

# Artigos

## .COM

### Educação corporativa sobre identidade de gênero: reduzindo a transfobia nas organizações

Corporate education on gender identity: reducing transphobia in organizations

Educación corporativa sobre identidad de género: reducción de la transfobia en las organizaciones

Simon Gomes Arruda<sup>1</sup>.

#### RESUMO

**Objetivo:** Analisar como programas de educação corporativa podem contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais inclusivos, promovendo respeito à identidade de gênero e reduzindo a transfobia no local de trabalho. **Revisão bibliográfica:** A pesquisa aponta que empresas que investem em treinamentos sobre diversidade apresentam uma redução significativa de casos de discriminação e melhora no clima organizacional. Além disso, políticas inclusivas, aliadas a práticas afirmativas de contratação e suporte interno, favorecem a permanência e o desenvolvimento profissional de pessoas trans, promovendo um ambiente de trabalho mais equitativo, acolhedor e representativo. Tais iniciativas contribuem para a valorização das diferenças, o fortalecimento da cultura organizacional e o aumento do engajamento e da produtividade das equipes. **Considerações finais:** A educação corporativa se mostra uma ferramenta essencial para transformar a cultura organizacional e combater a transfobia. Empresas que adotam medidas efetivas de inclusão não apenas promovem justiça social, mas também colhem benefícios como maior engajamento dos funcionários, inovação e fortalecimento da imagem institucional

**Palavras-chave:** Educação corporativa, Identidade de gênero, Inclusão, Diversidade, Transfobia.

#### ABSTRACT

**Objective:** To analyze how corporate education programs can contribute to building more inclusive organizational environments, promoting respect for gender identity, and reducing transphobia in the workplace. **Literature review:** Research indicates that companies investing in diversity training experience a significant reduction in cases of discrimination and an improvement in organizational climate. Furthermore, inclusive policies, combined with affirmative hiring practices and internal support, foster the retention and professional development of trans individuals, promoting a more equitable, welcoming, and representative work environment. These initiatives contribute to the appreciation of differences, the strengthening of organizational culture, and increased team engagement and productivity. **Final considerations:** Corporate education proves to be an essential tool for transforming organizational culture and combating transphobia. Companies that implement effective inclusion measures not only promote social justice but also benefit from increased employee engagement, innovation, and a stronger institutional image.

**Keywords:** Corporate education, Gender identity, Inclusion, Diversity, Transphobia.

#### RESUMEN

**Objetivo:** Analizar cómo los programas de educación corporativa pueden contribuir a la construcción de entornos organizacionales más inclusivos, promoviendo el respeto a la identidad de género y reduciendo la transfobia en el lugar de trabajo. **Revisión bibliográfica:** La investigación señala que las empresas que invierten en capacitaciones sobre diversidad presentan una reducción significativa de los casos de

<sup>1</sup> Universidade Anhanguera, São Mateus - ES.

discriminación y una mejora en el clima organizacional. Además, las políticas inclusivas, junto con prácticas afirmativas de contratación y apoyo interno, favorecen la permanencia y el desarrollo profesional de personas trans, promoviendo un ambiente laboral más equitativo, acogedor y representativo. Estas iniciativas contribuyen a la valorización de las diferencias, al fortalecimiento de la cultura organizacional y al aumento del compromiso y la productividad de los equipos. **Consideraciones finales:** La educación corporativa se revela como una herramienta esencial para transformar la cultura organizacional y combatir la transfobia. Las empresas que adoptan medidas efectivas de inclusión no solo promueven la justicia social, sino que también obtienen beneficios como un mayor compromiso de los empleados, innovación y fortalecimiento de la imagen institucional.

