

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ENRICO BRESOLIN DAVI

**PESSOAS TRANS E MERCADO DE TRABALHO: O CASO DAS  
EMPRESAS PARCEIRAS DA TODES TELECOM**

PORTO ALEGRE

2023

### CIP - Catalogação na Publicação

Davi, Enrico  
Pessoas Trans e Mercado de Trabalho: O Caso das  
Empresas Parceiras da Todes Telecom / Enrico Davi. --  
2023.  
55 f.  
Orientadora: Cláudia Antonello.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de  
Administração, Curso de Administração, Porto Alegre,  
BR-RS, 2023.

1. Transgêneros. 2. Ecossistema Todes Telecom. 3.  
Ambiente Organizacional. 4. Diversidade. 5. Inclusão.  
I. Antonello, Cláudia, orient. II. Título.

ENRICO BRESOLIN DAVI

**PESSOAS TRANS E MERCADO DE TRABALHO: O CASO DAS  
EMPRESAS PARCEIRAS DA TODES TELECOM**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharel em  
Administração da Escola de  
Administração da Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul.

Conceito final:

Aprovado em: 28 de agosto de 2023.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Simone Antonello (UFRGS – Orientadora)

---

(Avaliadora) Profa Gabriele Domeneghini Mercali

Porto Alegre

2023

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a minha família, que me proporcionou desde sempre condições de ensino de primeira qualidade, o que me levou a entrar nessa faculdade e superar todos os desafios até o presente momento. Agradecer ao meu pai, por me ensinar os principais valores da vida, me ensinar a ser batalhador e insistente dentro dos meus objetivos. Agradecer à minha mãe, que sempre se demonstrou presente, com os braços sempre abertos perante as minhas dificuldades, sempre demonstrando todo o amor e carinho necessários para alcançar minhas vitórias. Agradeço também ao meu irmão, que me mostrou o quanto uma pessoa pode evoluir ao longo de uma vida e me dá todos os dias exemplos de como ser um grande pai e irmão.

Agradecemos aos meus avós, que sempre foram os meus principais incentivadores quando o assunto era estudos e que sempre me apoiaram e me empurraram dentro de meu objetivo acadêmico. Hoje posso dizer que me sinto orgulhoso por poder atingir este objetivo que tanto eles queriam, e tanto me fizeram querer.

Agradeço especialmente ao meu avô Roco, o qual nos deixou dias antes da minha defesa perante a banca, que com sua alegria incessante e seu exemplos inigualáveis de vida, me deram forças para encarar todos desafios como um “casca-grossa”, como ele dizia. Nunca vou me esquecer do dia em que descobri que havia passado no vestibular da UFRGS e ele preparou uma jarra de caipirinha para comemarmos juntos em sua casa em Capão da Canoa.

Agradeço também a minha namorada Rafaella, que me deu todo o suporte durante a confecção desse trabalho tão importante, me auxiliando em diversos momentos, seja com os ajustes de formatação ou com aqueles abraços em momentos de angústia e incerteza que às vezes perpassam pelo nosso pensamento. Com certeza foi uma das pessoas mais importantes para que eu finalizasse com êxito o meu curso de administração.

*"A diversidade é uma riqueza,  
não uma ameaça."*

**DaShanne Stokes**

## RESUMO

Neste estudo, buscou-se compreender como as empresas parceiras da marca Todes Telecom contribuem para tornar o ambiente organizacional mais inclusivo e diverso para as pessoas transgênero. Além disso, procurou-se identificar o nível de aceitação de pessoas transgênero nestas empresas, assim como os principais desafios enfrentados pelas organizações pesquisadas na promoção da diversidade e inclusão de transgêneros em seus ambientes de trabalho. Por fim, investigar as ações destinadas pelas empresas pesquisadas para a inclusão de pessoas transgênero em seu ambiente organizacional. Para isso, realizou-se pesquisa qualitativa, utilizando a entrevista em profundidade para coleta de dados. O público alvo consiste em pessoas que possuem cargos de diretoria nas empresas do ecossistema da Todes Telecom. Para a análise dos dados adotou-se a técnica da análise de conteúdo. Após uma análise cautelosa das respostas das entrevistas, foi possível observar pequenas diferenças na abordagem das organizações em relação à aceitação e integração de pessoas transgênero. Além disso, as práticas e políticas implementadas pelas organizações mostraram que muitas destas ainda não realizam ações neste sentido e que precisam de auxílio de outras empresas para que desenvolvam projetos necessários nesta direção. Em conclusão, esta pesquisa reforça a importância de promover ambientes inclusivos e diversos nas empresas, especialmente no que diz respeito à população transgênero.

**Palavras-chave:** Transgêneros, Ecossistema Todes Telecom, Ambiente Organizacional, Diversidade, Inclusão.

## **ABSTRACT**

*In this study, we sought to understand how the partner companies of the Todes Telecom brand contribute to making the organizational environment more inclusive and diverse for transgender people. In addition, we sought to identify the level of acceptance of transgender people in these companies, as well as the main challenges faced by the organizations surveyed in promoting diversity and inclusion of transgender people in their work environments. Finally, to investigate the actions taken by the companies surveyed to include transgender people in their organizational environment. To this end, qualitative research was carried out, using in-depth interviews to collect data. The target audience consisted of people holding management positions in the companies in the Todes Telecom ecosystem. Content analysis was used to analyze the data. After a careful analysis of the interview responses, it was possible to observe small differences in the organizations' approach to accepting and integrating transgender people. In addition, the practices and policies implemented by the organizations showed that many of them do not yet carry out actions in this direction and that they need help from other companies to develop the necessary projects in this direction. In conclusion, this research reinforces the importance of promoting inclusive and diverse environments in companies, especially with regard to the transgender population.*

**Keywords:** *Transgender, Todes Telecom Ecosystem, Organizational Environment, Diversity, Labor Market.*

## LISTAS DE QUADROS

<b>Quadro 1 - Roteiro de Entrevista.....</b>	<b>24</b>
<b>Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados.....</b>	<b>25</b>
<b>Quadro 3 - Categorias de Análise.....</b>	<b>27</b>



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 OBJETIVOS.....</b>	<b>12</b>
a) OBJETIVO GERAL.....	12
b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
<b>1.2 JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>12</b>
2.1 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	14
2.2 PESSOAS TRANSGÊNERO.....	17
2.3 PESSOAS TRANSGÊNERO E MERCADO DE TRABALHO.....	19
<b>2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>23</b>
3.1. TÉCNICA DE COLETA DE DADOS.....	23
3.2 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	25
<b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS.....	28
4.2 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 1: ACEITAÇÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO 28	
4.2.1 VIESES INCONSCIENTES.....	29
4.2.2 RELAÇÃO ENTRE A MÉDIA DE IDADE DOS COLABORADORES E O NÍVEL DE ACEITAÇÃO.....	30
4.2.3 ACEITAÇÃO DE OUTROS PROFISSIONAIS DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+.....	31
4.3 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 2: AÇÕES PROMOVIDAS PELAS EMPRESAS DESTINADAS À INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO.....	32
4.3.1 DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE INCLUSÃO.....	33
4.3.2 TRABALHO DE SENSIBILIZAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES E ACOMPANHAMENTO DAS PESSOAS TRANS CONTRATADAS.....	36
4.4 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 3: DESAFIOS ENFRENTADOS NA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE TRANSGÊNEROS.....	38
4.4.1 NÍVEL DE ACEITAÇÃO DAS AÇÕES.....	38
4.4.2 EMPRESAS CONSTITUÍDAS MAJORITARIAMENTE POR HOMENS CIS.....	39
4.4.3 AUSÊNCIA DA CAPACITAÇÃO PARA ATUAÇÃO EM DETERMINADAS FUNÇÕES.....	40
4.4.4 LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA.....	40
4.5 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 4: SUGESTÕES PARA EMPRESAS QUE PRETENDEM TRABALHAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM SEUS AMBIENTES DE TRABALHO.....	42
4.5.1 PERDA DOS “PRÉ-CONCEITOS” EM RELAÇÃO A PESSOAS TRANSGÊNERO.....	43
4.5.2 SENSIBILIZAÇÃO E EDUCAÇÃO SOBRE A COMUNIDADE.....	44
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>53</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Quando pensamos em uma sociedade como a em que vivemos atualmente, pensamos em uma sociedade que é cada vez mais diversa, com pessoas de diferentes raças, etnias, gêneros, orientações sexuais, habilidades, idades, religiões e *backgrounds* socioeconômicos. Cada indivíduo tem suas próprias características, experiências e perspectivas únicas, o que enriquece a sociedade de uma maneira geral. A diversidade permite que as pessoas aprendam umas com as outras e tenham acesso a ideias e perspectivas diferentes, o que pode ajudar a resolver problemas de todos os tipos de maneira mais criativa e eficaz. Além disso, sabemos que a diversidade em todos seus aspectos pode aumentar a inovação e a competitividade ao permitir que as empresas e organizações aproveitem ao máximo as habilidades e conhecimentos de um grupo diverso de funcionários.

Uma pesquisa da Harvard Business Review (2014) revelou que nas empresas onde o ambiente de diversidade é reconhecido, os funcionários estão 17% mais engajados e dispostos a ir além das suas responsabilidades. Sendo assim, a falta de diversidade e inclusão nas empresas pode ter um impacto negativo no ambiente organizacional. Quando as equipes não são diversas, elas podem ter dificuldade em compreender e se relacionar com clientes e consumidores de diferentes origens e *backgrounds*. Isso pode levar a decisões de negócios pouco informadas e pouco eficazes. Além disso, a falta de diversidade e inclusão pode criar um ambiente desfavorável para indivíduos de grupos minorizados, o que pode levar a problemas de retenção de talentos e a uma cultura de exclusão. É importante que as empresas se esforcem para criar um ambiente inclusivo e diverso, para benefício tanto de seus funcionários quanto de seus negócios.

Dos grupos minorizados, podemos destacar a comunidade LGBTQIAPN+ e os negros como os grupos que mais sofrem dentro do mercado de trabalho e principalmente com as poucas oportunidades que são colocadas para eles. Somente 5% dos negros alcançam posições de conselho segundo o Instituto Ethos, o que demonstra uma larga disparidade se comparado com os brancos, mesmo os negros sendo 54% da população brasileira, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016). Já, segundo pesquisa de 2022 realizada pela

consultoria GPTW (Great Place to Work), pode-se observar, que dos funcionários em posição de liderança, somente 8% são LGBTQIAPN+.

A partir desta realidade, a marca Todes Telecom surgiu da ideia de uma família de classe média, em aliar um serviço poderoso e massificado que é o de telecomunicações, mais especificamente o serviço de telefonia móvel, que atinge aproximadamente 84% da população brasileira acima de 10 anos, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Pnad Contínua (2021), do IBGE, com o propósito de entrega inclusivo, visando principalmente a população LGBTQIAPN+. A marca desde seu lançamento no final do ano de 2020, buscou atingir toda a comunidade LGBTQIAPN+, assim como os aliados à causa, como parentes e amigos próximos das pessoas que pertencem a esta realidade. O foco da empresa é vender o seu serviço aliado a este propósito maior da empresa, essa visão de que é possível fazer a diferença. A empresa vende o seu serviço para pessoas físicas e jurídicas e dentro de cada um desses espectros visa contribuir com ações focadas no desenvolvimento da comunidade LGBTQIAPN+ e de outras minorias.

A marca possui uma identidade colorida e alegre, ideal para se comunicar com o seu público-alvo, utiliza diversas maneiras de se conectar com o consumidor, a partir de conteúdos educativos, informativos e datas simbólicas para toda a comunidade da diversidade. Além disso, a marca busca utilizar em todas suas comunicações e canais de atendimento a linguagem neutra e também busca saber qual o pronome com o qual determinado cliente gostaria de ser tratado.

Um dos principais focos da empresa é questão da empregabilidade da comunidade transexual, que é sem dúvidas a que mais sofre nesse sentido, tendo grande parcela de sua população vivendo em situações de vulnerabilidade e optando pela maneira mais “fácil” de entrar no mercado de trabalho, via prostituição. De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% das pessoas trans estão em situação de rua e de prostituição e não é por opção. Por isso a Todes buscou fazer parceria com algumas ONGs ao redor do Brasil que tem em seu foco também questões LGBTQIAPN+ no geral, como acolhimento, alimentação e também a empregabilidade dessas pessoas que vivem em vulnerabilidade.

Segundo pesquisa da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), publicada em 2020, as mulheres transgêneros são as mais atingidas pela falta de oportunidade, tendo 90% de sua população trabalhando com a prostituição, e somente 4% tem emprego formal e 6% emprego informal. De acordo com Costa (2020, p.31), “Os grupos vítimas de discriminação, como a população LGBT não possuem condições favoráveis e nem maior acesso de oportunidades de trabalho ficando, por vezes, relegados a subempregos”.

A dificuldade das pessoas transexuais de entrarem no mercado de trabalho formal fica clara com a existência de plataformas com o intuito de contratação somente para a população transexual, como a Transempregos, criada em 2013, para auxiliar essa população a conseguir vagas de empregos que as respeitem e as tratem com o devido respeito. Pode-se perceber a partir disso, que a contratação da população LGBTQIAPN+, principalmente a população transexual, não é incluída da maneira que deveria em processos de seleção e contratação ditas “usuais”, sofrendo preconceitos e dificuldade desde as entrevistas seletivas, até o desligamento da empresa.

Outro fato que preocupa bastante é o de que as pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ não se sentem à vontade para falarem sobre sua identidade de gênero e sobre sua orientação sexual. Segundo o Observatório Sobre Empregabilidade LGBT, publicado em 22 de Setembro de 2020, 25% dos entrevistados LGBTQIAPN+ não abriam a sua orientação sexual para o resto da equipe da empresa. Destes 25%, 51% não sentiam necessidade em expor, 37% não gosta de falar sobre sua vida pessoal, 22% sentiam medo de uma possibilidade de represália por parte dos companheiros de trabalho e 32% dos entrevistados disse que ninguém sabia sua orientação sexual nem dentro nem fora do ambiente de trabalho.

Quando se trata da ocupação de cargos de liderança, a diversidade nestas funções também é um desafio. De acordo com o Observatório, somente 13% dos profissionais LGBTQIAPN+ ocuparam cargo de Diretoria e 15% de Coordenação, enquanto a maior parte (54%) está ocupando cargos de entrada, que são os analistas, assistentes e estagiários. Apesar desses números, quando entrevistados, 71% dos profissionais heterossexuais afirmaram que não teriam nenhum tipo de problema em ter um gestor LGBT.

A partir destes pontos percebemos que, mesmo esta pauta ganhando mais notoriedade conforme os anos vão passando, ainda se mostra muito clara a necessidade de se abordar cada vez mais este tema para que mudanças mais perceptíveis ocorram, principalmente aos olhos de quem é da comunidade. De acordo com Perez e Sousa (2021, p.12):

Verificamos que as questões relacionadas ao preconceito e discriminação, refletem diretamente nas condições de vida da população LGBTQI+, em razão de interferirem no acesso ao mercado de trabalho. Há claramente uma delimitação social “invisível”, imposta pelo sistema que define quais postos são passíveis de ocupação pelo segmento. Apesar dos ganhos em políticas públicas temos muito a avançar, não só quanto a inclusão do segmento no trabalho formal, como também na educação da sociedade, com vista, a entender a diversidade.

A partir do problema descrito acima, este estudo visa explorar a seguinte questão: como as empresas parceiras da marca Todes Telecom contribuem para tornarem o ambiente organizacional mais inclusivo e diverso e que tipo de ações essas empresas praticam com o enfoque na população transexual? Para tanto, serão identificados os elementos que incluem fatores, atitudes, ações e crenças das pessoas da comunidade que afetam o progresso no setor em questão, e principalmente, das pessoas e líderes que trabalham dentro de organizações já estabelecidas no mercado, visando compreender o porquê de esta pauta ainda ser tão polêmica dentro dos mais diversos ambientes. A respeito do objeto de estudo, este engloba o ecossistema da empresa Todes Telecom como empresas clientes e as empresas fornecedoras e outros fatores externos de outros agentes dentro do mercado de trabalho brasileiro. Durante a pesquisa, foram adotadas abordagens que auxiliassem levar em conta o contexto, utilizando pesquisas, análises e teorias relacionadas à igualdade de direitos e oportunidades buscados pela comunidade LGBTQIAPN+ global.

A partir da questão de pesquisa do presente estudo foram estabelecidos os objetivos do presente estudo que são apresentados na seção a seguir.

## 1.1 OBJETIVOS

### a) OBJETIVO GERAL

Compreender como as empresas parceiras da marca Todes Telecom contribuem para tornar o ambiente organizacional mais inclusivo e diverso para as pessoas transgênero.

### b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar o nível de aceitação de pessoas transgênero em empresas do ecossistema da Todes Telecom;
- Investigar as ações destinadas pelas empresas pesquisadas para a inclusão de pessoas transgênero em seu ambiente organizacional;
- Identificar os principais desafios enfrentados pelas organizações pesquisadas na promoção da diversidade e inclusão de transgêneros em seus ambientes de trabalho.
- Propor sugestões para empresas que pretendem trabalhar a diversidade e inclusão em seus ambientes de trabalho.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A falta de espaço para as pessoas LGBTQIAPN+, principalmente as transgêneros, é uma realidade entre as empresas brasileiras. Portanto, a busca pela diversidade nos ambientes organizacionais pode ser um fator diferenciador dentro de um cenário cada vez mais competitivo, em que as empresas devem procurar formas de se destacarem para com os consumidores em geral. Pretende-se então, com este estudo, investigar e avaliar as práticas estabelecidas e implementadas pelas empresas parceiras da Todes Telecom em sua cultura organizacional para a criação de um ambiente de inclusão. Além disso, a inclusão da população

transgênero faz com que estas pessoas tenham mais oportunidades dentro de nossa sociedade que ainda é tão preconceituosa.

A pesquisa poderá ser utilizada por toda a sociedade, visto que a falta de representatividade nas organizações impacta não somente as organizações em si, mas a sociedade como um todo. As alternativas pensadas como solução para esse problema que serão criadas conforme o trabalho for sendo desenvolvido, também poderão servir de exemplo para que toda e qualquer organização possa utilizar em seus processos seletivos. Portanto, a realização deste trabalho é fundamental para servir de incentivo às organizações que pretendem inserir cada vez mais essa cultura em suas realidades, além de trazer esperança e otimismo para todas as pessoas LGBTQIAPN+ que desejam ingressar no mercado de trabalho.

O presente trabalho está estruturado, além desta introdução, no capítulo 2 onde se aborda a conceitualização dos termos diversidade e inclusão, como esse tema é visto em relação às organizações nos tempos atuais e como cada vez mais tem se tornado um assunto muito mais presente nos ambientes organizacionais. Além disso, ainda é abordado no capítulo 2 a definição de pessoa transgênero e quais as dificuldades que essas pessoas sofrem ainda nos dias de hoje no seu dia a dia. Ademais, é estabelecida uma relação entre a população transgênera e as imensas dificuldades que esta sofre para conseguir se inserir no mercado de trabalho devido a diversas circunstâncias. No capítulo 3, abordam-se os procedimentos metodológicos, a técnica de análise de dados utilizada, o roteiro de entrevista e os perfis dos entrevistados. Além disso, apresentam-se também as micro e macro categorias de análises mapeadas para o desenvolvimento do trabalho. No capítulo 4, apresentam-se os resultados obtidos a partir da condução das entrevistas realizadas, categorização dos entrevistados e explanação aprofundada das análises realizadas. E por fim, no capítulo 5 apresentam-se as considerações finais a respeito do desenvolvimento e resultados deste presente trabalho.

## REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados os norteadores teóricos que auxiliaram no desenvolvimento do estudo e discussão e análise dos dados coletados em campo.

### 2.1 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Antecedendo o início da revisão teórica deste projeto, se faz necessário conceituar, contextualizar e diferenciar os dois termos que direcionam este estudo. Em um mundo cada vez mais preocupado com questões de diversidade e inclusão, várias questões vão surgindo a respeito destes dois temas, trazendo diversas interpretações a respeito destes.

A diversidade e a inclusão têm se tornado temas cada vez mais relevantes no cenário organizacional. De acordo com Akamine (2021), a diversidade refere-se à presença de diferentes características e identidades dentro de um grupo, enquanto a inclusão diz respeito ao grau de envolvimento e pertencimento dessas pessoas na organização. A inclusão é a atitude de acolher e valorizar as diferenças, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo que respeite a individualidade de cada colaborador.

Fraga et al. (2021) realizaram uma revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração entre os anos de 2001 e 2019. Os autores identificaram que a diversidade pode ser analisada sob diferentes perspectivas, tais como: raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, entre outras. Além disso, concluíram que a diversidade é importante porque pode trazer vantagens para as empresas, como a melhora da criatividade, inovação e desempenho.

No entanto, Silva e Franco (2022) apontam que, apesar de a diversidade e a inclusão serem pautas importantes, muitas vezes são abordadas de forma superficial e equivocada em alguns contextos. Os autores analisaram um site popular sobre administração e identificaram que as abordagens sobre diversidade e inclusão estavam centradas em ações pontuais, como a contratação de pessoas



com deficiência, sem levar em consideração questões mais profundas, como a cultura organizacional e os valores da empresa.

Segundo Akamine (2021), para que a inclusão seja efetiva, é necessário que a empresa esteja comprometida com a valorização da diversidade e que adote práticas inclusivas em todas as suas áreas, desde a seleção de candidatos até a gestão de carreira. É importante ressaltar que a inclusão não se limita à contratação de pessoas com características diversas, mas também inclui a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor.

Fraga et al. (2021) destacam que a gestão da diversidade é uma prática importante para promover a inclusão, uma vez que permite a criação de estratégias e políticas que valorizem as diferenças e promovam a equidade. Dessa forma, é possível garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e condições de desenvolvimento dentro da empresa.

Em síntese, a diversidade e a inclusão são temas importantes que devem ser abordados de forma aprofundada e efetiva pelas organizações. É preciso que as empresas estejam comprometidas com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, que valorize as diferenças e promova a equidade. Para isso, é necessário que sejam adotadas práticas inclusivas em todas as áreas da organização, desde a seleção de candidatos até a gestão de carreira.

Nos dias atuais, a diversidade e inclusão têm se tornado temas cada vez mais relevantes no mercado de trabalho, e as empresas têm tomado medidas para promover ambientes mais inclusivos e equitativos. No entanto, nem todas as empresas têm agido de forma efetiva em relação a essas questões, algumas apenas implementam ações pontuais para melhorar sua imagem diante do público.

Porém, para que a diversidade e a inclusão sejam efetivas, é necessário que as empresas enfrentem desafios significativos. De acordo com Santos de Jesus e da Costa (2022), a gestão da diversidade é um processo complexo que envolve a promoção da equidade, o respeito à individualidade de cada colaborador e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo. Dessa forma, é necessário adotar medidas concretas que promovam a diversidade em todas as áreas da organização.

Um exemplo de ação efetiva para a promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho é a criação de programas de capacitação e treinamento para

os colaboradores. Rocha (2022) avaliou grandes empresas que atuam no Brasil e verificou que muitas delas adotaram programas de capacitação para promover a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho. Esses programas incluem palestras, treinamentos, workshops e outras atividades que promovem a conscientização e a sensibilização dos colaboradores em relação às questões da diversidade.

Outra medida importante adotada pelas empresas é a implementação de políticas de igualdade salarial. Rocha (2022) destacou que algumas empresas têm adotado medidas concretas para garantir que homens e mulheres recebam salários iguais para o mesmo trabalho. Além disso, as empresas têm promovido a diversidade em cargos de liderança, contratando profissionais de diferentes origens e experiências para ocupar cargos de alta gestão.

Segundo Rocha (2022), algumas empresas promovem ações de marketing que valorizam a diversidade, mas não adotam medidas concretas para promovê-la em seus ambientes de trabalho. Essas empresas muitas vezes não têm compromisso real com a diversidade e inclusão, e suas ações são apenas superficiais e simbólicas.

Podemos citar outra empresa que vem tendo alguns exemplos bem-sucedidos de ações com esse viés, no caso a Ambev, que, desde 2016, promove uma série de ações voltadas para a diversidade e inclusão em suas equipes, como o programa “Cervejarias pela Diversidade”, que tem como objetivo incentivar a inclusão de grupos minoritários no mercado de trabalho, incluindo mulheres, negros, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. A empresa também criou uma plataforma de cursos online gratuitos voltados para a capacitação de profissionais de diversas áreas, inclusive para pessoas com deficiência, e promove ações de conscientização e diálogo para combater a discriminação e o preconceito.

Portanto, é importante que as empresas tenham consciência da importância da diversidade e inclusão não apenas para melhorar sua imagem pública, mas também para criar um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e produtivo. É necessário que as ações voltadas para a diversidade e inclusão sejam planejadas de forma estratégica e efetiva, e que envolvam todos os níveis hierárquicos da empresa, para que sejam eficazes e duradouras. A diversidade não pode ser vista

como um modismo ou uma obrigação legal, mas sim como uma oportunidade de promover a inovação, a criatividade e o respeito às diferenças.

## 2.2 PESSOAS TRANSGÊNERO

De acordo com Jesus (2012), transgênero é um termo utilizado para descrever indivíduos que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento, ou seja, pessoas cuja identidade de gênero não coincide com o sexo biológico. Essas pessoas podem se identificar como homens, mulheres, ambos ou nenhum dos gêneros. É importante destacar que a identidade de gênero não deve ser confundida com orientação sexual, que se refere ao desejo afetivo e/ou sexual de uma pessoa em relação a outras.

Ramalho (2018) destaca que a identidade de gênero é uma construção social e cultural, que pode variar ao longo do tempo e do espaço. Ele enfatiza que a expressão da identidade de gênero é fundamental para a realização da dignidade da pessoa humana, e que a negação desse direito pode acarretar sofrimento psicológico e marginalização social. Portanto, a garantia dos direitos das pessoas transgênero é um importante passo na luta pela igualdade de direitos e respeito à diversidade. De acordo com Ramalho (2018, p.4):

A definição de transgênero que corre solta pelo fio do açoite dos opressores é a da literalidade rasa com referência clara ao aparelho sexual. A verdadeira chave do segredo público é a identidade de pertencimento. Por isso, nos textos e artigos acadêmicos, reportagens e debates nos meios de mídias massificadas, as definições acerca de transgêneros comungam da ideia de que são pessoas cuja identidade e, conseqüentemente, expressão de gênero, não suporta, não aceita sua conformidade com o sexo de nascimento. É por esse motivo que os transgêneros são vistos como infra-humanos, e é nessa condição, que pesam ofensivas demandas de gênero, sobre os ombros dessa viva célula social.

As pessoas transgênero enfrentam diversas dificuldades dentro da sociedade contemporânea, em virtude da falta de compreensão e aceitação por parte da sociedade em geral. Segundo Bitelo e Araldi (2019), "a violência é uma constante na

vida de pessoas trans, seja ela física, psicológica, simbólica ou institucional". Dados estatísticos revelam que as pessoas transgênero estão entre os grupos mais vulneráveis e marginalizados da sociedade. Além de todas essas dificuldades, as pessoas transgênero também sofrem este preconceito dentro de suas casas, muitas vezes perdendo até seus pais e mães que não veem essa identificação de seus filhos com bons olhos. Após saírem de casa, as pessoas transgênero ainda têm extrema dificuldade de conseguirem uma educação de qualidade. De acordo com Carvalho (2019), "a expectativa de vida de uma pessoa trans no Brasil é de apenas 35 anos, enquanto a média nacional é de 74 anos". Além disso, segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% das pessoas transgênero já sofreram algum tipo de violência ou discriminação em sua vida, e apenas 10% conseguem acesso a empregos formais.

No entanto, as pessoas transgênero também têm mostrado uma grande capacidade de resiliência e superação, buscando constantemente formas de se afirmar e de reivindicar o direito de existir. Conforme Jesus (2016), "as pessoas transgênero têm assumido uma postura ativa em relação à reconstrução de suas identidades de gênero, buscando novas formas de compreender e expressar a sua individualidade".

Apesar das dificuldades, a luta pelos direitos das pessoas transgênero tem avançado nos últimos anos, com a aprovação de leis e políticas públicas voltadas para a promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades. De acordo com Bitelo e Araldi (2019) a luta por visibilidade e reconhecimento tem permitido que as pessoas trans sejam cada vez mais ouvidas e respeitadas, abrindo caminho para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

Em suma, as pessoas transgênero enfrentam uma série de desafios na sociedade contemporânea, que incluem a violência, a discriminação e a marginalização. No entanto, essas pessoas também têm mostrado uma grande capacidade de resistência e de luta pelos seus direitos, buscando formas de se afirmar e de reivindicar o direito de existir. Se mostra fundamental a necessidade de que a sociedade em geral se sensibilize e se engaje nessa luta, buscando formas de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

Em relação às pessoas transgênero, de acordo com Kim (2019), sua inclusão no mercado de trabalho ainda é um desafio, e poucas empresas têm adotado medidas concretas para acolher e valorizar esses profissionais. O autor destaca que, para promover a inclusão de pessoas trans no ambiente de trabalho, é necessário adotar políticas de diversidade empresarial que permitam a contratação desses profissionais e a promoção de um ambiente acolhedor e respeitoso. Nas próximas seções, abordaremos com maior profundidade essa questão.

### 2.3 PESSOAS TRANSGÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

As pessoas transgênero enfrentam uma série de desafios no mundo do trabalho, que muitas vezes são decorrentes da falta de compreensão e da discriminação por parte de gestores e colegas de trabalho. Conforme Paniza e Moresco (2022), as pessoas trans são marginalizadas, estigmatizadas, discriminadas e têm dificuldade em encontrar trabalho, sofrendo com a precarização e a informalidade. A falta de políticas públicas voltadas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho contribui para o seu isolamento social e financeiro, o que reforça a sua vulnerabilidade.

A questão da inclusão das pessoas transgênero no mercado de trabalho é um tema que tem sido cada vez mais discutido, uma vez que essa parcela da população é frequentemente discriminada no mundo do trabalho. Segundo Paniza e Moresco (2022), a falta de oportunidades e de acesso ao mercado formal de trabalho, em grande medida, se deve a uma discriminação estrutural e institucional que, desde sempre, marginalizou a presença de travestis e transexuais no mundo do trabalho.

Ainda de acordo com os autores, a falta de oportunidades e de acesso ao mercado formal de trabalho acaba por empurrar essas pessoas para o mercado informal, o que muitas vezes as expõe a situações precárias de trabalho e de violência. Além disso, o estigma e a discriminação enfrentados por pessoas transgênero no ambiente de trabalho podem levar a quadros de ansiedade e depressão, prejudicando sua saúde mental.

De acordo com as autoras Prado e Dangelo (2017), as pessoas trans têm dificuldades para serem aceitas em ambientes de trabalho e são frequentemente excluídas do mercado de trabalho. O preconceito e a discriminação são fatores que contribuem para a marginalização das pessoas trans no mercado de trabalho.

Além do preconceito, outro obstáculo enfrentado pelas pessoas transgênero é a falta de oportunidades de capacitação e formação educacional, o que afeta sua inserção no mercado de trabalho formal. Santos e Fajardo (2020) destacam que a falta de formação educacional prejudica a inserção desses profissionais no mercado de trabalho formal e limita suas oportunidades. Segundo os autores, muitas vezes a discriminação vivenciada pela população transgênero nas escolas impede que eles completem sua formação acadêmica. Além disso, mesmo quando conseguem concluir seus estudos, a falta de políticas públicas de inclusão acaba limitando as oportunidades de trabalho. Os autores ressaltam que muitas empresas ainda são reticentes em contratar pessoas transgênero, o que reforça a exclusão social e a marginalização dessas pessoas. Como resultado, muitas vezes a população transgênero é empurrada para o mercado informal, onde enfrentam condições precárias de trabalho e remuneração inadequada.

De acordo com Prado e Dangelo (2017) e Teixeira (2019), a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho é uma questão que requer uma mudança cultural nas organizações. É necessário que as empresas adotem uma cultura inclusiva, que valorize a diversidade e respeite as diferenças de gênero e identidade de gênero. Isso pode ser feito por meio de ações de capacitação e sensibilização dos funcionários, bem como pela adoção de políticas internas que promovam a diversidade e a inclusão.

Souza e Goldschmidt (2018) destacam que a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho é importante não apenas por uma questão de justiça social, mas também por razões econômicas. A exclusão dessas pessoas do mercado de trabalho causa prejuízos não só para as próprias pessoas trans, mas também para a economia como um todo. Tateisi et al. (2021) também apontam que a inclusão de pessoas transgênero nas organizações pode ser vista como uma forma de responsabilidade social empresarial, uma vez que as empresas têm o papel de promover a igualdade e o respeito às diferenças. As ações em prol da

inclusão de pessoas trans podem trazer benefícios não só para as empresas, mas para a sociedade como um todo.

Essas barreiras não devem ser ignoradas e exigem ações efetivas para garantir a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho. É fundamental que as empresas desenvolvam políticas inclusivas para garantir a inclusão de profissionais transgênero. Além disso, programas de capacitação e formação educacional específicos para essa população também são importantes. Para tentar reverter essa situação, algumas empresas têm adotado políticas de diversidade e inclusão que visam garantir a equidade de oportunidades no mercado de trabalho para todas as pessoas, incluindo as transgênero. No entanto, ainda existem desafios a serem enfrentados nesse sentido. Como aponta Paniza (2021), "apesar das políticas de diversidade e inclusão adotadas pelas empresas, a realidade é que a inclusão de pessoas transgênero no mundo do trabalho ainda é bastante tímida".

Segundo o estudo de Tateisi et al. (2021), algumas organizações já vêm adotando medidas para promover a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, como programas de diversidade e inclusão, treinamentos e capacitação para os funcionários. Outra medida importante é a adoção de políticas de recrutamento e seleção que não discriminem as pessoas transgênero. Segundo Souza e Goldschmidt (2018), é preciso que as empresas criem critérios objetivos e claros para a seleção de candidatos, sem que a identidade de gênero seja um fator de exclusão. Além disso, é necessário que as organizações sejam transparentes em relação aos processos seletivos, de forma a garantir a igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Como aponta Tateisi et al. (2021), é importante que as organizações ofereçam políticas de diversidade e inclusão que contemplem a inclusão de pessoas transgênero, o que pode incluir a disponibilização de benefícios como o uso do nome social, acesso a banheiros e vestiários adequados, entre outros.

Existem exemplos de empresas que têm buscado atuar de forma mais efetiva na inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho. É o caso da consultoria Deloitte, que tem investido em programas de capacitação e conscientização para seus funcionários, a fim de promover um ambiente mais inclusivo para as pessoas transgênero. Além disso, a empresa também tem buscado atuar como uma aliada na luta pelos direitos dessa população, participando

de campanhas e eventos que buscam dar visibilidade às questões relacionadas à diversidade e inclusão.

