

EMPREGABILIDADE DA POPULAÇÃO , LGBTQIA+

 **JUSTIÇA DO TRABALHO**
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB)



**TRT 13 - DIVERSIDADE
E INCLUSÃO**

EXPEDIENTE

Presidente do TRT13

Desembargador Thiago de Oliveira Andrade

Vice-Presidente e Corregedora

Desembargadora Margarida Alves de Araújo Silva

Ouvidor

Desembargador Eduardo Sergio de Almeida

Ouvidora da Mulher

Desembargadora Herminegilda Leite Machado

Juizes Auxiliares da Presidência e da Corregedoria

Lindinaldo Silva Marinho

Alexandre Roque Pinto

Secretário-Geral da Presidência

Hyderlandson Coelho da Costa

Diretora-Geral da Secretaria

Simone Farias Perrusi

Assessoria de Projetos Sociais e Promoção de Direitos Humanos – ASPROS

- Humberto da Silva Miranda
- Jamilly Rodrigues da Cunha
- Francineide Dias Braga
- Samuelson Wagner de Araújo e Silva
- Ricardo Luiz Gomes Silva
- Rute Prado de Moraes
- Priscila Costa de Lucena Rodrigues de Lima
- Wilson Quirino da Silva

Equipe de Elaboração e Revisão

- Ricardo Luiz Gomes Silva
- Francineide Dias Braga
- Karla Fonseca Maranhão
- Humberto da Silva Miranda
- Karina Espínola Guedes do Vale
(Vice-Presidente da Associação IGUAIS LGBT+ e Aliança Nacional LGBTI+)

Equipe da Assessoria de Comunicação Social

- Patrícia Rocha Magalhães Sakaue (Assessora)
- Eduardo Pinelli Pereira (Designer da cartilha)



Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região).
Assessoria de Projetos Sociais e Promoção dos
Direitos Humanos – ASPROS.

B823e Empregabilidade da população LGBTQIA+. João
Pessoa: TRT 13ª Região, 2023.

38 p.

1. Empregabilidade. 2. População LGBTQIA+. 3.
Diversidade de gênero. I. Título.

CDU: 331.5

CONTEÚDO

5 | APRESENTAÇÃO

7 | NOÇÕES SOBRE O TEMA

13 | NOME SOCIAL

15 | EMPREGABILIDADE

18 | ASSÉDIO MORAL

20 | DICAS PARA CONSEGUIR UMA VAGA
NO MERCADO DE TRABALHO

23 | PROCESSO SELETIVO:
COMO FUNCIONA?



CONTEÚDO

24 | DICAS IMPORTANTES

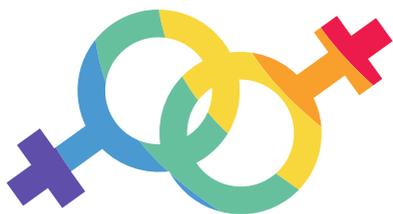
26 | CÓDIGO DE VESTIMENTA
(DRESSCODE)

31 | RECRUMENTO ON-LINE

33 | REDE SOCIAL

34 | CONCLUSÃO





APRESENTAÇÃO

Com satisfação, a **Aspros - Assessoria de Projetos Sociais e Promoção de Direitos Humanos** apresenta a primeira publicação voltada para a promoção dos direitos humanos e justiça social. Neste primeiro documento, contemplamos a questão da **Empregabilidade da população LGBTQIA+**, inaugurando uma série de produções voltadas para as pessoas e coletivos que vivenciam **situações de vulnerabilidade social, política e econômica** no mundo do trabalho.

*Visando oferecer uma **ferramenta de educação e inserção social** a uma parcela da população que tem poucas vozes a seu favor, de modo a somar forças para o **enfrentamento da discriminação social e da transfobia**, contribuindo, de tal forma, para a construção de uma **sociedade mais justa e igualitária**, apresentamos esta cartilha.*

*Os **estereótipos negativos** comumente relacionados às pessoas **LGBTQIA+** estimulam de forma cotidiana a **exclusão social e a violação dos direitos humanos** desses indivíduos, que além de marginalizados, são vítimas constantes de **atos de transfobia**, que embora ilícitos, são socialmente tolerados.*



Segundo a Associação de Travestis e Transexuais - Antra, o Brasil ocupa a triste liderança no ranking mundial de **assassinatos de pessoas trans**, parcela da população que, no nosso país, possui uma expectativa **média de vida de 35 anos**. A **rejeição social**, infelizmente, muitas vezes se inicia no próprio **seio familiar**.

A pesquisa mostra que **90% das pessoas trans** têm a sua **condição pessoal negada** pela própria família, e ainda é comum que esses indivíduos sejam **expulsos de casa**.

