



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**



PAULO DE TARSO SILVA

**A QUESTÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL E DA IDENTIDADE DE GÊNERO NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS: relatos de experiência em organizações privadas e
públicas do Município de Sousa-PB**

SOUSA - PB

2018

PAULO DE TARSO SILVA

**A QUESTÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL E DA IDENTIDADE DE GÊNERO NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS: relatos de experiência em organizações privadas e
públicas do Município de Sousa-PB**

Monografia apresentado ao Curso de Administração da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da UFCG, com requisito parcial para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão e Curso.

Orientador: Wellington Ferreira de Melo.

SOUSA-PB

2018

PAULO DE TARSO SILVA

**A QUESTÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL E DA IDENTIDADE DE GÊNERO NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS: relatos de experiência em organizações privadas e
públicas do Município de Sousa-PB**

Projeto aprovado em ____ / ____ / ____

Prof. Wellington Ferreira de Melo

Prof.^a, Dr.^a

Examinador –

Prof., Dr.

Examinador –

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por sempre está do meu lado me proporcionando paciência, força e sabedoria, nos momentos mais desafiadores, pois sei que todas as barreiras que passo e passarei ele estará ao meu lado.

Em seguida agradeço a minha Mãe que me faz cada dia ser o que eu sou, ser minha referência em pessoa, sempre me acolhendo de forma amorosa nos momentos que eu preciso, me passando tranquilidade e serenidade.

Agradeço a minha querida amiga, Thaís Kelly, que me deu todo o suporte para a realização desse trabalho, e a sua mãe, Claudineide, por me suportar durante todos esses anos.

Minha gratidão também se estende aos meus demais amigos que fiz ao longo do curso, trazendo momentos felizes na minha vida, assim tornando a universidade menos insuportável (Flávia, Madlliza, Leilane, Matheus, Kaio, Thiago, Caique, