e seleção às cegas dentro da organização

Mediante a pesquisa foi verificado se as empresas que os entrevistados trabalham executam o recrutamento e seleção às cegas.

Questão 5 - Em sua empresa ocorre o processo de recrutamento e seleção às cegas?

Em sua empresa ocorre o processo de recrutamento e seleção às cegas?

130 respostas



Como pode ser observado no gráfico, 60,8% das empresas que os entrevistados trabalham não ocorre o recrutamento e seleção às cegas. O levantamento Demitindo Preconceitos, realizado pela Santo Caos em 14 estados do país, revela que 38% das empresas mostram restrições para a contratação de homossexuais.

Portanto é visto que muitas empresas não realizam o recrutamento e seleção às cegas como também não contratam pessoas transexuais e homossexuais, sendo

assim podemos entender que se aplicarmos o recrutamento e seleção às cegas em uma empresa devemos também mudar a forma do clima organizacional da mesma.

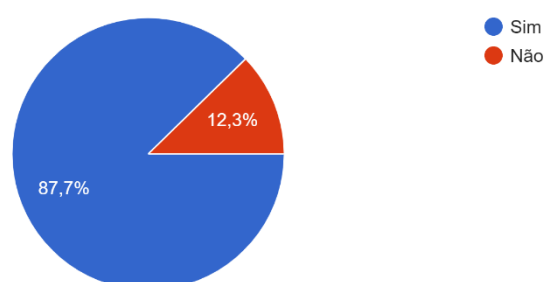
Gráfico 6 – A diversidade dentro das empresas

Foi feito um levantamento para verificar se às pessoas acham que o recrutamento e seleção às cegas pode trazer diversidade para as organizações.

Questão 6 – Você acha que o recrutamento e seleção às cegas traz diversidade para a organização?

Você acha que o recrutamento e seleção às cegas traz diversidade para a organização?

130 respostas



De acordo com o gráfico 87,7% das pessoas que responderam ao questionário acreditam que o recrutamento e seleção às cegas pode trazer diversidade para as organizações. Segundo Barrent (2022), de alguma forma a discriminação acaba sendo mais forte no consciente de algumas pessoas que fazem a seleção, e assim sendo o recrutamento às cegas é a forma mais justa de se selecionar candidatos competente para a vaga e gerando benefícios para a própria organização e trazendo diversidade.

Sendo assim podemos entender que o recrutamento e seleção às cegas é uma forma justa de se contratar pessoas realmente qualificadas e trazer diversidade para a empresa.

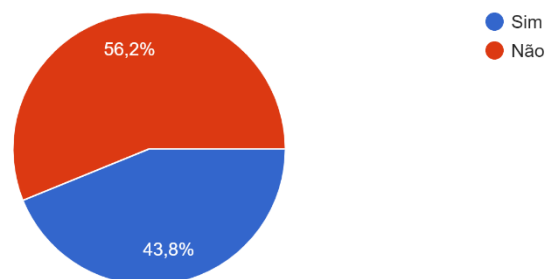
Gráfico 7 – Transexuais no mercado de trabalho

Verificamos por meio de uma análise se os entrevistados conhecem pessoas transexuais que trabalham atualmente.

Questão 7 – Você conhece transexuais que trabalham atualmente?

Você conhece pessoas transexuais que trabalham atualmente?

130 respostas



De acordo com o gráfico 56,2% das pessoas que responderam ao questionário não conhecem pessoas transexuais que trabalham ultimamente, nota-se então a baixa empregabilidade de pessoas transexuais.

Segundo Benevides (2017) os dados levantados pela Articulação Nacional de Transgêneros (ANTRA), em média 90% das transexuais e travestis fazem da sua fonte de renda a prostituição por conta da grande dificuldade na inserção no mercado de trabalho formal, e por causa da falta de qualificação profissional, sendo alavancado pela exclusão familiar, social e escolar. No entanto, ainda existe uma boa parte de transexuais que atuam no mercado informal, em áreas diversas.