**Palabras clave:** Educación corporativa, Identidad de género, Inclusión, Diversidad, Transfobia.

---

## INTRODUÇÃO

A diversidade e a inclusão têm se tornado temas centrais nas organizações contemporâneas, impulsionadas por mudanças sociais e pela necessidade de ambientes de trabalho mais equitativos. Nesse contexto, a identidade de gênero emerge como um aspecto fundamental da diversidade, exigindo abordagens estratégicas para a construção de espaços corporativos mais respeitosos e acolhedores. No entanto, a transfobia ainda é um desafio presente, manifestando-se em formas explícitas e sutis, que impactam diretamente o bem-estar e a produtividade de pessoas trans e travestis (GALVÃO SFOL, 2024). De acordo com Arruda SG. (2025) a educação corporativa tem desempenhado um papel essencial na sensibilização de colaboradores e gestores para a diversidade, contribuindo para a desconstrução de preconceitos e a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva.

Programas de treinamento sobre identidade de gênero não apenas esclarecem conceitos fundamentais, como também auxiliam na implementação de políticas mais eficazes contra a discriminação, promovendo ambientes de trabalho seguros e respeitosos. Apesar dos avanços legislativos e das diretrizes de boas práticas empresariais, muitas organizações ainda apresentam lacunas significativas na inclusão de pessoas trans. Essas falhas ocorrem tanto na formulação de políticas quanto na sua execução, evidenciando a necessidade de intervenções educacionais que abordem a transfobia estrutural e cotidiana. Além disso, a falta de conhecimento sobre identidade de gênero pode resultar em práticas excludentes, afetando tanto o desenvolvimento profissional quanto a permanência desses indivíduos no mercado de trabalho. (BUENO JP, 2024).

Pesquisas indicam que ambientes organizacionais inclusivos aumentam o engajamento e a satisfação dos funcionários, refletindo-se em maior inovação e produtividade. No entanto, a falta de educação corporativa sobre diversidade de gênero pode gerar um clima de insegurança, onde expressões de preconceito, mesmo que implícitas, comprometem a cultura organizacional. A ausência de políticas educativas eficazes contribui para a perpetuação da transfobia, reforçando barreiras que dificultam a inserção e permanência de pessoas trans no ambiente corporativo (SOUZA BAA, 2024). A resistência à implementação de programas de diversidade e inclusão muitas vezes está atrelada a desinformação e estereótipos, Silva AGG. (2024) salienta que no contexto organizacional, a abordagem educativa se torna uma ferramenta estratégica para quebrar paradigmas e transformar a percepção sobre identidade de gênero.

Através de treinamentos, campanhas de conscientização e mudanças estruturais, as empresas podem não apenas cumprir seu papel social, mas também aprimorar sua competitividade no mercado. A análise de casos de sucesso em empresas que já adotaram programas educativos voltados para identidade de gênero demonstra os impactos positivos dessa prática. Empresas que investem na formação de seus colaboradores para o respeito à diversidade apresentam maior retenção de talentos, melhor reputação no mercado e um ambiente mais colaborativo. Esse cenário reforça a necessidade de ampliar estudos sobre a relação entre educação corporativa e redução da transfobia nas organizações. (LIMA JGS, et al., 2024)

Diante desse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar a importância da educação corporativa na redução da transfobia dentro das organizações. A pesquisa busca compreender de que forma programas de capacitação e sensibilização sobre identidade de gênero podem transformar as relações de

trabalho, promovendo ambientes mais inclusivos e equitativos. Além disso, pretende-se discutir os desafios e benefícios da implementação de políticas educacionais voltadas à diversidade, destacando boas práticas que possam servir de referência para diferentes contextos empresariais.

## REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### Identidade de gênero e transfobia no ambiente corporativo

A identidade de gênero refere-se à forma como um indivíduo se identifica e se percebe em relação ao gênero, podendo ou não estar alinhada ao sexo biológico atribuído no nascimento. Esse conceito como corrobora Balem IF, et al. (2020) difere da orientação sexual e da expressão de gênero, sendo fundamental para compreender a diversidade de vivências e experiências das pessoas trans e travestis. Segundo a Associação Americana de Psicologia (APA), a identidade de gênero é uma dimensão central da identidade humana e deve ser respeitada em todas as esferas sociais, incluindo o ambiente de trabalho. A transfobia no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, desde assédio moral e recusa em utilizar o nome social até obstáculos institucionais para a progressão profissional.