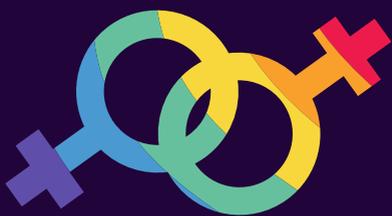
A isso, alia-se outro fator relevante, o **alto índice de evasão escolar**, ambiente que, refletindo o modelo estrutural **conservador da nossa sociedade**, é sempre muito hostil àquilo que se apresenta como **diferente do tradicional**.

Esses fatores, somados a outros, conduzem a um **baixo nível de escolaridade**, que por sua vez, traz reflexos negativos na **qualificação profissional** e, por fim, na inserção no **mercado de trabalho** formal e exclusão social.

Partindo desse pressuposto, e buscando, para além das contendas litigiosas, o pleno exercício da sua vocação social, o **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região** decidiu criar um material que possa, de alguma forma, auxiliar no **acesso** dessa parcela da população à **empregabilidade**, como forma de ocupar o espaço que lhes é de **direito** no mundo **social do trabalho**.

Nesse sentido, a **Aspros - Assessoria de Projetos Sociais e Promoção dos Direitos Humanos** objetiva contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e fraterna, **com respeito à sociodiversidade**.





NOÇÕES SOBRE O TEMA

Pessoas cisgêneras são pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no momento do nascimento.

LGBTQIA+ é a sigla para “lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, transexuais, intersexo, queer, assexuais”.

L	Lésbica
G	Gay
B	Bissexual
T	Travesti, transexual e transgênero
Q	Queer
I	Intersexual
A	Assexual ou Aliados
+	inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero





- **Lésbicas** são mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero.
- **Gays** são homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero.
- **Bissexuais** são homens e mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelos gêneros masculino e feminino.
- **Transexuais, transgêneros ou travestis** são pessoas que se identificam com outro gênero que não aquele atribuído no nascimento. Essas pessoas podem ou não modificar sua aparência ou função corporal, por meios médicos cirúrgicos etc..

*Explicando melhor, transgênero (que, às vezes, é abreviado para trans) é um termo genérico utilizado para **descrever uma ampla gama de identidades** - incluindo pessoas transexuais, travestis, pessoas que se identificam como terceiro gênero ou outros termos não binários, e outros, cujas aparências e características são percebidas como atípicas do gênero. Mulheres trans identificam-se como mulheres, mas foram, ao nascer, classificadas como sendo do sexo masculino.*

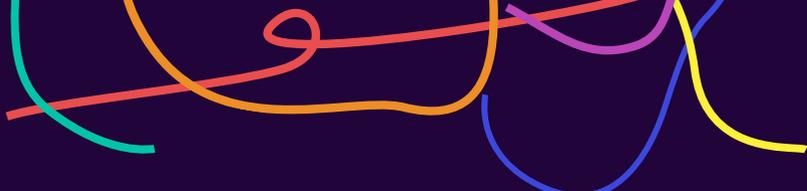




*Homens trans sentem-se como homens, mas foram definidos como do sexo feminino quando nasceram. Algumas pessoas trans passam por cirurgias ou tomam hormônios para colocar seu corpo em harmonia com sua identidade de gênero, outras não. Pessoas trans **podem ter qualquer orientação sexual** incluindo, assumindo uma postura heterossexual, homossexual, bissexual ou assexual.*

- **O termo queer** não se refere a uma orientação sexual específica ou identidade de gênero, mas diz respeito a pessoas que transitam entre os gêneros masculino e feminino ou em outros gêneros nos quais o binarismo não se aplica.
- **Intersexuais** são pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal naturalmente não se encaixa na norma binária (homem/mulher), revelando uma condição que pode, até certo ponto, ser associada ao conceito de androginia.
- **Assexuais** são pessoas que não têm atração afetiva e/ou sexual por outras, traduzindo-se como a falta de interesse em atividades sexuais e até mesmo de orientação sexual.



- 
- O símbolo “+” quer dizer que há diversas outras formas e identidades, variantes ou dissidentes, que possam ter ou vir a ser identificadas e/ou reconhecidas, pois a diversidade humana é infinita e imponderável. Exemplos:

1) **Demissexuais**: são pessoas que somente sentem **atração sexual** em relação a outra quando já existem um **envolvimento ou laço emocional, afetivo ou intelectual** para com essa outra pessoa.

2) **Pansexuais**: são pessoas que sentem atração por **todos os gêneros sem fazer distinção**, pessoas que sentem atração por outras pessoas independentemente de gênero. Diferenciam-se dos **bissexuais**, pois as pessoas bissexuais reconhecem os **diferentes gêneros e os encaram de forma diferente**, sendo que a percepção de diferenças pode levar a uma atração de diferentes graus, conforme o gênero.





É importante ressaltar que, no Brasil, a identidade "**travesti**" é uma importante **reivindicação política do movimento social**.

