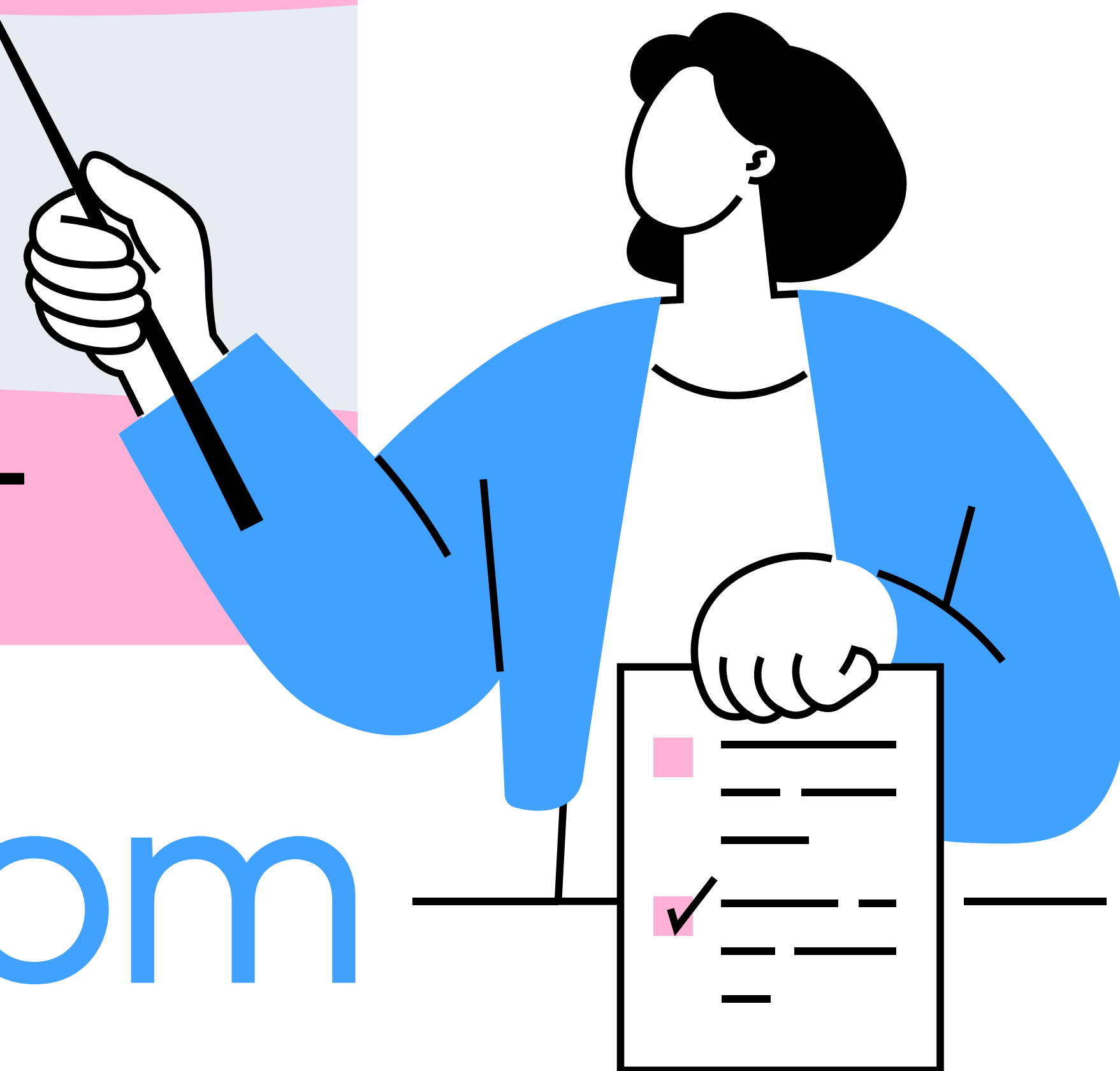
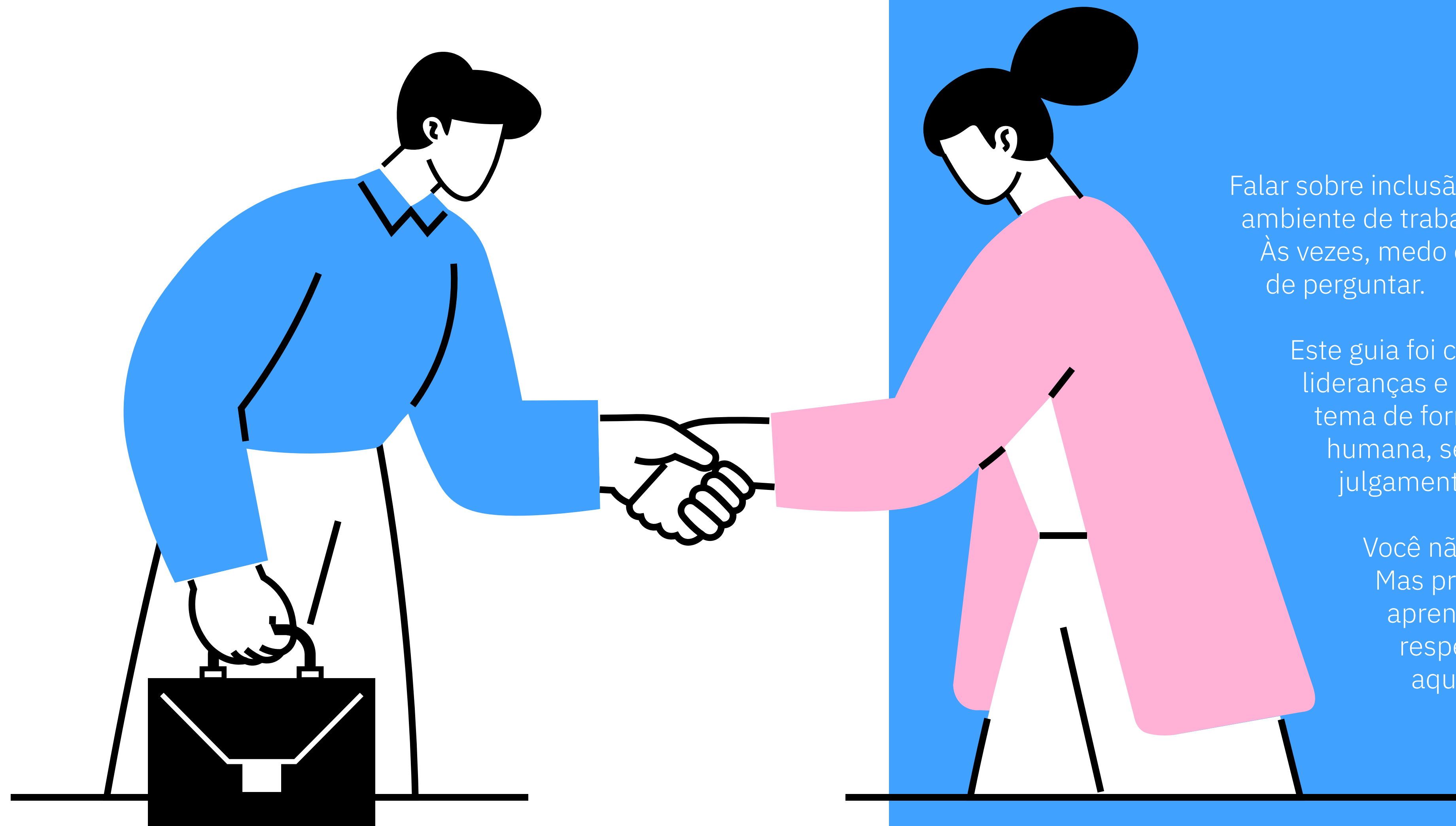