Relatórios de organizações como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que pessoas trans enfrentam maiores taxas de desemprego e subemprego devido ao preconceito enraizado em muitas empresas. Além disso, aquelas que conseguem ingressar no mercado de trabalho frequentemente encontram dificuldades para serem promovidas ou para obterem tratamento equitativo (CARRIJO VC, 2023). A educação corporativa surge como um mecanismo essencial para reduzir a transfobia e promover ambientes mais inclusivos, de acordo com Fernandes AB, et al. (2023) a implementação de treinamentos sobre diversidade e inclusão auxilia na desconstrução de estereótipos e na sensibilização dos colaboradores para a importância do respeito à identidade de gênero. Além disso, estudos apontam que empresas que investem em diversidade tendem a apresentar maior inovação, engajamento e produtividade entre seus funcionários.

Programas de capacitação devem abordar não apenas conceitos básicos sobre identidade de gênero, mas também questões práticas, como o uso correto do nome social, a inclusão de banheiros neutros e a criação de canais de denúncia para casos de discriminação. A participação da liderança nesses treinamentos é um fator determinante para a efetividade da educação corporativa, pois gestores bem informados tendem a implementar políticas mais inclusivas e a influenciar positivamente a cultura organizacional (MARTINS BLO, 2021). Do ponto de vista legal, diversos países têm avançado na implementação de leis que garantem os direitos das pessoas trans no ambiente de trabalho.

Simões NC, et al. (2024) corrobora que no Brasil, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que equipara a discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ ao crime de racismo é um passo importante na luta contra a transfobia. No entanto, a efetividade dessas leis depende da conscientização e do compromisso das empresas em adotá-las de maneira eficaz, criando um ambiente seguro para todas as identidades de gênero. A resistência à inclusão de pessoas trans muitas vezes está atrelada a preconceitos e desinformação. Algumas empresas alegam que a diversidade pode gerar conflitos internos, enquanto outras acreditam que as adaptações necessárias demandam investimentos altos. No entanto, pesquisas demonstram que empresas que adotam políticas inclusivas não apenas fortalecem sua imagem institucional, mas também se tornam mais competitivas, atraindo talentos diversos e ampliando sua capacidade de inovação (BARROS DCR, et al., 2022).

O impacto da transfobia nas organizações vai além dos prejuízos individuais às pessoas trans; ele afeta o clima organizacional e a reputação da empresa. Ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos favorecem o bem-estar dos colaboradores e reduzem índices de rotatividade, absenteísmo e processos judiciais por discriminação. Dessa forma, investir em educação corporativa sobre identidade de gênero não é apenas uma questão ética, mas também uma estratégia inteligente para a sustentabilidade das empresas (OLIVEIRA MB, 2024). Diante desse cenário como salienta Silva SLP. (2025) torna-se imprescindível que organizações adotem políticas efetivas de educação corporativa voltadas para a diversidade de gênero. A implementação de treinamentos, a revisão de políticas internas e o engajamento da liderança são fatores fundamentais para

a construção de ambientes de trabalho mais justos e equitativos. A partir da promoção do respeito e da valorização da diversidade, é possível transformar a cultura organizacional e reduzir significativamente os impactos da transfobia no meio corporativo.

### **Impactos da Transfobia no Mercado de Trabalho**

A transfobia no ambiente profissional representa um dos principais desafios para a inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. Trata-se de um fenômeno que se manifesta tanto de forma explícita, por meio da discriminação direta, quanto de maneira sutil, através da exclusão sistemática em processos seletivos, da falta de oportunidades de crescimento e do preconceito velado nas relações interpessoais. Esses obstáculos contribuem para a marginalização dessa população, que frequentemente enfrenta dificuldades para acessar e permanecer no emprego formal (ARRUDA SG, 2025). Dados do Relatório da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) apontam que mais de 90% das mulheres trans e travestis no Brasil recorrem à prostituição como meio de sobrevivência, devido à falta de oportunidades no mercado de trabalho convencional.