Em resumo, a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho ainda é um desafio a ser enfrentado, uma vez que essa população enfrenta diversas formas de discriminação e marginalização no ambiente de trabalho. No entanto, algumas empresas têm buscado atuar de forma mais efetiva na promoção da diversidade e inclusão, investindo em programas de capacitação e conscientização para seus funcionários e participando de campanhas e eventos que visam dar visibilidade às questões relacionadas à diversidade e inclusão.



## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir os objetivos especificados foi realizada uma pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa é uma abordagem metodológica que busca compreender e interpretar fenômenos sociais a partir da perspectiva dos sujeitos envolvidos. Segundo Godoy (1995, p. 62), "os estudos denominados qualitativos têm como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Nessa abordagem valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada".

A pesquisa qualitativa se diferencia da pesquisa quantitativa pela forma como são coletados e analisados os dados. Segundo Flick (2009, p. 16) "o termo "pesquisa qualitativa" foi usado, durante muito tempo, de forma diferenciada, para descrever uma alternativa à pesquisa "quantitativa", e foi cunhado no contexto de uma crítica à segunda, especialmente seus desdobramentos nos anos de 1960 e 1970". Dessa forma, a pesquisa qualitativa é adequada para o estudo de fenômenos subjetivos, complexos e não mensuráveis, enquanto a pesquisa quantitativa é mais adequada para o estudo de fenômenos mensuráveis e passíveis de quantificação.

### 3.1. TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Em adequação a realização de uma pesquisa qualitativa, utilizou-se a técnica de entrevista em profundidade a partir de um roteiro de entrevista semiestruturado. Segundo Duarte (2006), a entrevista em profundidade é uma técnica de coleta de dados que permite ao pesquisador obter informações detalhadas sobre as opiniões, crenças, valores e experiências dos entrevistados. O roteiro foi desenvolvido a partir da literatura utilizada neste estudo e os objetivos que se pretendia alcançar, conforme quadro 1 a seguir e Apêndice A na sua íntegra, e que permitiu ao entrevistador fazer perguntas abertas e seguir pistas que pudessem surgir durante a entrevista. Aos entrevistados foi disponibilizado o Termo de Consentimento livre e Esclarecido conforme Apêndice B.

Quadro 1 - Roteiro de Entrevista

Objetivos Específicos	Perguntas
Dados de Identificação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idade;</li> <li>• Gênero;</li> <li>• Estado Civil;</li> <li>• Formação;</li> <li>• Início no cargo;</li> <li>• Tempo na atual empresa.</li> </ul>
Identificar o nível de aceitação de pessoas transgênero em empresas do ecossistema da Todes Telecom.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique como você percebe a aceitação de diferentes identidades de gênero e orientações sexuais no dia a dia de trabalho em sua empresa;</li> <li>• Como você percebe a receptividade de sua empresa e colegas com pessoas transgênero no ambiente de trabalho? Explique com exemplos.</li> </ul>
Investigar as ações destinadas pelas empresas pesquisadas para a inclusão de pessoas transgênero em seu ambiente organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A empresa possui algum programa, políticas ou ações voltadas para a diversidade e inclusão? Quais, comente. Se não possui, por quê?</li> <li>• A empresa realiza ou já realizou ações em prol da inclusão de pessoas transgênero em seu ambiente organizacional. Se realiza(ou), descreva. Se não realiza(ou), comente por quê.</li> <li>• De que forma os diretores de sua empresa se engajam em ações focadas em diversidade e inclusão? Comente.</li> <li>• De que forma os colaboradores de sua empresa se engajam em ações focadas em diversidade e inclusão? Comente.</li> </ul>
Identificar os principais desafios enfrentados pelas organizações pesquisadas na promoção da diversidade e inclusão de transgêneros em seus ambientes de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fale sobre como você percebe a cultura de sua empresa no que diz respeito à diversidade e inclusão.</li> <li>• Quais são as maiores dificuldades que enfrentam para implementar políticas e ações voltadas para diversidade e inclusão de transgêneros. Comente.</li> <li>• Na sua percepção quais seriam as medidas a serem adotadas para enfrentar essas dificuldades?</li> <li>• Que sugestões você daria para empresas que pretendam trabalhar a questão da diversidade e inclusão especificamente acerca de pessoas transgênero?</li> </ul>

Fonte: Elaborado a partir da revisão de literatura e objetivos específicos.

Os entrevistados foram escolhidos a partir do seu cargo na empresa, que estivesse ou não relacionado ao setor de diversidade e inclusão e que se tratasse de um cargo decisor na empresa. As entrevistas foram realizadas no período de 15 de Julho de 2023 a 15 de Agosto de 2023 e tiveram a média de duração de 20 min, tendo sido gravadas e posteriormente transcritas. Todas as entrevistas foram realizadas após assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido, visando respeitar as vontades dos entrevistados e os limites de sua exposição. A Todes Telecom possui em seu ecossistema aproximadamente 15 empresas entre parceiras, fornecedoras e clientes. Foram entrevistadas seis pessoas, conforme apresentado no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados

<b>Entrevista do (a)</b>	<b>Idade</b>	<b>Gênero</b>	<b>Formação</b>	<b>Tempo de Empresa</b>	<b>Cargo Atual</b>	<b>Empresa</b>
E1	38	Masculino	Engenharia de Produção	12 anos	CEO	<b>2Cloud</b>
E2	43	Feminino	Administração de Empresas	3 anos	Coordenadora de RH	<b>Telecall</b>
E3	29	Masculino	Cursando Recursos Humanos	3 anos	Coordenador Geral	<b>BTI</b>
E4	32	Masculino	Administração de empresas	4 anos	Gestor de Diversidade e Inclusão	<b>Medral</b>
E5	36	Feminino	Gestão de Recursos Humanos	6 anos	Coordenadora de RH	<b>XPTO</b>
E6	29	Feminino	Direito	4 anos	Gestora de RH	<b>XPTO 2</b>

Fonte: Dados coletados.

### 3.2 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Segundo Flick (2009) a análise de conteúdo é uma técnica de análise de dados que tem como objetivo identificar os temas e padrões presentes no material coletado. Trata-se de uma técnica especialmente útil na pesquisa qualitativa, pois

permite ao pesquisador identificar os significados e sentidos atribuídos pelos entrevistados às suas experiências. Dessa forma, para a organização e análise dos dados obtidos a partir das entrevistas, será utilizada a técnica de análise de conteúdo, que possibilitará sistematizar as narrativas registradas e as inferências sobre os dados (CAVALCANTE; CALIXTO; PINHEIRO, 2014). Para Oliveira (2008), ela pode ser dividida em três principais etapas: pré-análise, codificação e interpretação.

A pré-análise se caracteriza pelo primeiro contato com os dados após as entrevistas, o qual envolve a leitura fluente, a constituição do corpus e a formulação e reformulação de hipóteses, que podem ser relacionadas às teorias existentes sobre os temas estudados. A elaboração do corpus pode ser compreendida como a construção daquilo que foi estudado, que deve ser exaustiva (abrangendo todo o texto), homogênea (com os temas a serem estudados evidentemente separados), exclusiva (uma vez que um elemento deve estar em apenas uma categoria), objetiva (garantindo que outros possam chegar aos mesmos resultados) e adequada aos objetivos da pesquisa. A etapa de codificação, por sua vez, consiste em separar expressões ou palavras, relevantes para a análise, em categorias que servirão para organizar o conteúdo. A partir dessa categorização, o pesquisador pode interpretar os dados, relacionando-os com os conceitos teóricos abordados inicialmente. (OLIVEIRA, 2008)

Os entrevistados foram escolhidos a partir do seu cargo na empresa, que fosse ou não relacionado ao setor de diversidade e inclusão e que tivesse um cargo decisor dentro da empresa. A seleção dos entrevistados é importante para garantir que as opiniões e experiências dos entrevistados reflitam as decisões e políticas da empresa em relação à diversidade e inclusão. O critério escolhido foi o cargo, pois assim podemos obter uma visão mais abrangente de como estas ações foram ou são desenvolvidas e termos uma visão mais detalhada destas.

O quadro 3 a seguir exibe quais as categorias utilizadas para a realização da análise dos dados coletados (macrocategorias) e as que emergiram a partir das entrevistas (microcategorias):

Quadro 3 – Categorias de Análise

MACROCATEGORIA DE ANÁLISE	MICROCATEGORIA DE ANÁLISE
1. Aceitação de pessoas transgênero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vieses inconscientes;</li> <li>● Relação entre média da idade dos colaboradores e nível de aceitação;</li> <li>● Aceitação de outros profissionais da comunidade LGBTQIAPN+.</li> </ul>
2. Ações promovidas pelas empresas destinadas à inclusão de pessoas transgênero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desenvolvimento de programas de inclusão;</li> <li>● Trabalho de sensibilização entre os colaboradores e acompanhamento das pessoas trans contratadas;</li> </ul>
3. Desafios enfrentados na promoção da diversidade e inclusão de transgêneros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nível de aceitação das ações;</li> <li>● Empresas constituídas majoritariamente por homens cis;</li> <li>● Ausência de capacitação para atuação em determinadas funções;</li> <li>● Localização da empresa;</li> </ul>
4. Sugestões para empresas que pretendem trabalhar a diversidade e inclusão em seus ambientes de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Perda dos “pré-conceitos” em relação a pessoas transgênero;</li> <li>● Sensibilização e educação sobre a comunidade.</li> </ul>

Fonte: literatura, objetivos do estudo e dados coletados.

Estas categorias de análise serão apresentadas e discutidas no próximo capítulo.

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se e discutem-se os resultados dessa investigação relativa ao caso das empresas do ecossistema da Todes Telecom. Para facilitar a compreensão desse processo apresentam-se os resultados dividindo-se em duas categorias de análise: macrocategoria e microcategoria.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Os entrevistados foram selecionados a partir de cargos de importância das empresas que fazem parte do ecossistema da Todes Telecom. Das 15 empresas que faziam parte do ecossistema, sendo algumas delas multinacionais, apenas 6 foram entrevistadas devido a dificuldades no contato com os representantes de algumas destas empresas. Dos 6 entrevistados, 3 eram homens e 3 eram mulheres. Todos possuem uma média de 4 anos de empresa, tirando o CEO e fundador da 2Cloud, que já possui 11 anos de atuação desde a sua fundação. A média de idade dos entrevistados também é aproximada, variando entre 29 e 43 anos. Dos 6, 3 são profissionais da área de RH, 1 está cursando faculdade de gestão em recursos humanos e somente 1 é gestor de uma área voltada para diversidade e inclusão.

### 4.2 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 1: ACEITAÇÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO

Esta macro categoria tem como objetivo entender a aceitação das pessoas transgênero dentro do ambiente de cada uma das empresas dos entrevistados, a partir das perguntas relacionadas a este tema, atendendo o primeiro objetivo específico deste estudo. As microcategorias que emergiram foram: a) Vieses inconscientes; b) Relação entre média da idade dos colaboradores e nível de aceitação; e c) Aceitação de outros profissionais da comunidade LGBTQIAPN+. É interessante destacar que as empresas pertencem cada uma a uma cidade diferente, inferindo análises relativamente diferentes para cada uma destas organizações, devido à cultura regional de cada cidade. Um estudo realizado pela revista Harvard Business Review em 2014 mostra que as empresas que possuem

um alto nível de diversidade possuem um desempenho melhor. Colaboradores de companhias dos Estados Unidos que são mais diversas tinham 45% mais chances de reportar um crescimento na participação de mercado da empresa em comparação ao ano anterior e 70% mais chances de reportar que a empresa havia entrado em um novo mercado.