Inclusão Trans na Prática



Um guia sem medo,
sem erro e sem tabu *por*

vagas.com



Falar sobre inclusão de pessoas trans no ambiente de trabalho ainda gera dúvidas. Às vezes, medo de errar. Às vezes, receio de perguntar.

Este guia foi criado para ajudar RHs, lideranças e equipes a lidarem com o tema de forma prática, respeitosa e humana, sem tabu, sem julgamento e sem complicação.

Você não precisa saber tudo. Mas precisa estar disposto a aprender, ouvir e agir com respeito e esse material está aqui para isso.

VAMOS COMEÇAR PELO BÁSICO

(e tudo bem ter dúvidas)

O que significa ser uma pessoa trans?

Pessoa trans é aquela cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído no nascimento. Isso inclui mulheres trans, homens trans e pessoas trans não binárias.

Travesti e pessoa trans é a mesma coisa?

Travesti é uma identidade de gênero legítima, especialmente reconhecida no contexto brasileiro e latino-americano. Nem toda pessoa trans é travesti, mas toda identidade deve ser respeitada da forma como a pessoa se apresenta.

Preciso saber tudo sobre o tema?

Não. O mais importante é respeitar, ouvir e agir corretamente no dia a dia. Inclusão não exige perfeição. Exige disposição.