Esse número alarmante evidencia como a transfobia estrutural impede que essas pessoas tenham acesso a empregos dignos e estáveis, perpetuando um ciclo de exclusão social e vulnerabilidade econômica (BENEVIDES BG, 2024). A discriminação contra pessoas trans pode ocorrer já na fase de recrutamento e seleção. Muitas empresas ainda utilizam critérios excludentes, como exigência de documentos com nome de registro ou entrevistas baseadas em estereótipos de gênero, dificultando o ingresso de pessoas trans no quadro de funcionários. Mesmo quando contratadas, essas pessoas enfrentam desafios como a resistência ao uso do nome social, piadas de mau gosto e o questionamento constante de sua identidade (DOS SANTOS TG, 2023). Além dos desafios na contratação, como salienta Siqueira JK, et al. (2024) a transfobia também impacta a permanência e a progressão profissional.

Pessoas trans frequentemente enfrentam dificuldades para serem promovidas, sendo limitadas a funções operacionais ou de menor remuneração. Essa barreira impede que talentos sejam desenvolvidos e que essas pessoas alcancem cargos de liderança, o que reforça a desigualdade de oportunidades dentro das organizações. Do ponto de vista econômico, a transfobia também representa uma perda significativa para as empresas e para a sociedade como um todo. Pesquisas apontam que a diversidade no ambiente corporativo está diretamente relacionada ao aumento da inovação, da criatividade e da produtividade, Borges DEF, et al. (2023) corrobora que as empresas que promovem ambientes inclusivos tendem a apresentar maior retenção de talentos e melhor desempenho financeiro, uma vez que colaboram para a construção de um espaço de trabalho mais saudável e colaborativo.

A ausência de políticas de inclusão e diversidade também impacta a imagem institucional das organizações. Cada vez mais, consumidores e investidores valorizam empresas que adotam práticas de responsabilidade social e respeito à diversidade como salientado por Arruda SG. (2025) casos de discriminação podem gerar repercussões negativas, prejudicando a reputação da empresa e afastando potenciais clientes e parceiros de negócios. Assim, combater a transfobia no ambiente de trabalho não é apenas uma questão ética, mas também uma estratégia empresarial inteligente. O impacto da transfobia no mercado de trabalho também está diretamente relacionado à falta de acesso à educação de qualidade para pessoas trans.

Muitas enfrentam abandono escolar precoce devido à discriminação nas instituições de ensino, o que limita suas chances de ingressar no ensino superior e, conseqüentemente, em melhores oportunidades profissionais. Esse cenário reforça a necessidade de políticas públicas que garantam o acesso e a permanência dessas pessoas no sistema educacional (LAURINI, MM et al, 2023). Diante desse contexto, é fundamental que empresas e gestores reconheçam a importância de combater a transfobia e criar ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos, de acordo com Castro YKM. (2025) o compromisso com a diversidade deve ir além do discurso e se refletir em ações concretas, como treinamentos, políticas de inclusão e suporte psicológico para funcionários trans. Apenas por meio da educação e da mudança estrutural será possível transformar o mercado de trabalho em um espaço mais justo e acessível para todas as identidades de gênero.

## **Boas Práticas e Casos de Sucesso na Implementação de Programas de Diversidade**

A implementação de programas de diversidade tem se tornado uma estratégia essencial para empresas que buscam promover ambientes mais inclusivos e produtivos. No contexto da identidade de gênero, essas iniciativas desempenham um papel fundamental na redução da transfobia, garantindo que pessoas trans e travestis tenham acesso a oportunidades justas no mercado de trabalho, Cordeiro RV. (2023) salienta que além de contribuir para a construção de um ambiente corporativo mais equitativo, essas práticas também geram benefícios tangíveis para as organizações, como aumento da inovação, fortalecimento da reputação institucional e melhoria do clima organizacional.