Assim Podemos notar que a falta de oportunidade para pessoas transexuais e travestis é grande no mercado de trabalho.

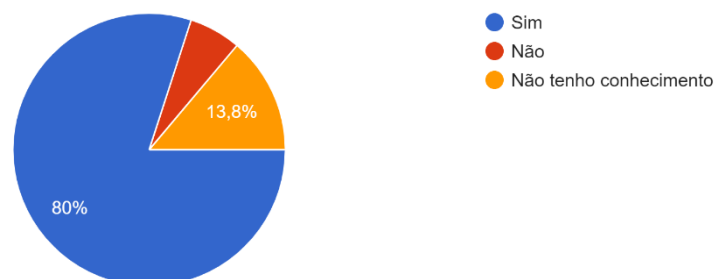
Gráfico 8 – Preconceitos durante um recrutamento

Foi realizado um questionamento para apurar se os respondentes acreditam que a empregabilidade transexual é baixo por conta dos preconceitos durante um recrutamento.

Questão 8 – Você acredita que a empregabilidade transexual é baixo por conta dos preconceitos durante um recrutamento?

Você acredita que a empregabilidade transexual é baixa por conta dos preconceitos durante um recrutamento?

130 respostas



A porcentagem apresentada pelo gráfico mostra que 80% dos respondentes acreditam que a empregabilidade transexual é baixa por conta dos preconceitos diante de um recrutamento. De acordo com Marcondes (2022) o ser humano acaba fazendo escolhas baseadas em suas próprias afinidades, mesmo que de forma inconsciente, em um recrutamento comum, assim excluindo certos grupos que se distanciam de sua realidade. Essa forma de pensamento do ser humano acaba aumentando o preconceito dentro das organizações, pois muitas vezes pessoas de uma determinada região são recusadas por conta de seu sotaque ou transexuais por conta de seu próprio gênero, entre outros diversos motivos e situações.

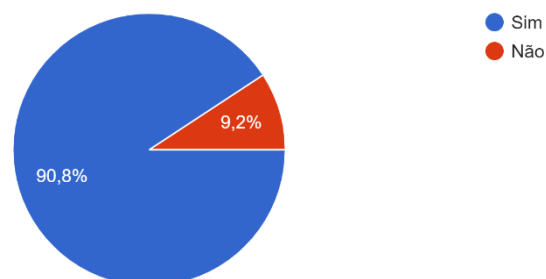
Gráfico 9 – Romper barreiras

O gráfico abaixo demonstra a análise de pessoas que acreditam que o recrutamento e seleção às cegas pode romper barreiras de preconceito e assim dar oportunidades.

Questão 9 – Você acredita que o recrutamento e seleção às cegas pode romper as barreiras de preconceito e assim dar a oportunidade para pessoas transexuais?

Você acredita que o recrutamento e seleção às cegas pode romper as barreiras de preconceito e assim dar a oportunidade para pessoas transexuais?

130 respostas



Conforme visto no gráfico 90,8% das pessoas acreditam que o recrutamento e seleção às cegas pode romper as barreiras de preconceito e assim dar oportunidade para pessoas transexuais.

De acordo com Levering (1997) a imparcialidade é um elemento fundamental quando se trata do recrutamento e seleção de candidatos, pois garante que o processo seja baseado em competências reais, e nada além disto.

Sendo assim podemos notar pela fala de Levering que com a imparcialidade do recrutamento e seleção às cegas a contratação será feita a partir de competências, assim dando oportunidades a pessoas transexuais com qualidades e não julgando apenas pela aparência ou sexualidade.