Embora esses termos tenham **cada vez mais ressonância global** em diferentes culturas, **outros termos podem ser utilizados** para descrever pessoas que se sentem atraídas por pessoas do mesmo gênero, pessoas cuja **identidade de gênero** se diferencia do **sexo designado ao nascimento**, pessoas que apresentam identidades de gênero **não binárias** e pessoas cujas características sexuais não se encaixam nas típicas **definições de macho e fêmea**.

No contexto dos **direitos humanos**, lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros são pessoas que têm **desafios comuns e específicos**.

Pessoas intersexuais (aqueles que nascem com características sexuais atípicas) sofrem vários dos mesmos tipos de **violações de direitos humanos** que as pessoas LGBTQIA+.





A orientação sexual é a atração física, romântica e/ou emocional que uma pessoa sente em relação à outra. Todo mundo tem uma orientação sexual, pois é parte integral da identidade de cada um.

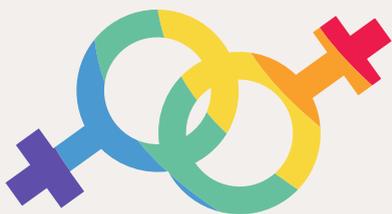
Homens gays e mulheres lésbicas são atraídos por indivíduos de seu gênero. Heterossexuais sentem-se atraídos por pessoas diferentes de seu gênero.

Bissexuais são pessoas que podem sentir atração por indivíduos de seu gênero ou de gênero diferente.



A orientação sexual não está relacionada à identidade de gênero. Identidade de gênero é um sentimento e uma vivência profunda do próprio gênero. A identidade de gênero de uma pessoa pode ou não estar alinhada com o sexo que lhe foi atribuído no momento do nascimento.





NOME SOCIAL

Nome social se refere **ao nome próprio** pelo qual, pessoas transgênero, travestis e transexuais geralmente **desejam ser chamadas**, em contraste com o **nome oficialmente** registrado ao nascimento, que muitas vezes **não reflete sua identidade de gênero**.

*No âmbito federal, o **Decreto n.º 8.727/16**, da Presidência da República normatizou o **uso do nome social** pelos órgãos e entidades da **administração pública federal** direta, autárquica e fundacional.*

*Em 2019, o Senado apresentou o **Projeto de Lei n.º 2.745 de 2019** sobre o **reconhecimento da identidade de gênero**, derivado de uma sugestão popular enviada por uma cidadã de Minas Gerais ao Portal e-Cidadania. O **projeto de lei** encontra-se aguardando designação do relator.*



A Lei 13.460/17, que trata da participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública:

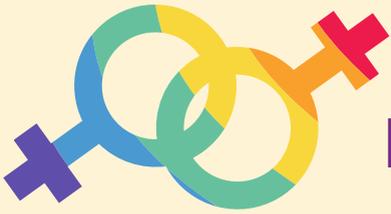
Assegura a todos os cidadãos, **o direito a serem tratados com urbanidade, respeito, acessibilidade, cortesia, presunção de boa-fé, igualdade, eficiência, segurança e ética.**

*Dessa forma, a lei respalda o respeito ao **nome social**, por se tratar de **um direito da comunidade LGBTQIA+**, como expressão de sua dignidade e respeito a sua individualidade.*

RESOLUÇÃO CNJ Nº 270 DE 11/12/2018:

"Dispõe do uso do NOME SOCIAL pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros."





EMPREGABILIDADE

A baixa escolaridade, aliada à **ausência de experiência e qualificação profissional** são elementos que contribuem para a **dificuldade no acesso ao mercado de trabalho** formal por parte das pessoas trans.

Por outro lado, mesmo as pessoas trans que possuem **experiência profissional** e níveis avançados de **estudo e qualificação**, preenchendo os requisitos necessários para o preenchimento de vagas no mercado de trabalho, **são comumente discriminadas** nos processos seletivos, em virtude da sua **identidade de gênero**.

Quando conseguem ser admitidas, também enfrentam **desafios adicionais, como a transfobia**, para permanecerem empregadas e ascenderem profissionalmente.

A realidade acima descrita mostra a **necessidade de adoção de políticas básicas de inclusão** para beneficiar aqueles que desejam ser formalmente absorvidos pelo mercado de trabalho, medidas essas que se iniciam na oferta de vagas para uma adequada qualificação profissional.

Além disso, as diversas nuances sociais que cercam o tema, e a **necessidade de quebra de paradigmas**, torna importante uma intermediação junto ao mercado de trabalho, seja para absorção da mão de obra, seja para o **preparo do ambiente empresarial** para a recepção desses profissionais.



Na sequência, algumas **dicas de instituições** que podem ajudar os interessados a subir os degraus necessários à **conquista de um espaço no mercado de trabalho**.

Institutos Federais pelo Brasil

Instituições que oferecem **cursos profissionalizantes gratuitos**, na forma de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores (FIC), educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação. Para participar do processo seletivo basta fazer um **cadastro no site da instituição mais próxima**. A escolha é efetivada por meio de sorteio eletrônico.