#### 4.2.1 VIESES INCONSCIENTES

Um dos pontos abordados pelo entrevistado 4 são os vieses inconscientes. De acordo com Kerr (2021), os vieses inconscientes são obstáculos que impedem que as organizações alcancem todo o seu potencial em termos de diversidade e inclusão. Ela destaca a importância de sensibilizar os indivíduos sobre a existência desses vieses, para que possam adotar abordagens mais conscientes em suas decisões e interações. A autora também enfatiza a necessidade de implementar políticas e práticas organizacionais que minimizem os efeitos dos vieses inconscientes, promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade.

Um dos entrevistados destaca no excerto abaixo a sua visão sobre como as pessoas enxergam e recebem novos funcionários transgêneros na empresa.

[E4] Foi uma adaptação difícil ali, as pessoas no início tinham aquele pé atrás, assim, né, esse receio, uma pessoa que tá entrando assim no ambiente. [...] Então, partindo da nossa primeira contratação, né, onde a gente fez aí esse acompanhamento de perto, né, tanto com gestores e tudo mais, a aceitação foi tranquila, eu diria que o que se destaca são algumas questões relacionadas a, como que eu posso dizer, vieses inconscientes, né. Então, a pessoa tem lá algumas coisas muito enraizadas, que por mais que ela se esforce, ela acaba deixando escapar alguma situação.

Além disso, o entrevistado ainda citou um caso que ocorreu em um momento de contratação, onde ele estava junto de outro gerente de outra área realizando as entrevistas e conduzindo o processo de contratação e ele destaca a maneira como esse gerente abordou um dos candidatos transgêneros.

[E4] Então, por exemplo, uma vez eu programei um processo seletivo para uma unidade. Em nenhum momento eu disse pra pessoa que seria o gerente da unidade, que queria participar desse processo seletivo entrevistando aí esses candidatos. Em nenhum momento eu falei que era um homem ou uma mulher trans, e também em nenhum momento eu apresentei informações de nascimento dessas pessoas. E daí, o que me causou uma estranheza foi quando ele chegou, numa sala em que eu estava com esses candidatos e chamou uma pessoa pelo nome feminino. Não pelo nome, mas pelo pronome feminino sendo que era uma pessoa, né, que tava ali nitidamente uma pessoa masculina e tal, e daí aquilo muito me incomodou, naquele pedido, e a pessoa também ficou incomodada. Então eu tive que ir lá, chamar a pessoa que fez isso, e depois eu tive que conversar com esse candidato trans, etc... E enfim, pedir desculpas e fazer todo esse papel.

#### 4.2.2 RELAÇÃO ENTRE A MÉDIA DE IDADE DOS COLABORADORES E O NÍVEL DE ACEITAÇÃO

Outro entrevistado, trouxe à tona a questão da média de idade dos colaboradores da empresa. Ele cita que, provavelmente, a aceitação de colegas transgêneros em sua empresa se daria de maneira facilitada, devido a média de idade ser baixa, e pessoas mais jovens, em sua visão, possuem mais facilidade em questões como a presença de pessoas transgênero no ambiente de trabalho.

[E3] É, como eu falei a gente tem uma média de idade bem baixa então, e por ter essa média de idade baixa a gente sabe como, pra, pra jovens hoje, isso não é mais um... um “boom” né, um “nossa, que diferente!”. Não. É só mais uma pessoa normal, não mudaria em nada.

Essa é uma visão de uma pessoa de 29 anos que vive diariamente no meio ambiente dessa organização a partir do que ele percebe de seus colegas de trabalho.



#### 4.2.3 ACEITAÇÃO DE OUTROS PROFISSIONAIS DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+

A grande maioria dos entrevistados citou que nunca teve a oportunidade de trabalhar com um profissional transgênero, em grande parte somente profissionais homossexuais, o que deixa claro a dificuldade da inserção desses profissionais no mercado de trabalho, seja por uma educação precária ou pela ausência desta, ou simplesmente pela falta de qualificação para determinadas vagas e propósitos. Este aspecto vai ao encontro ao que cita Boroto (2021, p.6) “De modo geral, os desafios para essas pessoas se encontram nos obstáculos ao acesso à educação básica de qualidade e ao trabalho formal, bem como na falta de conscientização da sociedade como um todo sobre a situação desse grupo.” As empresas situadas no estado do Rio Grande do Sul não possuem nenhum colaborador transgênero, o que também evidencia a cultura local. O entrevistado 3 citou que já possui colegas homossexuais e ao seu ver, isso já demonstra que colegas transgêneros seriam bem recebidos, sem nenhuma “estranheza”.

[E3] É, nós temos dentro da empresa. Nem todos são héteros né, então já tem uma porta aberta, onde não causaria nenhuma estranheza né, imagino eu. Nossa média de idade na equipe é muito baixa né. Então a gente tá hoje com uma média de idade entre 23 e 25 anos.

Já a entrevistada 5 citou que também nunca teve colegas da comunidade LGBTQIAPN+ em sua empresa e que também percebe que essa ainda não é uma pauta muito debatida nos corredores da organização.

[E5] Na nossa empresa, ao longo dos meus 6 anos aqui, tenho observado que a percepção e aceitação de diferentes identidades de gênero e orientações sexuais ainda não são um foco central no dia a dia de trabalho. No entanto, como coordenadora de Recursos Humanos, estou ciente da importância crescente desse assunto em ambientes corporativos. [...] Quando a gente conversa sem formalidade, dá pra perceber que muitos colegas ainda tão naquela de seguir os padrões tradicionais quando se trata de gênero e sexualidade, tipo, tão seguindo aquelas ideias antigas que sempre foram aceitas.

A entrevistada destaca que percebe no ambiente de trabalho, que seus colegas ainda acreditam em crenças e ideias antigas, e muito se deve ao fato de ser

uma empresa de um ramo tradicional, onde a grande maioria da equipe são homens e as pessoas do alto escalão da empresa, ou seja, os diretores da empresa, são homens de mais idade, nascidos em cidades do interior do Rio Grande do Sul, um estado notoriamente conhecido por suas origens racistas e discriminatórias.

[E5] “A gente percebe alguns padrões de comportamento que muitas vezes não são por mal, e assim, a gente vê que são coisas que estão ali, sabe? No comportamento normal da pessoa. Muitas vezes é como ela foi criada, ou de onde vem. E quase todos nossos diretores são de cidades do interior.”

Como podemos perceber na macrocategoria de análise 1, a grande maioria das empresas ainda não teve a oportunidade de trabalhar com uma pessoa transgênero ou travesti, o que deixa claro o ponto de Boroto (2021, p.7):

Observa-se uma barreira institucional quando abordamos o gênero transexual e travesti no mercado de trabalho. Percebe-se pouco acesso de transexuais e travestis em áreas de destaque que não seja ligado à beleza ou transitem no ramo do subemprego.

A suposição de que os colaboradores destas empresas teriam uma certa aceitação ao receber colegas transgêneros se dá somente pela percepção de cada um dos entrevistados, sem nenhuma sustentação validada.

#### 4.3 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 2: AÇÕES PROMOVIDAS PELAS EMPRESAS DESTINADAS À INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO

Essa macrocategoria foi destinada a entender se as empresas que fazem parte do ecossistema da Todes Telecom, possuem ações destinadas à inclusão de pessoas transgênero, ou qualquer outro tipo de ação voltada para a diversidade e inclusão, com vistas a atingir o segundo objetivo específico do estudo. As microcategorias identificadas foram: a) Desenvolvimento de programas de inclusão; b) Trabalho de sensibilização entre os colaboradores e Acompanhamento das pessoas trans contratadas. Levando em consideração que as empresas, em sua

maioria são de pequeno e médio porte, buscamos entender como estas enxergam essas questões e, se veem necessidade na efetivação de ações que busquem incluir pessoas das mais diversas minorias, principalmente as da comunidade transgênero.

#### 4.3.1 DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE INCLUSÃO

Podemos perceber que o entrevistado 4 é o que possui uma empresa que está mais aberta e ativa para discussões e ações nesse sentido. Fica mais claro ainda quando ele entra na questão dos programas de inclusão desenvolvidos pela sua empresa. Ele destaca que a empresa possui um programa chamado “Programa de Verdade”, onde ações para as mais diversas minorias são desenvolvidas, incluindo pessoas transgênero.

[E4] O nosso próprio programa de diversidade, ele se chama Programa de Verdade e ele iniciou com um indicador de diversidade que seria inclusão de pessoas com deficiência, e a partir daí a gente ampliou esses indicadores, o nosso olhar para a diversidade, fazendo a inclusão de pessoas LGBTQIA+, né, e a gente desenvolveu um projeto específico voltado para a inclusão de pessoas trans, travestis, e daí a gente teve um programa muito voltado para pessoas pretas, e por fim, também tivemos um outro programa voltado para profissionais 50+.

O entrevistado trouxe um ponto muito interessante, que foi a questão de os donos da empresa possuírem uma filha com deficiência intelectual. O que, segundo ele, fez com que os seus chefes abrissem ainda mais a cabeça para realizar ações e efetivar em sua cultura organizacional a cultura da inclusão para os mais diversos tipos de preconceitos e discriminações.

[E4] O próprio programa de diversidade aqui, ele nasceu dos próprios diretores que são os donos da empresa. A Empresa Alfa (nome da empresa omitido por questões de ética e sigilo) tem um pouco mais de 60 anos de existência. Como na nossa própria carta de compromisso com a diversidade, o próprio presidente cita que a Empresa Alfa é fruto dessa junção do que é diverso, o que seria a avó dele que era brasileira e o avô

dele, que era japonês. E a partir daí eles tiveram essa ideia do que é ser diverso e tudo mais. E atualmente a empresa é dirigida pelo casal XXXX, e eles têm uma filha com PCD. Ela é (omitido por questões de ética) e desde quando ela nasceu eles enfrentaram diversos desafios relacionados à preconceito, à discriminação de tantas pessoas. Então decidiu que iria fazer parte da empresa como diretora e está lá à frente. Ela sentiu a necessidade de trazer todas essas questões que ela vivia dentro de casa com a filha dela, [...] tudo isso incomodava muito ela. Fez com que ela desenvolvesse um projeto para isso e foi a partir daí que nasceu aí o programa de diversidade aqui na Empresa Alfa, dessa questão pessoal.

Destaca ainda que a área de diversidade e inclusão da empresa é a única que não pode ser “tocada” e que nunca será extinguida, enquanto as outras áreas, dependendo dos processos de mudança da empresa e do mundo, podem vir a ser alteradas ou até terminadas.

[E4] E hoje a área de diversidade aqui, né, na empresa ela é meio que intocável, então todas as áreas podem acabar, né, e o que eles falam é que o programa ele não vai deixar de existir enquanto eles estiverem lá, porque é um compromisso, né, que eles fizeram com a própria filha e eles trazem isso para a empresa.

Em contrapartida, a entrevistada 6 conta que em sua empresa, formada majoritariamente por mulheres, os esforços para o desenvolvimento de ações nesse sentido ainda são muito tímidos.

[E6] Na verdade, até o momento, a nossa empresa de advocacia ainda não implementou nenhum programa ou política específica voltada para a diversidade e inclusão. Mas estamos no processo de planejamento para mudar isso no futuro. A equipe aqui é formada principalmente por mulheres, o que é algo positivo, mas sabemos que ainda há espaço para abordar questões mais amplas de diversidade. Acredito que a razão para não termos adotado ações nesse sentido até agora está relacionada em parte ao foco intenso em nossas atividades jurídicas e na rotina do escritório. Além disso, como somos majoritariamente mulheres, pode ter havido a percepção de que não havia necessidade imediata de abordar a diversidade de gênero, por exemplo. No entanto, conforme nossa equipe cresce e nossos horizontes se ampliam, estamos percebendo a importância de criar um ambiente inclusivo para todas as pessoas, independentemente

de sua identidade. Estamos nos preparando para desenvolver programas que promovam a diversidade e a igualdade de oportunidades no local de trabalho, levando em consideração diferentes backgrounds, experiências e perspectivas.