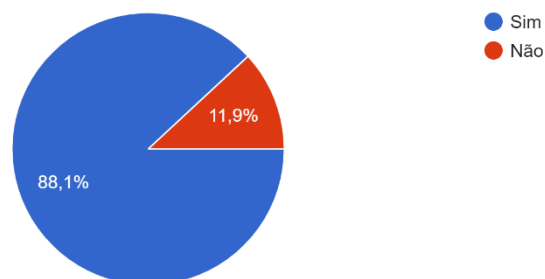
Gráfico 10 – Contratação

Foi feita uma pesquisa para verificar a quantidade de pessoas que acreditam que a contratação de pessoas transexuais traz vantagens as empresas.

Questão 10 – Você acha que a contratação de pessoas transexuais traz vantagens a empresa?

Você acha que a contratação de pessoas transexuais traz vantagens a empresa?

126 respostas



A porcentagem apresentada pelo gráfico mostra que 88,1% dos respondentes concordam que a contratação de pessoas transexuais traz vantagens para as empresas. Segundo Saraiva (2020) para se implantar o recrutamento e seleção às cegas a empresa também precisa mudar seu clima organizacional.

Logo com a contratação de pessoas transexuais o modo de convivência dentro da organização passa a ser um ambiente mais diverso, além de ter pessoas com um campo de visão e vivência mais ampliado e com competências para a vaga exigida.

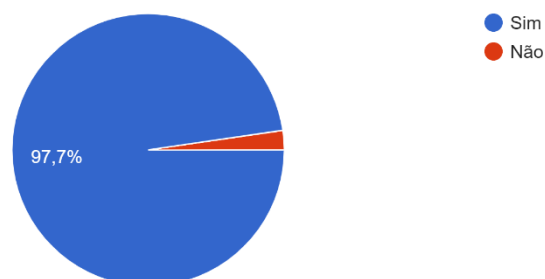
Gráfico 11 – Contratação

A seguinte questão teve como objetivo quantificar quantas pessoas contratariam pessoas transexuais.

Questão 11 – Se você trabalhasse no RH, contrataria uma pessoa transexual?

Se você trabalhasse no RH, contrataria uma pessoa transexual?

130 respostas



De acordo com o gráfico 97,7% das pessoas responderam que contratariam sim uma pessoa transexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento da presente monografia assegurou à amplificação dos conhecimentos prévios, acerca das dificuldades encontradas pelas pessoas transexuais na busca de empregabilidade, de modo a construir uma linha de entendimento desde a origem desta barreira até a sua possível solução.

As pesquisas bibliográficas esclarecem que as dificuldades de aceitação das pessoas transexuais começam dentro de seu meio familiar, onde essa exclusão gera a falta de qualificação profissional. Segundo o ANTRA em média 90% dos trans fazem da sua fonte de renda a prostituição justamente por não terem a qualificação necessária para o mercado de trabalho. No entanto, atualmente existe projetos sociais que dão assistência a essas pessoas de forma gratuita, como o EducaTRANSforma, que é um programa que qualifica pessoas trans no mercado da tecnologia. Além disso, também encontramos uma outra plataforma chamada TransEmpregos, ela proporciona através de parcerias com empresas, empregos para pessoas trans.

Nossas pesquisas mostraram que é possível ter diversidade nas empresas desde que haja uma mudança no clima organizacional. E esta mudança começa no processo de recrutamento e seleção, após terem a ciência de quais são as qualificações necessárias para a vaga em questão. Através das pesquisas realizadas, verificamos que o recrutamento e seleção às cegas se mostrou um grande aliado para essa transformação, pois os candidatos serão avaliados de forma sigilosa, ou seja, seus dados pessoais, sua etnia, gênero serão sigilosos aos recrutadores, logo o que será levado em consideração serão apenas as suas qualificações profissionais.

Entretanto, o questionário da pesquisa de campo não conseguiu comprovar a afirmação anterior, pois poucos respondentes trabalham em um ambiente com recrutamento e seleção às cegas e não têm contato com pessoas transexuais que trabalham atualmente. Todavia, todos concordam que o recrutamento e seleção às cegas é a melhor forma para se conquistar a diversidade dentro de uma organização.