Escola do Trabalhador 4.0

Programa do Ministério do Trabalho e Previdência voltado à **qualificação de trabalhadores e trabalhadoras e o combate ao desemprego**. Os cursos são **online, gratuitos e sem necessidade de escolaridade prévia**. A inscrição é fácil e rápida: basta se inscrever e começar o curso.

Você começa seu curso logo após a inscrição e o recebimento de um e-mail de confirmação. Por ser **totalmente online**, o horário de estudo é o que for mais conveniente para você. Ao final, os alunos que concluíram o curso com a nota mínima de cinco pontos e responderam à avaliação recebem um **certificado da Universidade de Brasília (UnB), na qualidade de curso de extensão**.



Programa SENAC de Gratuidade (PSG).

Programa que proporciona o acesso a diversos **cursos à distância**, destinado a pessoas com **renda familiar mensal per capita** que não ultrapasse **dois salários mínimos**.

Antes de efetuar a inscrição, o candidato deverá tomar **conhecimento das informações** disponíveis na guia "Pré-requisitos" de cada curso e certificar-se de que **atende a todos os critérios exigidos**.

A seleção dos candidatos considera os **seguintes critérios**:

- a) Seleção por Estado;**
- b) Seleção para o curso oferecido, conforme disponibilidade de vagas;**
- c) Classificação obtida pela ordem de inscrição no curso pelo candidato;**
- d) Comprovação do atendimento da documentação exigida para a matrícula.**

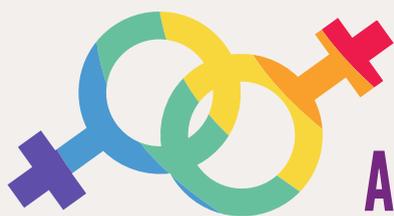
Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC).

Programa do Ministério do Trabalho e Previdência voltado à **qualificação de trabalhadores e trabalhadoras e o combate ao desemprego**. Os cursos são **online, gratuitos e sem necessidade de escolaridade prévia**. A inscrição é fácil e rápida: basta se inscrever e começar o curso.

Você começa seu curso logo após a **inscrição** e o recebimento de um **e-mail de confirmação**.

Por ser **totalmente online**, o horário de estudo é o que for mais conveniente para você. Ao final, os alunos que concluíram o curso com a nota mínima de cinco pontos e responderam à avaliação recebem um **certificado da Universidade de Brasília (UnB)**, na qualidade de curso de extensão.





ASSÉDIO MORAL

Lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, intersexo e +. sofrem discriminação e assédio no mundo do trabalho por conta de sua **orientação sexual e identidade de gênero**.

O assédio moral ocorre quando o trabalhador é **submetido a situações, repetitivas ou sistematizadas, de humilhação, degradação, vexatórias, hostis, vulgares ou agressivas no ambiente de trabalho**.

São exemplos de conduta que, reiteradas, caracterizam o dano moral:

Gritar, xingar, apelidar, contar piadas para menosprezar, ridicularizar e humilhar, ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional, repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestimem os esforços do empregado, isolar a pessoa no corredor ou em sala, entre outros.

O assédio moral causa sérios **danos à saúde física e mental do trabalhador**, além de prejudicá-lo no seu desempenho profissional, social e familiar. Por isso, a **Constituição Federal**, em seus arts. 5º e 7º, XXX, e a CLT, art. 483, protegem a integridade do trabalhador no seu **direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada**.



As principais vítimas de assédio moral são:

- *Pessoas Idosas.*
- *Pessoas Negras.*
- *Pessoas em situação de estabilidade provisória (gestante, membro de CIPA, dirigente sindical e beneficiário de auxílio-doença).*
- *LGBTQIA+.*
- *Portadores de HIV ou doenças graves.*
- *Pessoas obesas ou com sobrepeso, entre outras.*

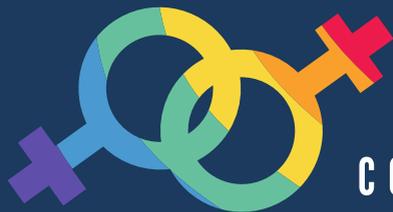


A **violação dos direitos fundamentais** ou a ocorrência de situações de assédio moral à **comunidade LGBTQIA+**, no ambiente de trabalho por empregadores, superiores hierárquicos e colegas de trabalho devem ser comunicadas pelos ofendidos ao **Ministério Público do Trabalho** (www.prt13.mpt.mp.br).

O prejudicado também pode procurar o **Ministério do Trabalho e Previdência**, a quem compete a fiscalização do cumprimento das **Leis Trabalhistas**.