NOME SOCIAL E PRONOMES:

o básico do respeito

O que é nome social?

É o nome pelo qual a pessoa trans ou travesti se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que consta nos documentos civis.

Boas práticas essenciais:

Pergunte, de forma respeitosa, qual nome e pronome a pessoa utiliza;

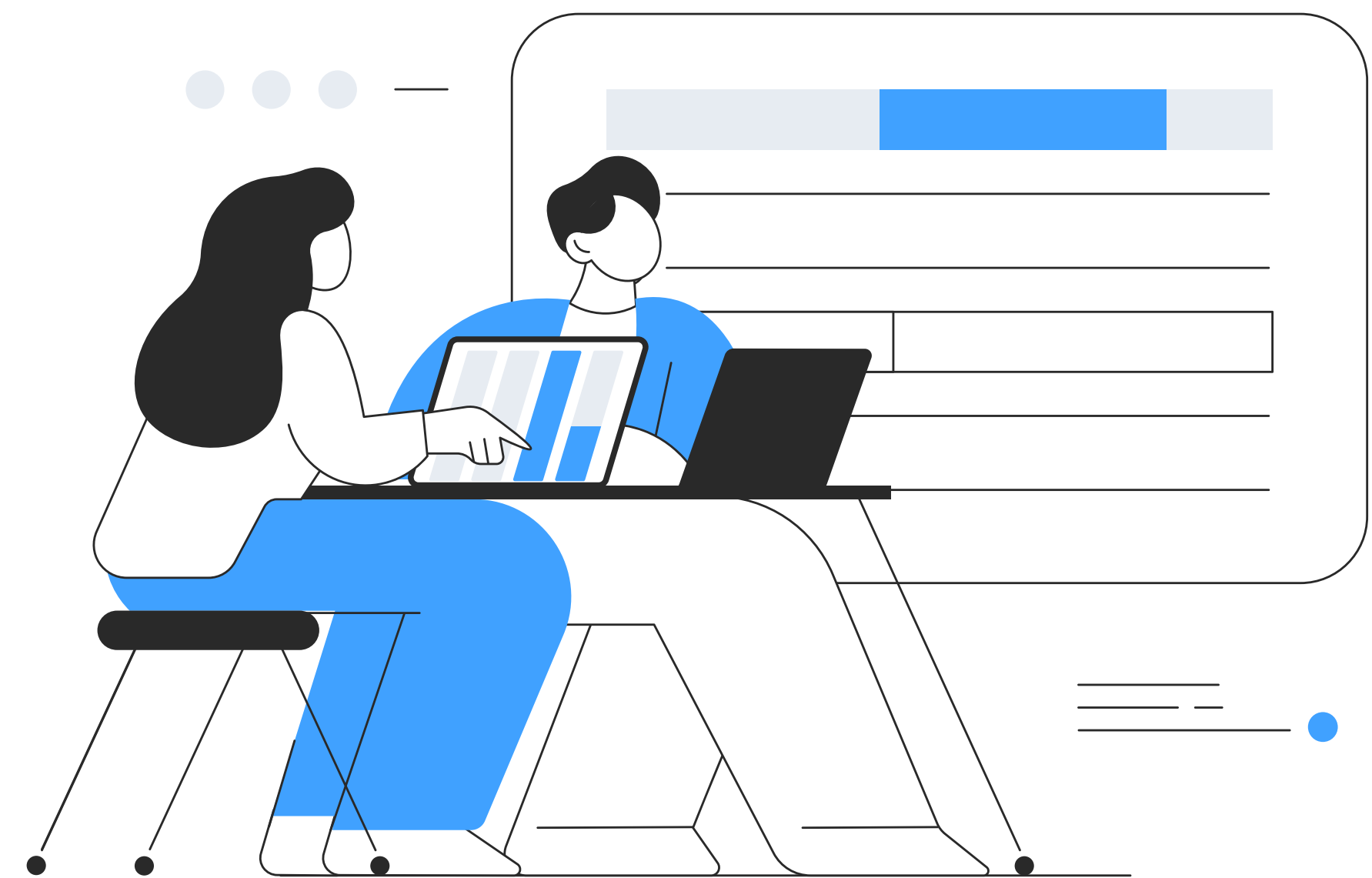
- Utilize o nome social em todos os registros internos;
- Solicite o nome civil apenas quando for legalmente necessário;
- Nunca exponha o nome civil sem consentimento.

Curiosidade: “Nome morto” (deadname) é o nome de registro que a pessoa não usa mais. Evite totalmente seu uso.