Dado a importância da pesquisa, torna-se necessário a implantação de novos métodos na área de recrutamento e seleção padronizada das empresas, assim criando novas oportunidades e desenvolvendo mudanças dentro da cultura organizacional no que se refere a diversidade no local de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, Estela. **Emprego para pessoas trans: o lento avanço no mercado de trabalho**. 2021. Disponível: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/emprego-para-pessoas-trans-o-lento-avanco-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 02 maio 2022.
- ARMBRUST, Gabrielle. **Tipos de recrutamento: quais são, vantagens e desvantagens**. Disponível: <https://www.gupy.io/blog/tipos-de-recrutamento>. Acesso em: 02 maio 2022.
- BARROS, Leonardo. **Recrutamento Externo: Entendendo as Melhores Práticas**. Disponível: <https://tangerino.com.br/blog/gestao-de-pessoas/recrutamento-externo/>. Acesso em: 29 abr. 2022.
- BASILIO, Patrícia. **Empresas fazem recrutamento às cegas para promover diversidade**. Disponível: <https://veja.abril.com.br/economia/empresas-fazem-recrutamento-as-cegas-para-promover-diversidade/>. Acesso em: 18 maio 2022.
- BENEVIDES, Bruna. SIMPSON, Keila. **Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017**. 2017. Disponível: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2022.
- CAMILO, Rafael. NEVES, Samantha Gomes. PORTO, José. **Visibilidade trans: como ampliar o diálogo sobre diversidade e inclusão – Por dentro do marketing do Google**. Disponível em: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/visibilidade-trans-dialogo-diversidade-inclusao/>. Acesso em: 18 maio 2022.
- CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.
- CARDONE, Maria Luiza. **Recrutamento Interno: vantagens dessa seleção e como aplicar**. Disponível: <https://www.ciadeestagios.com.br/recrutamento-interno/>. Acesso em: 29 abr. 2022.
- CATHO EMPRESAS. **Tipos de recrutamento: saiba as vantagens de recorrer a cada um deles**. 2021. Disponível: <https://paraempresas.catho.com.br/tipos-de-recrutamento/>. Acesso em: 06 abr. 2022.
- CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. **Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa**. São Paulo, 2021. Acesso em: 1 maio 2022.

CHIAVENATO, Idalberto, **GESTÃO DE PESSOAS O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, Barueri, Manole Ltda, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto, **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa**, São Paulo, Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto, **RECURSOS HUMANOS O capital humano das organizações**, Rio de Janeiro, Elsevier, 2009.

CREMONESI, Mariana. **Open hiring ou recrutamento e seleção às cegas: o que é e quando utilizar**. Disponível: <https://www.gupy.io/blog/open-hiring-ou-recrutamento-as-cegas>. Acesso em: 27 abr. 2022.

COSTA, Dedila. **Recrutamento misto: o que é, vantagens e como fazer**. Disponível: https://www.google.com/amp/s/www.gupy.io/blog/recrutamento-misto%3fhs_amp=true. Acesso em: 02 mai. 2022.

DIAS, Mariana. **Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas. 2022**. Disponível: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 06 abr. 2022.

DIULLE, Tainara. **Falta acessibilidade para pessoas com deficiência no Clubhouse. 2021**. Disponível: <https://blogfca.pucminas.br/colab/acessibilidade-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 maio 2022.

FURLAN, Letícia. **Conheça as entrevistas às cegas, que tornam as empresas mais inclusivas**. Disponível: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/conheca-as-entrevistas-as-cegas-que-tornam-as-empresas-mais-inclusivas/>. Acesso em: 28 abr. 2022.

FURTADO, Marcelo. **7 passos para fazer o recrutamento online de forma assertiva na empresa**. Disponível: <https://blog.convenia.com.br/recrutamento-online/>. Acesso em: 07 maio 2022.