[Acesse: Rede de Atendimento – Português \(Brasil\)](#)





DICAS PARA CONSEGUIR UMA VAGA NO MERCADO DE TRABALHO

O currículo é o **resumo da vida profissional** de um candidato ou candidata a emprego. Para produzir um **bom currículo**:

- **Nunca coloque nele informações pessoais ou profissionais que não sejam verdadeiras;**
- **Descreva todas as suas habilidades profissionais, mas de forma simples e resumida (detalhes devem ser deixados para a entrevista de emprego);**
- **Apresente de forma clara e direta tudo o que a pessoa que vai analisar seus dados precisa saber sobre você, que tenha relação com a vaga em questão.**

Como o currículo é o **primeiro contato e a primeira impressão do empregador**, é importante que ele passe com clareza as suas **competências técnicas e conquistas**. É importante que o documento seja **organizado e não contenha erros de português ou de digitação**. Antes de **imprimir ou enviar**, revise e peça para alguém verificar.

O visual vai depender da área em que você está procurando trabalho. Em regra, **não use letras muito enfeitadas ou grandes**. Além disso, **use cores como preto ou azul escuro**. Mas se você está buscando algo em áreas como publicidade ou designer gráfico, por exemplo, o seu currículo pode e deve ser mais arrojado.



O currículo é dividido em mais ou menos 8 partes, a depender das informações que você possa e queira demonstrar para o empregador.

1. Informações pessoais

Deve-se informar seus dados pessoais: **nome completo, endereço completo, telefone, e-mail**. No lugar do seu nome de registro, você pode colocar seu nome social.

2. Objetivo definido

Currículos sem objetivo, com objetivo genérico (por exemplo: estou à disposição da empresa) ou com muitas opções (por exemplo: recepcionista, assistente financeiro ou designer gráfico) mostra que a **pessoa não tem foco definido e correm mais risco de não receberem a atenção adequada**. Coloque o cargo (por exemplo, recepcionista) ou a área (por exemplo, atuar com atendimento ao público) que deseja desempenhar. Lembre-se de que a **descrição do objetivo deve ser igual ou similar à vaga que esteja concorrendo**. Assim, se você tem muitos interesses e habilidades, faça um currículo para cada objetivo profissional, dando destaque para as experiências mais relacionadas ao que está buscando.

3. Formação Acadêmica

Nesta seção, você deverá colocar em ordem, do mais recente para o mais antigo, **os cursos que realizou**. Lembrando de colocar o nome da instituição de ensino, tipo de curso e ano de conclusão.



4. Qualificações

Aqui, você vai descrever sobre **o que faz bem, seus talentos e resumir suas características pessoais e profissionais**. Exemplo: responsável pelo atendimento à recepção social e cadastro de visitantes; atendimento telefônico; organização de arquivos; desenvoltura para falar em público.

5. Experiência Profissional

Se você tiver **experiências profissionais anteriores**, coloque-as nesta seção, da mais recente para a mais antiga. Sempre indique o nome da empresa, o cargo que atuou e o período em que você ficou nesse emprego. Se achar necessário, faça uma breve descrição das suas principais responsabilidades ou atribuições exercidas na empresa.

6. Conhecimentos em Informática

Caso possua conhecimentos em informática, informe, também no currículo, as ferramentas que você domina ou com as quais já trabalhou. Exemplo: pacote office intermediário (word, excel, power point e outlook), SAP básico etc..

7. Idiomas

Caso domine outras línguas, além da sua língua nativa (no caso dos brasileiros, o português), informe-as nesta parte.

8. Outras Informações

Essa seção é opcional e é utilizada para descrever trabalhos voluntários, participação em projetos específicos ou, ainda, alguma viagem de intercâmbio que seja relevante. Exemplo: experiência de três anos como voluntário em abrigo de animais, no qual ajudava com a limpeza e alimentação dos animais abandonados.





PROCESSO SELETIVO: COMO FUNCIONA?

Em processos seletivos é muito comum as empresas entregarem um **formulário de cadastro de candidato**, por isso sempre tenha uma **caneta azul ou preta** com você.

Tenha também em mãos seus **documentos originais** de identidade, como **RG** (Registro Geral), **CPF** (Cadastro de Pessoa Física), **CNH** (Carteira Nacional de Habilitação) etc..

Tais documentos poderão ser utilizados na entrada ou portaria da empresa, para **autorizar seu ingresso** nas dependências do local de trabalho.

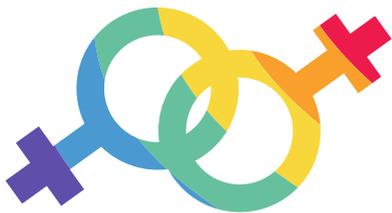
Quanto a outros documentos, como **CTPS** (Carteira de Trabalho e Previdência Social), **PIS** (Programa Integração Social), **Título de Eleitor**, **Reservista**, **Certidão de Casamento**, **Certidão de Nascimento**, **Histórico Escolar** etc., estes documentos realmente são importantes e você precisa deles para preencher alguns **formulários de cadastro**.