Checklist rápido de respeito:

- Crachá
- E-mail corporativo
- Sistemas internos
- Listas e comunicados
- Holerite e ponto

Se o nome social não está nesses lugares, o respeito ainda não está completo.



INCLUSÃO TRANS

no processo seletivo

Muito se fala em diversidade dentro das equipes, mas a inclusão começa antes da contratação, começa no processo seletivo. É nesse momento que muitas exclusões acontecem, mesmo sem intenção.

Antes da contratação:

Use linguagem inclusiva nas descrições de vagas;

- Demonstre, de forma clara, o compromisso com diversidade e inclusão;
- Divulgue vagas em canais que alcancem pessoas trans.

Exemplo de descrição de vaga:

Auxiliar de Escritório
Buscamos uma pessoa para atuar como Auxiliar de Escritório, apoiando rotinas administrativas, organização de documentos, controle básico de planilhas e suporte às equipes internas.

Esta vaga é aberta a todas as pessoas.

Valorizamos a diversidade em todas as suas formas e respeitamos o uso do nome social e dos pronomes de cada pessoa. Nosso ambiente é seguro, acolhedor e livre de qualquer tipo de discriminação.

Se você é uma pessoa organizada, colaborativa e quer crescer profissionalmente em um ambiente que respeita quem você é, queremos conhecer você.

Durante o processo seletivo:

Não presuma gênero com base em aparência ou documentos;

- Não faça perguntas sobre corpo, cirurgias ou vida pessoal;
- Explique todas as etapas do processo com clareza.
- pessoa está ali para falar de competências, não para se justificar.

VAGAS INTELIGENTES:

inclusão começa antes da candidatura



Contratar pessoas trans não depende apenas de quem se candidata. Depende de como a vaga encontra as pessoas certas. A Vagas.com oferece a Vaga Inteligente (com Match AI+H), que atua de forma ativa no banco de currículos, buscando perfis com maior aderência à vaga, inclusive em processos afirmativos.

Por que isso é importante para inclusão trans?

- Reduz exposição desnecessária de pessoas trans a processos longos e excludentes;
- Prioriza qualidade de aderência, não volume de candidatos;
- Evita que a inclusão dependa apenas de quem “se sente seguro para se candidatar”.
- Inclusão também é não deixar o processo invisibilizar talentos. A Vaga Inteligente ajuda a transformar intenção em encontro real.

TRIAGEM AFIRMATIVA:

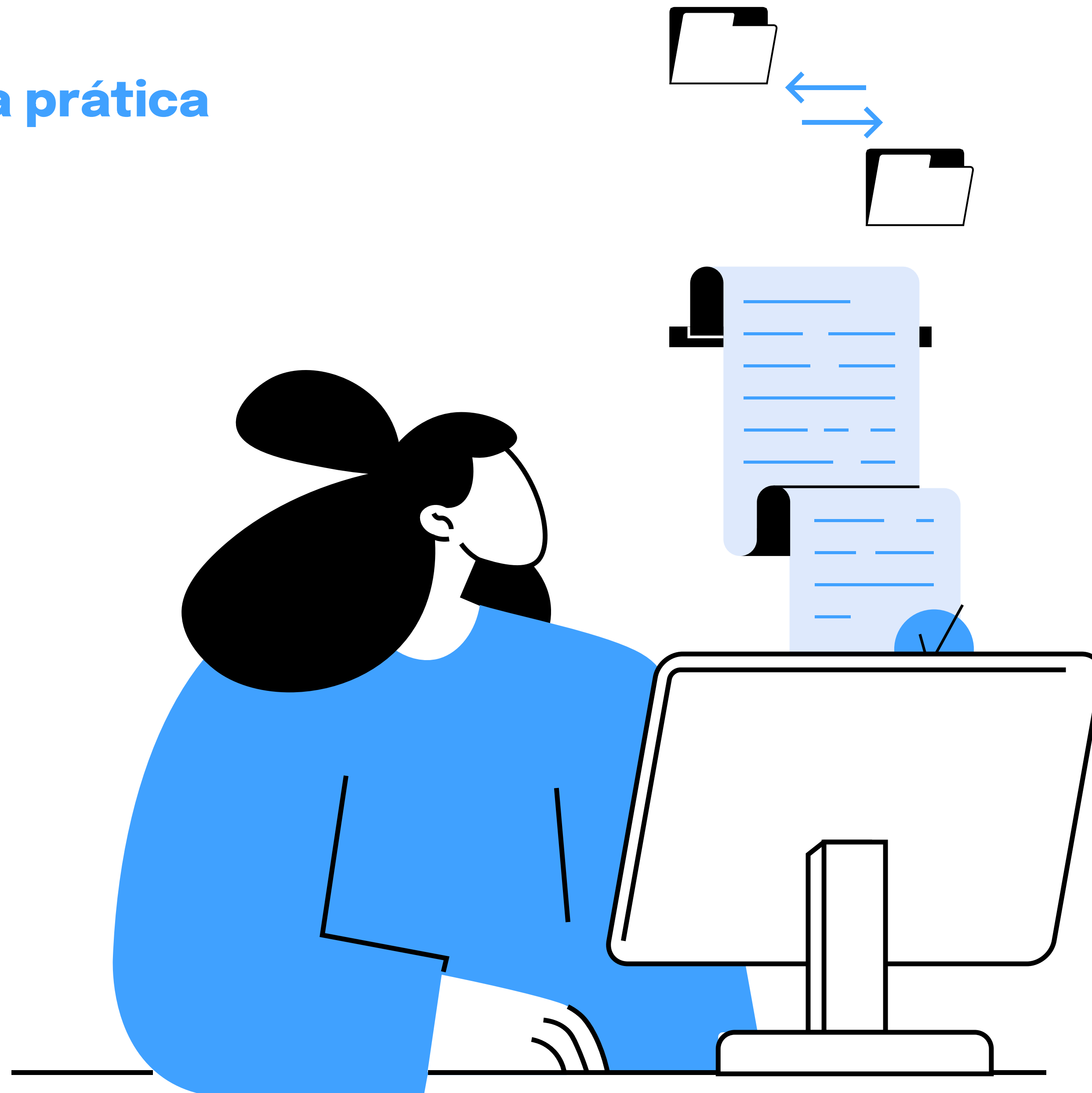
como fazer na prática

Processos afirmativos exigem critério, responsabilidade e clareza.

A **Vagas.com** disponibiliza a melhor ferramenta de triagem do mercado, que permite utilizar mais de 100 critérios prontos (sem contar os que podem ser criados) para encontrar pessoas com maior aderência à vaga, incluindo critérios de diversidade.

Como usar triagem afirmativa sem error:

- Utilize critérios de diversidade de forma opcional e ética;
- Prefira atribuir pesos aos critérios (interessante, desejável, importante, necessário);
- Evite filtros eliminatórios baseados em identidade de gênero;
- Combine diversidade com competências reais da vaga.
- Inclusão não é excluir outros perfis. É criar caminhos de acesso mais justos.



RELATÓRIOS:

acompanhar também é incluir e a Vagas.com tem

Incluir não termina na contratação. É preciso acompanhar, analisar e ajustar os processos. A Vagas.com permite gerar relatórios e dashboards que ajudam RHs e lideranças a entenderem: Quem está se candidatando;



Quem avança nas etapas;

Onde o processo pode estar excluindo, mesmo sem intenção.