Já a entrevistada 2 e o entrevistado 1 citaram que ainda não possuem programas de inclusão devido a ainda não terem mapeado essas questões como necessárias em suas organizações.

[E2] Nós não temos algo formal, vamos dizer assim, um programa ou uma política. Por que não possuímos? Não sei te responder por que não possuímos. Eu acho que... Eu estou usando muita palavra natural, mas é o que realmente vem na minha cabeça. Na verdade, como a gente não é um empecilho, a gente não encara como um empecilho, eu acho que a gente não precisa estabelecer algo para fazer. Eu acho que se eu fosse pensar no motivo por que a gente não tem, por que a gente não pensou, eu pensaria nisso. Já que não temos, e realmente não temos, empecilho ou tivemos algum tipo de... que fosse preconceito, ou resistência, ou o que fosse. Que fosse necessário a gente estabelecer algo, como a gente nunca teve, a gente nunca estabeleceu.

[E1] Na verdade, por enquanto, a nossa empresa ainda não tem nenhum programa ou política específica voltada para a diversidade e inclusão no geral, nem de transgêneros. Acho que até agora, a gente não viu uma necessidade latente de implementar isso. No fundo, a nossa ênfase tem sido sempre em desenvolver tecnologias e atender às demandas dos nossos clientes da melhor maneira possível. Mas isso não significa que não estejamos abertos a mudanças. Pelo contrário, estamos começando a perceber que um ambiente mais inclusivo pode trazer diferentes perspectivas e ideias, o que poderia ser ótimo para inovação. Estamos começando a considerar a ideia de criar políticas e programas que promovam a diversidade e a inclusão no futuro.

O entrevistado 1 ainda trouxe um exemplo de associação apoiada e patrocinada pela empresa, mas que não é voltada especificamente para diversidade e inclusão, mas sim para educação da população em geral e que recebe pessoas

de todos os tipos, gêneros, cores para se inteirarem mais sobre o mercado de tecnologia e computação.

[E1] Atualmente, estamos patrocinando uma associação chamada "Mais pra ti", que tem como objetivo treinar jovens em tecnologia. A grande sacada é que essa associação abraça a todos, não fazemos distinção alguma. Através do "Mais pra ti", estamos oferecendo oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para jovens, independente de quem eles são. É uma abordagem que tem nos empolgado muito. Estamos criando um ambiente onde todos são bem-vindos, onde talento e paixão importam mais do que qualquer outra coisa. E, sinceramente, estou orgulhoso de poder dizer que estamos investindo nosso tempo e recursos para ajudar a moldar um futuro mais inclusivo na área de tecnologia, um futuro onde todos têm uma chance justa de prosperar.

#### 4.3.2 TRABALHO DE SENSIBILIZAÇÃO ENTRE OS COLABORADORES E ACOMPANHAMENTO DAS PESSOAS TRANS CONTRATADAS

O entrevistado 4 novamente trouxe que é importante para a aceitação de novos projetos e ações e de contratações de pessoas diversas, que seja feito uma sensibilização juntamente aos colaboradores já existentes na companhia, para que sejam instruídos sobre como receber as novas contratações e as pessoas que pertençam a comunidades que de alguma forma sejam tratadas de maneira discriminatória ou preconceituosa.

[E4] Desde que a gente desenvolveu aqui o programa que a gente chama Programa de Verdade, lá em 2019, a gente fez todo um trabalho de sensibilização, né. É basicamente pegar os nossos profissionais que nós temos aqui, ensinar pra eles o "beabá" mesmo, o que que é cada coisa, etc. E a partir desse momento a gente fez aqui uma carta compromisso por parte da diretoria, onde a empresa seria de fato estar atuando. Trouxemos aí algumas empresas parceiras, consultorias, enfim, pra que a gente pudesse implantar o programa aqui."

Segundo ele, isso ajuda na aceitação e entendimento das pessoas transgênero pelos outros colaboradores.

Como somente um dos entrevistados teve o caso de contratação de uma pessoa transgênero, foi abordado aqui somente a fala dele, onde ele comenta que por ser a primeira pessoa transgênero contratada da empresa a partir do Programa de Verdade, eles criaram uma força-tarefa de acompanhamento desta pessoa para que ela se sentisse confortável na adaptação ao novo ambiente de trabalho e que para os outros colaboradores a recebessem de maneira respeitosa e sem discriminações e comentários preconceituosos.

[E4] A gente teve em 2021, quando a gente teve a primeira pessoa trans a entrar aqui na Empresa Alfa. Então pra gente foi assim um desafio e a gente teve que fazer todo um acompanhamento muito de perto, sabe, ver como que ela estava se sentindo no ambiente onde só tinha homens, enfim, então, mas acabou que deu certo e a gente acabou ampliando todo esse trabalho. Foi uma adaptação difícil ali, as pessoas no início tinham aquele pé atrás, esse receio, uma pessoa que tá entrando assim no ambiente. Então, partindo da nossa primeira contratação, onde a gente fez esse acompanhamento de perto, né, tanto com gestores e tudo mais, a aceitação foi tranquila.

Ao analisarmos a macrocategoria 2, fica claro a falta de ações voltadas para o público transgênero, identificando somente uma ação voltada para esse público dentro da amostra de 6 empresas do ecossistema. Destaca-se Boroto (2021, p.46) “Portanto, analisa a necessidade das empresas a se adequar a uma postura mais afirmativa junto com o compromisso de criar condições inclusivas para que essas profissionais se desenvolvam.”. As empresas devem se posicionar, visando diminuir essa diferença existente para as oportunidades apresentadas de emprego para pessoas cis e para pessoas transgênero, causadas principalmente pelo preconceito estrutural existente em nosso país, como já apontado por Martins,

Como evidenciado por Hartmann (2014), o mercado de trabalho ajuda a criar o gênero, quando institui diferenças entre homens e mulheres e classifica as pessoas que não se encaixam no padrão cis como inaptas para a maioria das ocupações. A mesma autora incita a discussão em âmbito micro e questiona quais modificações o trabalho traz para a identidade e a vida das pessoas trans. As organizações poderiam melhor contribuir com seu papel social, pois não são as pessoas que devem se esconder para poderem adentrar as portas das empresas. (MARTINS, 2021, p. 95)

#### 4.4 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 3: DESAFIOS ENFRENTADOS NA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE TRANSGÊNEROS

Nessa macrocategoria, cujo objetivo específico era o de identificar os principais desafios enfrentados pelas organizações pesquisadas na promoção da diversidade e inclusão de transgêneros em seus ambientes de trabalho, emergiram dos achados em campo as seguintes microcategorias: a) Nível de aceitação das ações; b) Empresas constituídas majoritariamente por homens cis; c) Ausência de capacitação para atuação em determinadas funções; e d) Localização da empresa.

Diversos desafios se colocam na promoção da diversidade e inclusão de pessoas transgêneros no ambiente de trabalho e, também, na sociedade como um todo. Levando-se em consideração todo o espectro atual de análise, desde questões intrínsecas e, como citado anteriormente, vieses inconscientes de uma sociedade fundamentalmente machista, até questões macro, como polarizações políticas e ideológicas, podemos perceber muita dificuldade na implementação de qualquer tipo de ação neste sentido. Desde campanhas de marketing de empresas até ações específicas voltadas para a comunidade dentro de organizações, a dificuldade de alcançar um nível positivo na promoção da diversidade e inclusão de pessoas transgênero ainda é muito perceptível.

##### 4.4.1 NÍVEL DE ACEITAÇÃO DAS AÇÕES

Foi citado pela entrevistada 5, que dentro de sua empresa é difícil que ocorram ações que fujam do propósito inicial da empresa, que é o serviço principal. É primordial que sejam cumpridas as metas e objetivos da empresa, conforme indicado pelos diretores. Por esse motivo se vêem impedidas e muitas vezes, mal vistas ações que tenham outro foco, não percebendo que programas de diversidade tem incrementado resultados de desempenho organizacional como estudos já têm revelado



[E5] Certamente, ao longo dos anos, tenho percebido algumas dificuldades em nossa empresa que têm impedido a implementação de algumas ações. Como coordenadora de RH, entendo que nossa empresa de contabilidade tem um foco muito bem estabelecido em seus serviços principais, que é o que tem nos mantido competitivos ao longo das duas décadas de existência. Uma das dificuldades principais é a resistência natural a mudanças que possam desviar nosso foco do propósito original. Nossa equipe está profundamente comprometida em atender às metas e objetivos da empresa, conforme definido pelos diretores. Isso muitas vezes leva a uma perspectiva em que ações que não se relacionem diretamente com o nosso serviço principal podem ser vistas como distrativas ou até mesmo como um risco para a eficácia operacional. Porém, reconheço que mudanças culturais e de percepção podem levar tempo.

#### 4.4.2 EMPRESAS CONSTITUÍDAS MAJORITARIAMENTE POR HOMENS CIS

Como já citado, o fato de a grande maioria das empresas ainda serem constituídas majoritariamente por homens cisgêneros brancos geralmente torna mais difícil a implementação de ações que fujam do padrão normativo e normalmente natural das coisas dentro das organizações. Nas empresas do entrevistado 4 e da entrevistada 5 essas situações podem ser percebidas.

[E4] A Empresa Alfa mais especificamente é uma empresa que a gente fala por ser constituída por uma maioria de pessoas do sexo masculino e de diversos níveis culturais e regiões, etc, etc. Isso torna o perfil da empresa uma empresa machista, então a gente tem, por exemplo, o número de mulheres muito pequeno, até por conta da nossa atividade, e todas as outras identidades e orientações sexuais, enfim, pra nós é um desafio, porque, justamente por conta desse pensamento machista, a gente evoluiu de forma muito tímida.

[E5] Como eu já disse, nossa empresa é constituída em sua maioria por homens, geralmente de mais idade. E às vezes se percebem brincadeiras e comentários de mau tom deles. Principalmente com homossexuais. Claro que são coisas que escapam, ali, no momento. Não se parece por maldade.

Porém, somando isso às questões de propósito e objetivos da empresa, torna-se ainda mais difícil a implementação de ações com esse fim.

#### 4.4.3 AUSÊNCIA DA CAPACITAÇÃO PARA ATUAÇÃO EM DETERMINADAS FUNÇÕES

Atualmente, as pessoas transgênero são excluídas de oportunidades e muitas vezes, têm dificuldades extremas em relação à educação de qualidade e a oportunidades de emprego. Essa segunda, geralmente se dá por causa da primeira, além, também das dificuldades devido a preconceitos. O entrevistado 4 citou que devido à falta de pessoas transgênero especializadas na profissão de eletricitista, que é a principal função procurada pela empresa, fica difícil fazer ações de contratações com maior impacto.

[E4] A gente tem aqui um ramo de atividade muito específico. Então a gente trabalha com a energia elétrica, somos prestadores de energia elétrica e uma vez que a gente desenvolver qualquer programa, qualquer projeto, a gente precisa desses profissionais e hoje existe uma necessidade muito grande que são pessoas capacitadas, pessoas eletricitistas, e assim como um exemplo, a gente presta no nosso principal cliente aqui é a XPTO. Por mais que a gente tenha eletricitistas formados e capacitados no mercado, a maioria desses eletricitistas fizeram os seus cursos em instituições que não são homologadas pela própria XPTO. Então isso acaba dificultando para gente. Então, hoje eu não consigo desenvolver um programa ou trazer mais pessoas diversas, justamente pela falta da capacitação das pessoas no mercado de trabalho. Então, isso é um desafio não somente para pessoas trans, isso é para todos, como para mulheres, para jovem aprendiz, enfim.