GONÇALVES, Benjamin S. (ed.), **“Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas,”** *Curadoria Enap*. Disponível: <https://exposicao.enap.gov.br/items/show/268>. Acesso em: 20 de maio 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (05 de maio 2021). *Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos* [Press Release]. Disponível: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 20 maio 2022.

KLÖCKNER, Julia, CAMPOS, D. C. **Atuando no subsistema recrutamento de pessoal**. Rio de Janeiro, LTC, 2011.

MARQUES, José Roberto. **ENTENDA O QUE É RECRUTAMENTO MISTO E SUAS PRINCIPAIS VANTAGENS EM UMA SELEÇÃO**. Disponível: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/mercado-trabalho/entenda-recrutamento-misto-principais-vantagens-selecao/>. Acesso em: 07 maio 2022.

MORETTI, Isabella. **Currículo cego: saiba o que é e quais são as vantagens**. Via Carreira, 2018. Disponível: <https://viacarreira.com/curriculo-cego/>. Acesso em: 28 abr. 2022.

NASCIMENTO, Thais. **O que é diversidade e qual a sua real importância**. Disponível: <https://www.gupy.io/blog/significado-de-diversidade>. Acesso em: 18 maio 2022.

OXFORD Languages. **Dicionário Oxford Languages and Google**. Reino Unido: Oxford Languages, 2018. Disponível: https://www.google.com/search?q=imparcialidade+dicion%C3%A1rio&rlz=1C1CHZL_pt-BRBR928BR928&oq=imparcialidade+dicion%C3%A1rio&aqs=chrome..69i57.25281j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Acesso em: 24 abr. 2022.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento Recrutamento e Seleção de Pessoal**, São Paulo, LTR, 2001.

SANTOS, O. B. **Psicologia aplicada à orientação e seleção de pessoal**. São Paulo, Pioneira, 1985.

SARAIVA, Livia. **Recrutamento às cegas estimula diversidade nas organizações**. Disponível: <https://administradores.com.br/artigos/recrutamento-%C3%A0s-cegas-estimula-diversidade-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 28 abr. 2022.

SCHEFFEL, Noah. **Projeto Educatransforma**. Disponível: <https://educatransforma.com.br/o-projeto/>. Acesso em: 02 maio 2022.

SCHEFFEL, Noah. **Uma história de superação diante da transfobia com Noah Scheffel.** Disponível: <https://safe.space/conteudo/superacao-transfobia-com-noah-scheffel-educa-transforma>. Acesso em: 04 maio 2022.

SILVA, Inês. **Open hiring: saiba mais sobre este modelo de recrutamento.** Disponível: <https://www.e-konomista.pt/open-hiring/>. Acesso em: 28 abr. 2022.

SILVA, Gerlaine Alexandrino. SOUZA, Luciane Albuquerque Sá. O Impacto Causado Pelo Clima Organizacional no Desempenho e na Qualidade de Vida da Equipe de Trabalho do Hotel Hardman. **Revista Campo do Saber**, Paraíba, v.3, n.1, p.1-22, 2017. Disponível:

<https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/66/54>. Acesso em: 24 abr. 2022.

SIMPSON, Keila. **RESISTIR PRA EXISTIR, EXISTIR PRA REAGIR.** Disponível: <https://antrabrazil.org/>. Acesso em: 20 maio 2022.

TROMBINI, Miguel. **Pessoas trans e falta de empregabilidade: como superar esse obstáculo?**. 2022. Disponível: <https://queer.ig.com.br/2022-01-29/dia-da-visibilidade-trans-mercado-de-trabalho.html?Foto1>. Acesso em: 02 maio 2022.

VELOSO, Ana Clara. **Empresas fazem seleções às cegas para promover diversidade nos ambientes de trabalho.** Disponível: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/empresas-fazem-selecoes-as-cegas-para-promover-diversidade-nos-ambientes-de-trabalho-23869012.html>.

Acesso em: 18 mai. 2022.