Caso você **perca** alguns desses documentos, deve gerar um **B.O.** (**boletim de ocorrência**), solicitar e pagar pela segunda via etc..

Sugere-se que você **anote os números destes documentos**, leve cópias simples ou, ainda, uma foto e arquivada no seu celular.

Além disso, **atualize seus dados de contato** em seu currículo, como e-mail (se você ainda não tem um, é essencial criar); telefone e endereço.





DICAS IMPORTANTES

✓ E-mail

Evite e-mails com **apelidos ou características pessoais** (exemplo: maite.gatinha@xpto.com.br) ou ainda utilizar um **e-mail para fins comerciais** (logadacris@xpto.com.br). Sugere-se **usar variações** de nome, sobrenome e data de nascimento (exemplo: maira.silva1971@xpto.com.br).

Lembre-se: o seu e-mail é uma forma que a empresa vai **entrar em contato** com você. Procure acessá-lo com **frequência**.

✓ Telefone

O número de telefone pode ser de um **celular**. O importante é que seja o número que você esteja **usando no momento**.

Evite a **troca de número de telefone com frequência** ou, caso haja necessidade, pode reservar ou manter um outro telefone para **recados**. Se for necessário, escolha algum de confiança para lhe avisar o mais rápido possível quando surgir uma oportunidade de trabalho.



✓ Endereço

Não precisa levar um comprovante de endereço para o processo seletivo, mas tenha em mãos os dados de onde você mora, incluindo o CEP (Código de Endereçamento Postal).

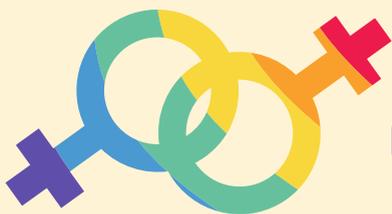
*Se **não souber** do seu CEP, você pode consultar no site dos **Correios: correios.com.br**.*

✓ Acompanhante

*Se você for acompanhado para a entrevista por um amigo ou familiar, **pode causar uma má impressão**, pois pode parecer insegurança, falta de autonomia, etc.. Contudo, se alguém quiser lhe acompanhar, peça para a **pessoa lhe aguardar** na portaria do prédio ou em um local próximo, por exemplo, uma lanchonete.*

Lembre-se que as pessoas chamadas para o processo seletivo **são avaliadas a todo momento**, desde o currículo recebido até o momento da admissão.





CÓDIGO DE VESTIMENTA (DRESSCODE)

Dresscode é um termo muito comum no mundo do trabalho, que diz respeito ao **modo de se vestir apropriado** para cada trabalho. Ele existe porque as empresas entendem que a forma de se vestir é uma das **formas de transmitir os valores e a imagem da empresa** para o mercado, clientes e fornecedores.

Quando pesquisamos sobre a empresa, já conseguimos ter uma ideia de como é seu dresscode, se é mais **formal ou informal**. Mas, na dúvida, **pergunte como é o dresscode da empresa** para a pessoa que entrou em contato com você oferecendo o trabalho.

***Atenção:** A forma como você se apresenta gera uma imagem **de quem você é** para a pessoa que está te entrevistando, então **reserve um tempo** para pensar sobre o que irá usar na entrevista.*



Calçados: escolha um calçado confortável e que não esteja sujo, furado, com manchas etc..

Roupas: escolha uma roupa que você se sente bem, mas tenha cuidado e verifique se está limpa, se precisa passar, se não tem manchas, se tem todos os botões etc..

Lembre-se: *Roupa amassada, furada, manchada, pode passar a impressão de **desleixo**.*

Importante: *Alguns processos seletivos têm dinâmicas ou testes práticos, por isso cuidado com roupas que **dificultam seus movimentos**: muito justas, curtas, decotadas etc..*

Cabelo e barba: o cabelo e a barba são partes integrantes da nossa personalidade e cada pessoa tem seu estilo. Eles podem ser longos, curtos. Os cabelos podem ser presos, soltos, ser lisos, cacheados, blackpower. O importante é que eles estejam limpos e arrumados.

Maquiagem: se você usa maquiagem, é bom que seja uma maquiagem mais leve e básica.

Higiene pessoal: limpeza e bom cheiro são fundamentais, mas se deve tomar cuidado com desodorantes ou perfumes muito fortes. É bom lembrar que algumas pessoas são alérgicas ou se incomodam com alguns tipos de aroma. Faça de tudo para garantir a melhor interação com quem estiver fazendo a entrevista.

Piercing e tatuagem: esses acessórios são mais aceitos hoje em dia pelas empresas. Porém, como já dissemos, algumas são mais flexíveis e outras não.



O **dresscode** reflete a sua **apresentação pessoal**, então cuidado com **excessos, desleixos e uso de acessórios** como boné, fones de ouvido e óculos escuros.