Uma das boas práticas mais eficazes é a realização de treinamentos e capacitações sobre diversidade e inclusão. Empresas que investem na educação de seus funcionários sobre identidade de gênero e respeito à diversidade conseguem reduzir significativamente episódios de discriminação e preconceito. Essas formações abordam temas como o uso correto do nome social e dos pronomes, o impacto da transfobia no ambiente de trabalho e a importância da empatia nas relações interpessoais. Organizações como a IBM e a Accenture são exemplos de corporações que realizam treinamentos regulares para conscientizar seus colaboradores (SALES RG, 2017)

Outra estratégia essencial é a adoção de políticas institucionais inclusivas, como a criação de diretrizes formais contra a discriminação de pessoas LGBTQIAP+. Essas políticas devem ser amplamente divulgadas e aplicadas de maneira rigorosa para garantir um ambiente seguro para todos. Silva BJ e Laranja GF. (2017) salientam que as empresas como o Google e o Banco Itaú se destacam por terem normativas específicas de proteção e inclusão de pessoas trans, incluindo diretrizes claras para o uso do nome social e do banheiro correspondente à identidade de gênero do funcionário.

Além das políticas internas, a adoção de práticas afirmativas de contratação tem se mostrado uma ferramenta eficaz para ampliar a presença de pessoas trans no mercado de trabalho. Programas como o TransEmpregos, iniciativa pioneira no Brasil, conectam profissionais trans a empresas comprometidas com a diversidade. Corporações como a Coca-Cola e a Avon já adotaram programas específicos para recrutamento e desenvolvimento de talentos trans, garantindo que esses profissionais tenham acesso a oportunidades justas e dignas (SIMÕES NC, et al., 2024).

Um aspecto crucial para o sucesso da inclusão de pessoas trans no ambiente corporativo é a criação de redes de apoio internas. A implementação de grupos de afinidade e comitês de diversidade permite que funcionários LGBTQIAP+ compartilhem experiências, fortaleçam suas vozes dentro da empresa e contribuam para a formulação de políticas mais efetivas. O Nubank, possui um grupo interno voltado para discussões sobre inclusão, garantindo que as demandas da comunidade trans sejam ouvidas e atendidas (SILVA DB; CASTRO LAM, 2022).

Lima JGS et al. (2024) apontam que a diversidade no ambiente corporativo está diretamente relacionada ao aumento da inovação e da produtividade. Empresas que promovem a inclusão de diferentes perfis conseguem ampliar sua capacidade de resolver problemas de forma criativa e alcançar públicos diversos. Além disso, funcionários que se sentem respeitados e representados tendem a ter maior engajamento e satisfação no trabalho, reduzindo índices de rotatividade e absenteísmo.

Diante desses fatores, a implementação de programas de diversidade voltados para a inclusão de pessoas trans é uma necessidade urgente e estratégica para as organizações. As boas práticas e os casos de sucesso apresentados demonstram que é possível transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais justo e igualitário. No entanto, para que essas iniciativas sejam eficazes, é fundamental que haja um comprometimento genuíno por parte das lideranças e uma mudança cultural que envolva todos os colaboradores (ARRUDA SG, 2025).

## **Desafios e Perspectivas para a Construção de Ambientes Corporativos Mais Inclusivos**

A construção de ambientes corporativos mais inclusivos representa um desafio significativo para as organizações, especialmente quando se trata da inclusão de pessoas trans e travestis. Apesar dos avanços

em diversidade e inclusão, a transfobia ainda é um obstáculo que impede a plena participação dessa população no mercado de trabalho. O preconceito estrutural, a falta de políticas institucionais eficazes e a resistência cultural dentro das empresas dificultam a criação de espaços verdadeiramente equitativos (DOS SANTOS OS e MIRANDA JS, 2024).