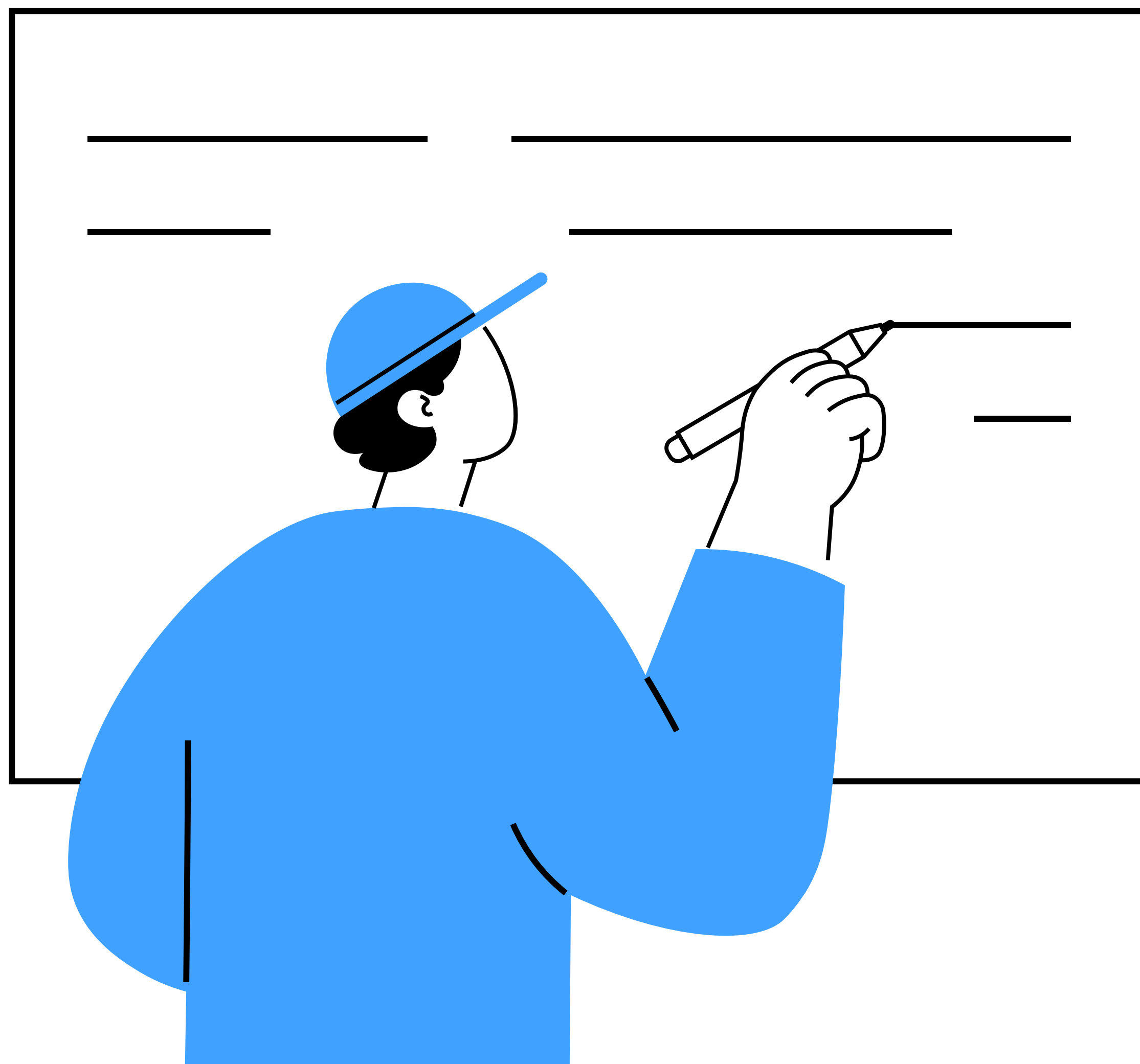
Por que isso importa?

- Na nossa opinião, o que não é medido, não melhora
- Dados ajudam a corrigir práticas, não a rotular pessoas;
- Relatórios fortalecem decisões mais conscientes e responsáveis.

Inclusão não se faz no escuro. Por isso tem um sistema de relatórios disponível é tão valioso e a Vagas.com faz questão de ter isso em suas ferramentas de sistema.

O PAPEL DO RECRUTADOR

no dia a dia do processo



Ferramentas não substituem pessoas. Elas ampliam a capacidade de decisão do recrutador.

Durante o processo seletivo na Vagas.com, recrutadores podem:

- Avaliar perfis com critérios claros;
- Organizar candidaturas com tags e anotações;
- Convidar pessoas para entrevistas ou testes;
- Registrar percepções sem impactar o ranqueamento para os demais envolvidos na gestão do processo seletivo.

Boas práticas essenciais:

- Avalie competências, não identidades;
- Use as ferramentas para reduzir vieses, não reforçá-los;
- Lembre-se: cada ação do recrutador comunica cultura.
- E não se esqueça: Inclusão também acontece nas pequenas decisões.

INCLUSÃO TRANS TAMBÉM É PROCESSO (não é só discurso)