Deixe o **celular desligado** e **não masque chiclete** durante a entrevista.

Enfim, seja uma **pessoa autêntica**, mas tenha atenção ao perfil da empresa e cuidado com excessos.

Quando chegar na empresa para a **entrevista** e caso não tenha alterado seus documentos, informe à pessoa que está atendendo seu **nome social** e a **forma como gostaria de ser tratado**.

Ao preencher o **formulário de cadastro**, faça com calma, atenção, com **letra legível, evite rasuras e revise** todas as informações antes de entregar ao entrevistador.

Lembre-se: *nem todas as pessoas estão preparadas ou têm conhecimento sobre o uso do nome social. Seja paciente.*



As **etapas** mais comuns do processo de seletivo são:

Dinâmica de apresentação

*Nesta etapa é avaliada a forma como você se **apresenta** e se **comunica**, como **administra o tempo** dedicado à atividade e às orientações passadas.*

***Treine em casa**, na frente de um espelho, uma **apresentação rápida**, de uns dois minutos, na qual você conta quem é você, o que você faz e porque quer trabalhar naquela empresa.*

*Atenção para sua **postura** e evite **gírias** e **figuras de linguagem**.*

Dinâmica de grupo

*Esta dinâmica é usada para avaliar as suas **características em relação ao grupo**. Ela pode avaliar o **trabalho em equipe**, a habilidade para **negociação ou liderança**, a depender do perfil da vaga em questão.*

*Nesta etapa também deve-se tomar cuidado com a **postura**, a **forma de se comunicar**, o **tempo** e as **orientações** que foram dadas.*

Entrevista individual

*Seja com a área de seleção, seja com o gestor, o objetivo é **lhe conhecer melhor**. É a oportunidade de a empresa se **aprofundar** na sua experiência, quais são seus **pontos fortes** e quais **características** precisa desenvolver.*

*Por isso é importante ser uma pessoa **autêntica**.*



Procure **manter contato visual** e **responder com detalhes**, dando exemplos de **situações reais**, mesmo que você não tenha experiência profissional.

Se este for o caso, dê exemplos de **outras situações** que demonstrem o que está sendo perguntado.

Por exemplo, você pode demonstrar sua **habilidade de jogo de cintura** contando situações que **vivenciou** na escola, na sua comunidade, em atividades voluntárias ou em trabalhos informais.

E, se **não entender a pergunta**, questione e peça para a pessoa repetir.

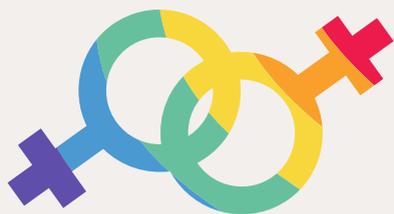


Lembre-se: O processo seletivo é uma via de mão dupla, onde a empresa está **avaliando** se você é a **melhor pessoa** para a vaga e **você** também está avaliando se esta é a função e a empresa onde quer trabalhar.

Este é o momento de **tirar dúvidas** sobre a vaga e de saber qual o **tempo de retorno** e/ou **prazo** para as próximas etapas.

Em resumo: seja autêntico e mostre porque você é a **pessoa a ser contratada** para esta vaga.





RECRUTAMENTO ON-LINE

Várias empresas estão utilizando **métodos** mais **tecnológicos** e que **otimizem o tempo do recrutamento**.

Antes de uma **etapa presencial**, algumas empresas podem pedir para que o candidato ou candidata faça alguns **testes online**, como de **português, raciocínio lógico** e/ou de **conhecimentos específicos**.

Esse tipo de ferramenta possibilita **avaliar o perfil** e as **habilidades da pessoa** que se candidata, bem como verificar se ela está **apta** para seguir no **processo seletivo**.

Assim, é **fundamental** que os testes sejam **preenchidos só por você**. Faça **sem ajuda** de ninguém, afinal eles estão avaliando os seus **conhecimentos**.



Outra **ferramenta on-line** que vem sendo utilizada é o **vídeo do candidato**.

Normalmente, as empresas que optam por esse método como uma etapa do **processo seletivo**, solicitam a **gravação de um vídeo** com um tempo preestabelecido e com um **roteiro** a ser seguido.

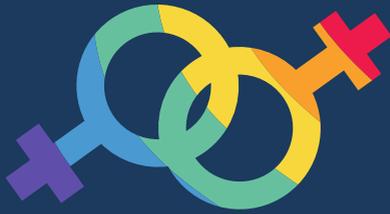
***Lembre-se:** Não é porque você não está falando com o recrutador pessoalmente que você não deve se preocupar com a aparência.*

O **vídeo** é como uma **entrevista**, só que gravada. Então capriche no **visual**, como se estivesse indo para uma entrevista pessoal.

Outra **dica** importante é fazer sua gravação em um **local com fundo claro, sem ruído ou barulhos** e que não seja **passagem** de pessoas.