Um dos principais desafios enfrentados pelas empresas é a falta de informação e sensibilização sobre identidade de gênero, como salienta Arruda SG. (2025) muitos gestores e colaboradores desconhecem as realidades vividas por pessoas trans, o que pode levar à reprodução de práticas discriminatórias, mesmo que de forma não intencional. Para superar essa barreira, é fundamental investir em treinamentos contínuos sobre diversidade e inclusão, promovendo o respeito e a empatia dentro do ambiente corporativo.

Outro obstáculo significativo é a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho para pessoas trans. Muitos profissionais enfrentam discriminação já nos processos seletivos, seja pelo uso do nome de registro em documentos, seja por preconceitos inconscientes dos recrutadores. Programas de contratação afirmativa e políticas de inclusão podem ajudar a mitigar esse problema, garantindo que esses profissionais tenham oportunidades justas e equitativas de inserção no mercado formal (LAURINI MM, et al., 2023).

A permanência no emprego também representa um desafio, uma vez que pessoas trans frequentemente enfrentam resistência e hostilidade no ambiente de trabalho. De acordo com Alcântara PMO. (2017) situações como a recusa de colegas em utilizar o nome social, piadas de mau gosto e isolamento profissional são comuns e afetam a saúde mental desses indivíduos. Para combater essa realidade, as empresas precisam adotar medidas concretas, como a implementação de canais de denúncia eficientes e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade.

Outra perspectiva positiva como corroborado por Machado DS. (2022) é a ampliação do diálogo sobre diversidade no mundo corporativo. Cada vez mais, organizações reconhecem que a inclusão não deve ser apenas um valor ético, mas também uma estratégia de inovação e competitividade. Estudos apontam que empresas diversas são mais criativas e produtivas, além de apresentarem melhores índices de retenção de talentos e satisfação dos colaboradores.

O papel das lideranças também é essencial na construção de ambientes corporativos mais inclusivos. Gestores e executivos precisam não apenas apoiar as iniciativas de diversidade, mas também atuar como agentes de transformação dentro das organizações. Quando a liderança se compromete com a inclusão, toda a cultura empresarial se torna mais receptiva à diversidade, criando um efeito positivo duradouro (CORDEIRO RV, 2023).

Por fim, a construção de ambientes de trabalho inclusivos exige um esforço contínuo e coletivo. Empresas que adotam uma abordagem proativa para combater a transfobia e promover a diversidade contribuem não apenas para a equidade dentro do mundo corporativo, mas também para a transformação social mais ampla, conforme corroborado por Freitas TA. (2019) a perspectiva futura é que, à medida que mais organizações assumirem esse compromisso, o mercado de trabalho se torne cada vez mais justo e acessível para todas as identidades de gênero.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos desafios e avanços discutidos, fica evidente que a construção de ambientes corporativos mais inclusivos para pessoas trans exige um compromisso real das organizações, indo além do discurso e se materializando em políticas eficazes de diversidade. A implementação de treinamentos, práticas afirmativas de contratação e o combate à discriminação são passos essenciais para transformar o mercado de trabalho em um espaço mais equitativo. Além dos benefícios sociais, a inclusão reflete diretamente na inovação, produtividade e reputação das empresas, demonstrando que diversidade e sucesso corporativo caminham juntos. Contudo, para que essas mudanças sejam efetivas, é imprescindível o envolvimento ativo das lideranças e uma cultura organizacional que valorize o respeito e a equidade. Somente assim será possível reduzir a transfobia e garantir que pessoas trans tenham acesso a oportunidades dignas e justas no mundo do trabalho.