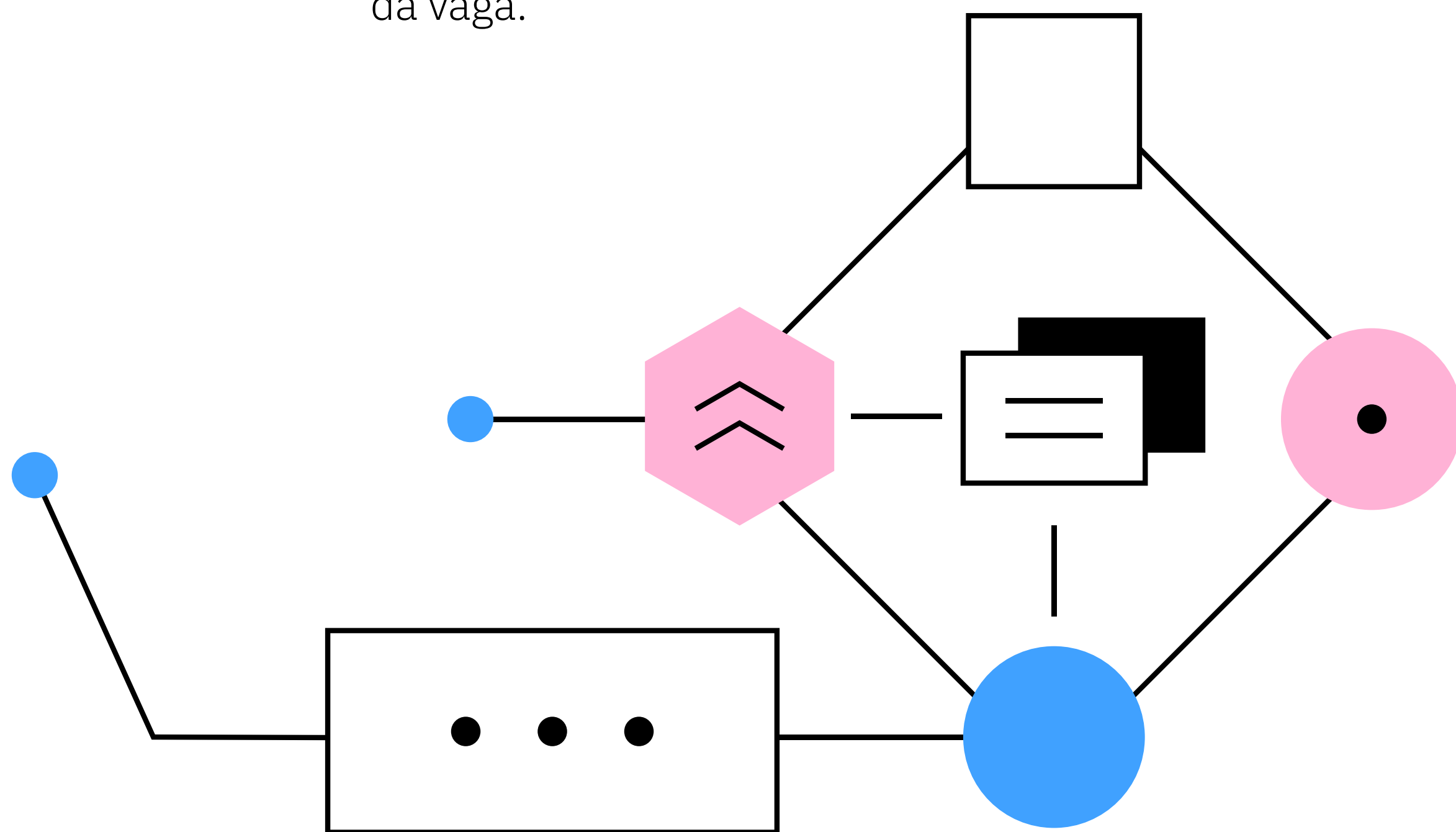
Boa intenção sem estrutura vira exclusão silenciosa. Por isso, processos seletivos afirmativos precisam ser bem desenhados desde a abertura da vaga.

Como a tecnologia pode ajudar:

- Autodeclaração opcional de gênero, feita de forma segura para candidatos;
- Critérios afirmativos usados com responsabilidade para recrutadores, para serem usados em Vagas Inteligentes e triagens exclusiva ou preferencialmente afirmativas.

Lembrando, ferramentas como a Triagem da Vagas.com permitem:

- Utilizar critérios de diversidade de forma ética;
- Atribuir pesos (interessante, desejável, importante), em vez de filtros eliminatórios;
- Combinar diversidade com competências reais da vaga.
- Inclusão não é apertar um botão. É saber configurar o processo passo a passo e com a ferramenta certa, isso acontece de forma fluida e natural.



INCLUSÃO TRANS

no dia a dia do trabalho

Contratar é só o começo. A inclusão acontece na convivência diária.

Convivência e rotina:



- Respeite nome social e pronomes sempre;
- Garanta o uso do banheiro conforme a identidade de gênero;
- Intervenha imediatamente em piadas, comentários ofensivos ou discriminação;
- Ofereça canais seguros de escuta e denúncia.
- A escolha do banheiro é da pessoa. Isso precisa estar claro para toda a equipe.

Cultura organizacional:

- Promova treinamentos contínuos sobre diversidade de gênero;
- Fortaleça comitês de diversidade e compartilhe este material;
- Inclua metas de inclusão nos indicadores de gestão;

Inclusão não é responsabilidade só do RH. É uma construção coletiva. Na Vagas.com a gente realmente acredita e pratica isso.