#### 4.4.4 LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA

Um dos principais comentários de 3 dos 6 entrevistados é a respeito da localização geográfica da empresa e como isso, mesmo que indiretamente, afeta a realização de ações com foco na contratação e inclusão de pessoas transgêneras

no ambiente de trabalho. Principalmente pelas empresas localizadas no interior do Rio Grande do Sul, sendo uma em Caxias do Sul, uma em Santa Cruz do Sul e uma em São Sebastião do Caí.

[E3] [...] Na Serra, onde é predominante uma cultura mais, mais tradicional, às vezes tradicional até demais, eu acho que a gente acaba tendo mais essa questão aqui na serra seja um pouquinho mais forte até. [...] É, primeiramente assim, a gente é bem aberto ali a questão do Home Office, então quando voltarmos a... a contratação, se necessário, podemos contratar pessoas de outros locais. Eu sei que existe uma visão lá de fora, como eu falei sou de São Paulo, eu sei que existe uma visão lá de fora quanto ao pessoal daqui. E que às vezes, infelizmente, eles estão corretos. Então, no caso da fulana lá, mesmo quando eu falei para ela que nós éramos aqui de Caxias do Sul toda, a primeira coisa que ela perguntou era sobre isso. Eu tenho o meu melhor amigo, ele é negro e ele até hoje, desde quando eu me mudei para cá, ele não veio me visitar, porque ele tem medo do que ele pode passar por aqui.

[E5] Identifico algumas dificuldades relacionadas ao fato de nossa empresa estar localizada em uma cidade de origem no interior do Rio Grande do Sul, que possui histórico de racismo e preconceito, por conta da imigração de origem alemã. Isso influencia e muito o pensamento dos donos da empresa e, por consequência, impacta a forma como nossa equipe percebe a importância das ações de diversidade e inclusão. As questões locais podem criar barreiras para a implementação de iniciativas que promovam a diversidade, e talvez sejam vistas como desafiadoras ou não alinhadas com a cultura predominante da região.

[E6] Além do que, acredito que temos algumas dificuldades que são meio que enraizadas já em nosso ambiente devido à localização de nossa empresa de advocacia na cidade de Santa Cruz do Sul. Esse fato permeia muitas das decisões feitas dentro de nossa empresa, mesmo nós já tentando mudar muitas das coisas. Esse ambiente cultural pode criar obstáculos para a introdução de iniciativas voltadas para a diversidade.

Como conclusão da análise da macrocategoria 3 podemos destacar que questões culturais afetam e muito no desenvolvimento de práticas e ações sociais e

não somente no estado do Rio Grande do Sul, mas como em qualquer região interiorana. Como citou Paniza (2021, p.89):

Como a preocupação com a diversidade já era uma pauta constante para as empresas em grandes centros, que provavelmente um dia a exigência de boas práticas na referida área seria uma realidade mesmo para as empresas em contextos de interior.

Então pode-se destacar que conforme o tempo passa, as ações com foco em diversidade e inclusão nos mais diversos âmbitos vão se tornando fundamentais e essenciais para um bom funcionamento das organizações e, também, para as empresas manterem sua imagem perante a sociedade. Além disso, no que diz respeito às condições de vida das pessoas transgênero para alcançarem uma perspectiva profissional, as condições muitas vezes são precárias desde o relacionamento com seus familiares dentro de casa. Paniza comenta:

A não chegada das mulheres trans travestis ao mundo do trabalho, com exceção do mercado sexual, pode ter como uma das justificativas o fato de que as próprias condições materiais de existência inviabilizam que a maioria delas tenha uma perspectiva profissional repleta de alternativas, já que é muito comum serem expulsas de casa e sequer conseguem concluir a formação de educação básica (PANIZA, 2021, p.17 *apud* MULLER; & KNAUTH, 2008; CARRRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

#### 4.5 MACROCATEGORIA DE ANÁLISE 4: SUGESTÕES PARA EMPRESAS QUE PRETENDEM TRABALHAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM SEUS AMBIENTES DE TRABALHO

Aqui buscamos sugestões de todos os participantes de como as organizações podem modificar essa desigualdade e esses preconceitos existentes em relação às pessoas transgêneras e, também, participantes de outras comunidades consideradas minorias em nossa sociedade atual com vistas a atender o quarto objetivo específico que era o de propor sugestões para empresas que pretendem trabalhar a diversidade e inclusão em seus ambientes de trabalho.

Os participantes demonstraram certa concordância e foi possível identificar as seguintes microcategorias de análise: a) Perda dos “pré-conceitos” em relação a pessoas transgênero e b) Sensibilização e educação sobre a comunidade.

#### 4.5.1 PERDA DOS “PRÉ-CONCEITOS” EM RELAÇÃO A PESSOAS TRANSGÊNERO

Os entrevistados 2, 3, e 5 citaram que acham importantíssimo o fato de deixarmos de nos classificar entre classes, gêneros, raças e nos identificarmos sempre como seres humanos e nos julgarmos somente pelas nossas qualificações. O que deveria qualificar um ser humano como capaz de realizar certa atividade ou assumir determinado cargo, deveria ser somente a sua qualidade perante isso e não conceitos pré-determinados devido ao nosso inconsciente.

[E2] Eu sou super a favor de projetos que potencializam as pessoas. Que tudo aquilo que a gente conseguir desenvolver, que a gente consiga potencializar a pessoa dentro da nossa empresa, eu acho muito válido. Então, a gente ter o olhar de maneira que a gente possa encontrar uma pessoa e falar assim, “cara, essa pessoa faz completamente sentido aqui para mim”, é o que tem que acontecer. Então, eu acho que uma dica é isso. Eu acho que é o potencializar a capacidade da pessoa. Então, eu acho que seja qual for o projeto, ela só vai fazer sentido quando for dessa forma. Pessoas conectadas com valores da empresa e a empresa potencializando o potencial. Parece redundante, mas é isso. Senão, é só um projeto para cumprir algo.

[E3] Eu queria muito que nós não trabalhássemos com esse rótulo. Chegou um currículo para mim seja uma pessoa... cara, como ela mandou para mim é como ela vai ser tratada. Então eu acho que a primeira coisa que seria legal é a gente tentar derrubar isso aí. Eu tô trazendo uma pessoa não tô trazendo uma pessoa se ela é trans, se ela é gay. Isso não me importa. Eu tô trazendo o profissional. O que o profissional é, o que o profissional faz, dentro da legalidade obviamente, não me importa, sabe? [...] Então assim, ao meu ver, tudo isso deixaria de ser um problema quando a gente parasse de tratar as pessoas de uma forma diferente. “Ah, eu vou fazer um trabalho ali, um programa só pra trans”. Cara, infelizmente hoje isso é

necessário, então se é necessário nós temos que fazer. Mas, ao meu ver, o ideal seria que não. Independente de você ser trans, de você ser hétero, negro, branco, índio, não importa. Você é uma pessoa, você é um profissional e se o seu currículo for interessante pra gente, você vai vir como qualquer outro. Então essa seria a minha visão ideal para todo mundo.

[E5] Acredito que, como sociedade, estamos evoluindo para compreender a importância de não nos classificarmos rigidamente em gêneros, o que é um passo positivo em direção a um ambiente mais inclusivo e respeitoso. Acho que a minha sugestão seria implementar ações concretas nesse sentido para contribuir com a criação de um ambiente de trabalho onde todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero, se sintam valorizadas e apoiadas.

#### 4.5.2 SENSIBILIZAÇÃO E EDUCAÇÃO SOBRE A COMUNIDADE

Já os entrevistados 1, 4 e 6 citaram o fato de nos sensibilizarmos mais com a comunidade e buscarmos nos educar e entender o que eles sofrem todos os dias. Essa é uma sugestão fortemente indicada para as empresas que visam realizar ações nesse âmbito, pois ao conhecerem mais afundo sobre a realidade da comunidade transgênero e LGBTQIAPN+ como um todo, as pessoas acabam se identificando e aderindo cada vez mais as causas, fazendo com que as ações tenham muito mais alcance.

[E1] Eu acredito em ouvir essa comunidade em primeiro lugar. Minha dica seria entender essa comunidade, seus desafios, e só depois criar algo. Porque, afinal, é vital ter uma compreensão real antes de elaborar qualquer plano ou iniciativa. No meu caso, como fundador de uma empresa de tecnologia, aprendi que a chave para criar um ambiente mais inclusivo é estar aberto ao feedback e à perspectiva daqueles que estão diretamente envolvidos. Então eu creio que, ao iniciar esse processo, eu aconselharia a buscar diálogos abertos com pessoas transgênero, ouvir suas histórias e entender as barreiras que enfrentam. A partir daí, é possível construir estratégias de inclusão que sejam autênticas e significativas, contribuindo

para um ambiente de trabalho que respeita e valoriza todas as identidades de gênero.

[E2] Acho que o primeiro passo é você se sensibilizar. Acho que entender que existe uma necessidade muito grande dessas pessoas, de estarem no mercado formal de trabalho, e a partir do momento que elas se sensibilizam com a questão, de elas abrirem as portas e oferecer as oportunidades para essas pessoas, e eu posso dizer que sem sombra de dúvidas, baseado nas minhas experiências aqui, que essas pessoas elas são tão capazes quanto qualquer outra pessoa. É diferente do gênero delas e o que muitas vezes faz com que as empresas fechem as portas, é justamente isso, é o preconceito, tipo aquela coisa de “nossa, quem é essa pessoa”. E o fato de elas não quererem abrir a sua mente e oferecer as oportunidades, etc, etc, e tal, faz com que essas portas muitas vezes elas se fechem.

[E6] Eu diria que duas sugestões que eu daria seriam promover sessões para que todos entendam melhor as classificações de identidades de gênero e alguns dos desafios que a comunidade de pessoas transgênero passam e enfrentam todos os dias. E também estabelecer algumas regras, sabe? Que mostrem que a empresa não tolera nenhum tipo de discriminação e desrespeito perante as diferenças, ajudando a criar um ambiente mais respeitoso e mostrando o compromisso também da empresa com a causa.

Uma poderosa aliada das organizações no quesito inclusão e contratação de transgêneros é a plataforma Transempregos. A Transempregos é uma plataforma de contratação dedicada exclusivamente para a contratação de transgêneros e ações de inclusão relacionadas. Segundo Paniza (2021, p.139):

Uma unanimidade foi a menção positiva de todas entrevistadas e entrevistados à Transempregos, organização que mantém uma plataforma contendo um banco de dados com milhares de currículos de profissionais trans travestis. Mesmo as consultoras e consultores independentes de diversidade mencionaram a Transempregos como uma das iniciativas mais consistentes no Brasil para a inserção das profissionais trans travestis no mercado de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, buscamos compreender a contribuição das empresas parceiras da marca Todes Telecom para a promoção de ambientes organizacionais mais inclusivos e diversos para as pessoas transgênero. Para atingir esse objetivo, delineamos três objetivos específicos que nos guiaram na análise das práticas e percepções das empresas dentro do ecossistema da Todes Telecom.

Primeiramente, investigamos o nível de aceitação de pessoas transgênero nas empresas parceiras da Todes Telecom. Por meio de uma análise cuidadosa, foi possível observar diferenças pequenas na abordagem das organizações em relação à aceitação e integração de pessoas transgênero. Isso proporcionou resultados interessantes sobre o atual panorama da inclusão destas empresas, como a ausência de experiências prévias com pessoas transgênero e a ausência de ações neste sentido e abriu espaço para uma reflexão mais profunda sobre os desafios ainda existentes.

Em seguida, examinamos as ações adotadas pelas empresas pesquisadas para promover a inclusão de pessoas transgênero em seus ambientes organizacionais. As práticas e políticas implementadas pelas organizações mostraram que muitas destas ainda não realizam ações neste sentido e que precisam de auxílio de outras empresas para que desenvolvam projetos necessários nesta direção. Essas descobertas contribuem para o conhecimento de estratégias que podem vir a ser empregadas para impulsionar a diversidade de gênero e a inclusão nos espaços de trabalho.