**REFERÊNCIAS**

1. ALCÂNTARA PMO. Assédio moral no trabalho e seus desdobramentos na administração pública: um olhar sobre a esfera federal na Paraíba, 2017.
2. ARRUDA SG. Efeitos Da Discriminação No Ambiente De Trabalho Sobre Pessoas Transexuais. Artigos. Com, 2025; 25: 17884.
3. BALEM IF, et al. (Bio) política nos corpos, violência normativa e (in) visibilidade da identidade de gênero não binária: perspectivas do reconhecimento e desdobramentos até o direito à intimidade, 2020.
4. BARROS DCR, et al. No tabuleiro: educação do campo x políticas públicas, 2022.
5. BENEVIDES BG. Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024. Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2025; 144.
6. BORGES DEF, et al. Retenção de talento no setor hoteleiro: um estudo exploratório. Dissertação de Mestrado, 2023.
7. BUENO JP. A encruzilhada também é ponto de partida: experiências e práticas políticas em redução de danos com/por pessoas trans e travestis. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, 2024.
8. CARRIJO VC. A Criminalização Da Transfobia No Supremo Tribunal Federal: Uma Análise Da Eficácia Social Da Ado Nº 26 E Do Mi Nº 4.733 Na Garantia Dos Direitos Às Pessoas Trans, 2023.
9. CASTRO YKM. As políticas públicas de suporte psicológico para professores do ensino fundamental: desafios e impactos na inclusão de crianças neurodivergentes. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, 2025; 16-220.
10. CORDEIRO RV. A política de diversidade e inclusão na VALE S/A: um estudo de caso das ações no contexto brasileiro, 2023.
11. DOS SANTOS e PS MIRANDA JS. Os direitos da mulher trans no ambiente de trabalho: desafios e perspectivas. Revista foco, 2024; 17(10): 6520.
12. DOS SANTOS TG. O Poder Invisível do Algoritmo a Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho na era da Inteligência Artificial. Dissertação de Mestrado. Universidade NOVA de Lisboa (Portugal), 2023.
13. FERNANDES AB, et al. Educação corporativa em ambientes virtuais: uma abordagem da administração estratégica na contemporaneidade. Revista de Gestão e Secretariado, 2024; 15(5): 3688.
14. FREITAS TA. A gestão da diversidade em um ambiente de inovação, 2019.
15. GALVÃO SFOL. Liderança inclusiva e governança. Editora Senac São Paulo, 2024.
16. LAURINI MM, et al. Cenário cinza no mundo do arco-íris: discriminação, resistência e sobrevivência trans no trabalho, 2023.
17. LIMA JGS, et al. Diversidade e inclusão no processo de seleção e atuação profissional de Recursos Humanos no comércio varejista de Sumaré: um estudo de caso, 2024.
18. MACHADO DS, et al. Diversidade e inclusão no transporte aéreo, 2022.
19. MARTINS BLO. A mídia enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans, 2021.
20. OLIVEIRA MB. Processos de subjetivação e trabalho nas histórias de vida de pessoas trans, 2024.
21. SALES RG. Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2017.
22. SILVA AGG. Avaliação das estratégias de comunicação digital do portal Geledés no fomento a políticas públicas antirracistas no Brasil, 2024.
23. SILVA BJ e LARANJA GF. "ELVIS E MADONA": os direitos e garantias dos LGBTS NO BRASIL. Anais do III Simpósio Regional Direito e Cinema em Debate, 2017; 156.
24. SILVA DB e CASTRO LAM. Inclusão e diversidade no mundo corporativo, 2022.
25. SILVA SLP, et al. Transparência e diversidade sexual: um estudo nos relatos integrados de empresas brasileiras. Revista Eletrônica de Ciências Contábeis, 2025; 14(1): 1-26.
26. SIMÕES NC, et al. Respeito aos direitos LGBTI+ no setor privado brasileiro: interfaces entre direitos humanos e empresas, 2024.
27. SIQUEIRA JK, et al. Desafios e estratégias na inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado formal de trabalho, 2024.
28. SOUZA BAA. Liderança de equipes: o papel do treinamento operacional no engajamento e na motivação de pessoas, 2024.