TIRA-DÚVIDAS: perguntas reais do dia a dia

“Posso perguntar qual pronome a pessoa usa?”

✔ Sim. Perguntar é respeito.

“E se eu errar o pronome?”

✔ Peça desculpas, corrija e siga em frente.

✘ Não faça piada nem minimize o erro.

“Posso perguntar sobre cirurgias ou transição?”

✘ Não. Isso é invasivo e irrelevante para o trabalho.

“A equipe precisa se adaptar?”

✔ Sim. Inclusão é responsabilidade da empresa, não da pessoa trans.

“E se alguém fizer um comentário ofensivo?”

✔ A liderança deve intervir imediatamente. Silêncio também é posicionamento.



CHECKLIST

para RHs e lideranças

Checklist de Inclusão Trans na prática por Vagas.com

- Política clara de respeito ao nome social
- Comunicação interna inclusiva
- Canais seguros de denúncia
- Treinamentos periódicos
- Lideranças preparadas para intervir

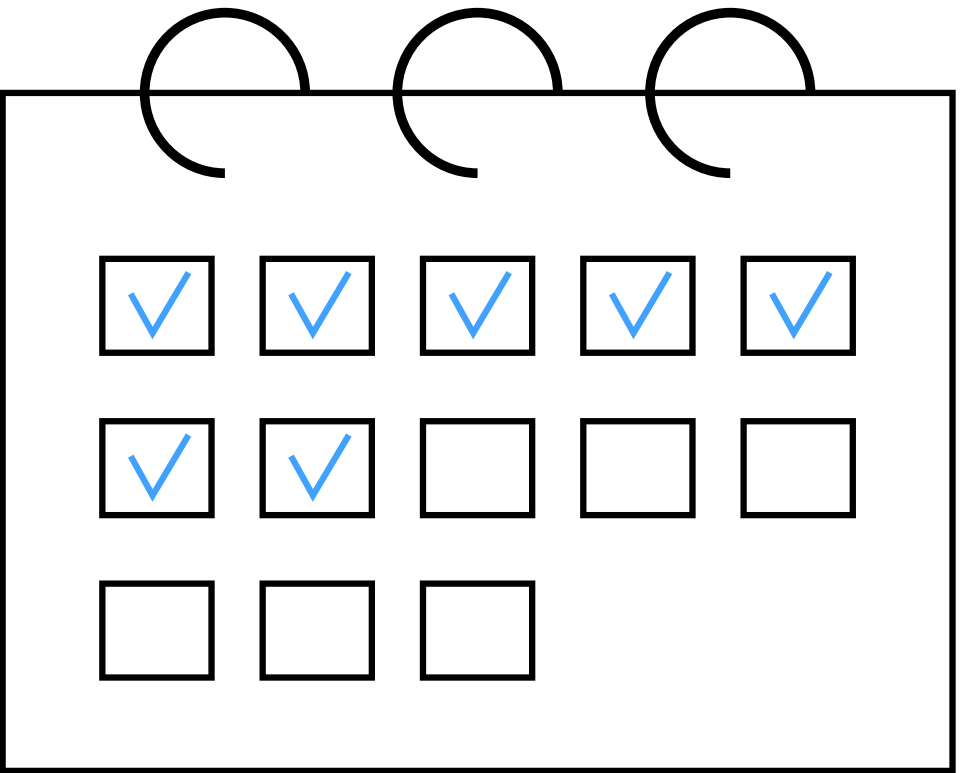
Se todos os itens não estiverem marcados, ainda há trabalho a fazer.

Direitos e responsabilidades (sem juridiquês)

- Pessoas trans têm direito ao uso do nome social;
- Pessoas trans têm direito ao uso do banheiro conforme sua identidade de gênero;
- A Constituição proíbe qualquer forma de discriminação;

- Empresas são responsáveis por garantir ambientes livres de assédio.

Respeitar pessoas trans não é só ética. É também uma obrigação legal.



INCLUSÃO TAMBÉM É DECISÃO ESTRATÉGICA

Incluir pessoas trans no mercado de trabalho é uma ação de justiça social. Mas também é uma decisão estratégica. Ambientes diversos são mais inovadores, criativos e sustentáveis. Diversidade não é favor. Inclusão é compromisso.

Se você ainda tem dúvidas, deixe a gente te ajudar. Entre em contato: **ariane.santana@vagas.com.br**

**Esta cartilha foi construída com o apoio de pessoas diversas e reflete práticas reais de inclusão.*