Além disso, identificamos os principais desafios enfrentados pelas organizações no processo de promoção da diversidade e inclusão de transgêneros. Ao examinar essas dificuldades, como por exemplo a localização geográfica das empresas, uma diretoria fechada para novas ações, uma empresa constituída em sua maioria por homens, conseguimos obter uma visão panorâmica das barreiras que podem afetar a implementação eficaz de políticas inclusivas. Esse conhecimento é fundamental para orientar futuras abordagens que visem superar obstáculos e avançar em direção a ambientes organizacionais mais igualitários.



Como contribuições deste estudo, destacamos sua relevância tanto para a academia quanto para as empresas e profissionais envolvidos no ecossistema da Todes Telecom. Na esfera acadêmica, a pesquisa acrescenta uma perspectiva crucial ao campo dos estudos organizacionais, aprofundando a compreensão sobre a promoção da diversidade e inclusão de pessoas transgênero em empresas, indo ao encontro do que os estudos já vêm apontando em relação às dificuldades das pessoas trans. Já para as empresas parceiras da Todes Telecom, os insights obtidos podem servir como base para aprimorar suas políticas e práticas de inclusão, refletindo positivamente na cultura organizacional e nas relações de trabalho.

Apesar da abordagem metodológica empregada, o presente estudo apresenta algumas restrições dignas de consideração. Dado o seu caráter de pesquisa qualitativa, os resultados não podem ser extrapolados de maneira geral, mas sim categorizados conforme suas similaridades. Adicionalmente, é válido ressaltar que as entrevistas foram conduzidas exclusivamente a partir dos relatos dos gestores, sem a inclusão de observações da rotina de trabalho destes, uma faceta que poderia enriquecer a análise de forma substancial. Por último, merece destaque o fato de que a pesquisa contemplou somente seis empresas, o que é uma amostra reduzida diante da quantidade total de 15 empresas atualmente participantes no ecossistema da Todes, que deve vir a aumentar nos próximos anos, com o aumento da gama de clientes.

Por fim, sugerimos que estudos futuros explorem mais a fundo os impactos das ações de inclusão no bem-estar dos colaboradores transgênero e a correlação entre ambientes inclusivos e o desempenho organizacional e a expansão deste estudo para os demais integrantes do ecossistema Todes. Além disso, a análise comparativa entre diferentes setores e regiões poderia oferecer uma visão mais abrangente das práticas de inclusão em diversos contextos organizacionais.

Em conclusão, esta pesquisa reforça a importância de promover ambientes inclusivos e diversos nas empresas, especialmente no que diz respeito à população transgênero. A jornada rumo à igualdade é contínua, e a compreensão das práticas e desafios é um passo significativo em direção a um futuro mais inclusivo e respeitoso para todos.



## REFERÊNCIAS

AKAMINE, Suellen Cristina Ribeiro. DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL: UMA ABORDAGEM NO CENÁRIO ORGANIZACIONAL. **Revista Gênero e Interdisciplinaridade**, v. 2, n. 03, 2021.

BOROTO, Rogger dos Reis. **Desafios para a inclusão de transexuais e travestis no mercado de trabalho**. Niterói : UFF, 2021.

BERGER, Eric. DOUILLET, Nicole. **What's the effect of proLGBT policies on stock Price?**. Em: Harvard Business Review, 2014.

CARVALHO, Mario. "Travesti", "mulher transexual", "homem trans" e "não binário": interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. **cadernos pagu**, v. 52, 2018.

CAVALCANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade: Estudos, João Pessoa**, v. 24, n. 1, p. 13-18, jan. 2014.

COSTA, João Paulo Ferreira. Diversidade e inclusão social como geração de valor nas organizações: uma análise das políticas e práticas das Big Four de auditoria. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis)-Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro**, 2020.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião**, v. 2, p. 42, 2012.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. Pessoas transexuais como reconstrutoras de suas identidades: reflexões sobre o desafio do direito ao gênero. In: **Simpósio Gênero e Psicologia Social Diálogos Interdisciplinares**, 2010, Brasília. Anais [...]. Brasília: Universidade de Brasília. Disponível em: <https://bit.ly/3aVkpG> Acesso em: 03 mar. 2023.

DE JESUS, Joandson Santos; DA COSTA, Elvio Carlos. OS DESAFIOS DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Interface Tecnológica**, v. 19, n. 2, p. 418-430, 2022.

DE MELO RAMALHO, Ítalo. Transgênero: uma etnografia dos direitos Fundamentais no Corpus Jurisprudencial do DO STF, STJ E TJSE. Conferência Internacional de

Estudos Queer. 2018. Disponível em [https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conqueer/2018/TRABALHO\\_EV106\\_MD1\\_SA1\\_ID236\\_05032018230422.pdf](https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conqueer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA1_ID236_05032018230422.pdf). Acesso em 05 de março de 2023.

DE SOUZA BITELO, Henrique; ARALDI, Marina Ortolan. Reapropriação do direito de existir: Atravessamentos sociais na vida de pessoas trans. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 2, n. 8, p. 48-63, 2019.

DE SOUZA, Carla Vieira; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O princípio da não discriminação e a inclusão socioeconômica da transexual no mercado formal de trabalho. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, v. 8, n. 13, p. 88-101, 2018.

DIVERSIDADE 23. Observatório sobre a empregabilidade. 2020. Disponível em <https://gay.blog.br/wp-content/uploads/2020/09/empregabilidadetrans.pdf>. Acesso em 05 de março de 2023.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, p. 139-154, 2002.

FLICK, Uwe. Desenho da pesquisa qualitativa. In: **Desenho da pesquisa qualitativa**. 2009. p. 164-164.

FRAGA, Aline Mendonça et al. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, p. 57-63, 1995.

KERR, Cris. **Viés inconsciente: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas**. Literare Books, 2021.

KIM, Diego. **Diversidade no mercado de trabalho: políticas de diversidade empresarial e a inclusão de pessoas transgênero**. Porto Alegre: UFRGS, 2019.

MARTINS, Bruno Luís de Oliveira. **A mídia enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans**. Dissertação, Mestrado Administração, PPGA/UFRGS, 2021. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/224865>, Acesso em 08 de agosto de 2023.

OLIVEIRA, Denize Cristina de. Análise de Conteúdo Temático- Categorical: uma proposta de sistematização. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 569-576, out. 2008.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. **As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade.** 2021. Tese de Doutorado.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022.

PRADO, Anna Priscylla Lima; DANGELO, Isabele Bandeira De Moraes. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, Brasília**, v. 3, n. 1, p. 58-78, 2017.

ROCHA, Laisa Neri. **Diversidade nas organizações: avaliação de grandes empresas que atuam no Brasil.** Brasília: UNB, 2022.

SANTOS, Franklin Lima; FAJARDO, Rita de Cássia Arruda. Reflexões sobre a escolaridade e inserção de pessoas transgênero no mercado de trabalho. In: **V Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica- EnICT (ISSN: 2526-6772).** 2020.

SILVA, Cleverson Ramom Carvalho; FRANCO, David Silva. DIVERSIDADE EM FOCO: UMA ANÁLISE CRÍTICA A PARTIR DE UM SITE POPULAR SOBRE ADMINISTRAÇÃO. **Caderno de Administração**, v. 30, n. 1, p. 31-46, 2022.

SOUSA, L. M. ; PEREZ, O. C. . EMPREGABILIDADE LGBTQI+: considerações sobre o acesso e permanência do segmento nos postos de trabalho do Brasil. In: **X Jornada Internacional de Políticas Públicas** - JOINPP, 2022, São Luís - MA. Anais da JOINPP. São Luís: UFMA, 2021. p. 1-15.

TATEISI, Andressa Mayumi et al. ORGANIZAÇÕES ABREM ESPAÇO A DIVERSIDADE POR MEIO DA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO. **EnTIC- Encontro de Iniciação Científica 21-76-8498**, v. 17, n. 17, 2021.

TEIXEIRA, B. F. **Diversidade e Inclusão nas organizações: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal.** Rio de Janeiro: UFRJ, 2019.

## APÊNDICE A

### Roteiro de Entrevista

1. Fale sobre como você percebe a cultura de sua empresa no que diz respeito à diversidade e inclusão.
2. A empresa possui algum programa, políticas ou ações voltadas para a diversidade e inclusão? Quais, comente. Se não possui, por quê?
3. Explique como você percebe a aceitação de diferentes identidades de gênero e orientações sexuais no dia a dia de trabalho em sua empresa.
4. Conte quais são as dificuldades que você identifica na sua empresa para que mais ações sejam realizadas, ou as que são realizadas tenham maior êxito.
5. Na sua percepção quais seriam as medidas a serem adotadas para enfrentar essas dificuldades?
6. De que forma os diretores de sua empresa se engajam em ações focadas em diversidade e inclusão? Comente.
7. De que forma os colaboradores de sua empresa se engajam em ações focadas em diversidade e inclusão? Comente.
8. A empresa realiza ou já realizou ações em prol da inclusão de pessoas transgênero em seu ambiente organizacional. Se realiza(ou), descreva. Se não realiza(ou), comente por quê.
9. Como você percebe a receptividade de sua empresa e colegas com pessoas transgênero no ambiente de trabalho? Explique com exemplos.
10. Quais são as maiores dificuldades que enfrentam para implementar políticas e ações voltadas para diversidade e inclusão de transgêneros. Comente.
11. Que sugestões você daria para empresas que pretendam trabalhar a questão da diversidade e inclusão especificamente acerca de pessoas transgênero?

## APÊNDICE B

**Termo de Consentimento Livre Esclarecido****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – ENTREVISTA ONLINE****Trabalho de Conclusão de Curso:****PESSOAS TRANS E MERCADO DE TRABALHO: O CASO DAS  
EMPRESAS PARCEIRAS DA TODES TELECOM**

Convidamos você a participar deste estudo que tem por objetivo Compreender como as empresas parceiras da marca Todes Telecom contribuem para tornar o ambiente organizacional mais inclusivo e diverso para as pessoas transgênero. Para tanto, estamos conduzindo entrevistas presenciais ou online (virtuais) em profundidade com pessoas que queiram colaborar e atuam em **empresas** que façam parte do ecossistema da Todes Telecom.

As entrevistas individuais serão gravadas e ficarão sob tutela exclusiva do aluno Enrico Bresolin Davi, assim como a transcrição da própria e demais dados porventura fornecidos. Todos os dados coletados serão tratados de forma exclusivamente científica e de maneira sigilosa, de forma a resguardar a identidade do participante. Em tempo hábil, será encaminhada cópia da transcrição da entrevista para avaliação e confirmação das informações. A solicitação para encerramento da participação neste estudo poderá se dar a qualquer momento, durante o período de desenvolvimento do mesmo.

Esta pesquisa é coordenada pelo aluno Enrico Bresolin Davi sob a orientação da Prof. Dra Claudia Simone Antonello, da Escola de Administração da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse, a qualquer momento.

A participação por esta via metodológica não implica em qualquer risco observável, tampouco qualquer tipo de bônus ou ônus para ambas as partes envolvidas.

Desta forma, fica estabelecido:

- a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do seu direito de retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo sem que isto lhe traga qualquer prejuízo;
- b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- c) da segurança de que não será identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas;
- d) que as informações obtidas através das entrevistas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados da pesquisadora responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul;

Pelo presente Termo de Consentimento, o(a) entrevistado(a) declara que é maior de 18 anos e que foi informado(a) dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e está de acordo em participar da mesma.

**Data:**

**Aluno:** Enrico Bresolin Davi – (51) 99956-6505 - enricobresolindavi@gmail.com

**Orientadora:** Profª Dra. Claudia Simone Antonello - claudia.antonello@ufrgs.br

**Vínculo:** Escola de Administração – EA (UFRGS)