Escolha um **local tranquilo** para que ninguém o atrapalhe.





REDES SOCIAIS

As **redes sociais** passaram a ter um **peso grande** nos processos seletivos. Algumas vezes, os departamentos de recrutamento se utilizam dessas ferramentas para **conhecer um pouco mais** sobre a pessoa que se candidatou.

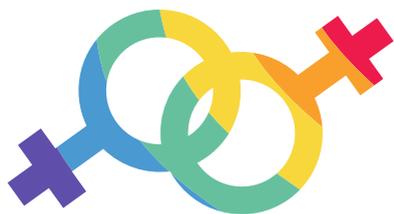
Isso **não significa** que você tem que **apagar as suas redes**. Para manter sua **privacidade**, pode ser melhor, talvez, deixar o seu perfil com acesso apenas para **contatos pessoais**.

Se o seu **perfil for aberto** para qualquer pessoa, sugere-se tomar cuidado com **opiniões políticas**, postagens **ofensivas** e/ou **discriminatórias**, por exemplo.

No caso do **LinkedIn**, isso é ainda mais importante, pois trata-se de uma ferramenta para **uso profissional**. Você tem acesso às pessoas, empresas, oportunidades, grupos de discussão, recrutadores e vagas de emprego. O intuito é **estritamente profissional**.

***Lembre-se:** a pessoa que faz o recrutamento **não lhe conhece**, mas o que você coloca nas suas **redes sociais** e foto de perfil irão causar uma **impressão** que poderá **influenciar** no processo seletivo.*





CONCLUSÃO

*Pronto, agora que você passou por **todas as etapas**, só resta esperar **o resultado**.*

*Não fique **ligando ou enviando e-mail** todo dia para a empresa. Controle a **ansiedade**.*

*Contudo, isso não quer dizer que você não pode entrar em contato, mas procure **aguardar o prazo** dado pela empresa.*

*Passada a **data estipulada**, ligue ou envie um e-mail perguntando a **situação do seu processo** e, se a vaga ainda não tiver sido fechada, pergunte novamente sobre o **prazo que deve aguardar**.*

*Se você for **chamado**, celebre a vitória e **organize a documentação** que será entregue na área de RH (recursos humanos) da empresa.*

*É importante que seus documentos estejam **regularizados e atualizados**, por isso verifique-os com antecedência e não deixe para a última hora.*



Dica final:

Avalie se você tem o perfil e o interesse pela vaga que estão lhe oferecendo.

*Aceitar uma vaga que não está alinhada aos seus **objetivos profissionais** ou que você **não se identifica** com as atividades, apenas lhe fará perder a **chance** de encontrar algo que realmente **interessa a você**.*





FONTES UTILIZADAS

- 1) **NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. PÁGINAS TRANS. Guia de acesso a direitos e serviços para pessoas trans.** Disponível em [Paginas-trans=guia-de-acesso-a-direitos.pdf](https://paginas-trans.org.br/guia-de-acesso-a-direitos.pdf) (mbsp.mp.br). Acessado em 26/10/2022.
- 2) **CARTILHA TRANS. # AGORA VAI.** Disponível em 7f7f8b_2d9eb5e217334fceb61d5187b2bfce7b.pdf (transempregos.com.br). Acessado em 26/10/2022.
- 3) **BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: Atendimento do MPT à População LGBTQI+.** Disponível em mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/atendimento-do-mpt-a-populacao-lgbqi/ file/arquivo_pdf#:~:text=0%20tratamento%20que%20o%20MPT.de%20Juristas%20e%20do%20Serviço. Acessado em 26/10/2022.
- 4) **SANOFI. DO SEU JEITO. Cartilha de Diversidade & Inclusão.** Promover um ambiente mais diverso e inclusivo é papel de todas as pessoas. Disponível em www.sanofi.com.br/dam/jcr:0b5d03b2-af2c-426f-a89d-edf306eb9635/CARTILHA_DOSEUJEITO_DIVRESIDADE.pdf. Acessado em 26/10/2022.
- 5) **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. Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm. Acessado em 26/10/2022.
- 6) **BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 2.745 de 2019.** Altera a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) e a Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973 (Lei de Registros Públicos), para dispor sobre o direito ao reconhecimento da identidade de gênero, permitindo a mudança do registro do prenome e do sexo da pessoa nos documentos de identificação, quando comprovadamente divergentes. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136657>. Acessado em 26/10/2022.
- 7) **BRASIL. Lei nº 13.460 de 26 de junho de 2017.** Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm. Acessado em 26/10/2022.
- 8) **BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 26/10/2022.
- 9) **BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de 05 de outubro de 1988.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 26/10/2022.
- 10) **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021 / Bruna G. Benevides (Org).** – Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2022. Disponível em <https://antrabrasil.files.wordpress.com> . Acessado em 19/12/2022



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB)

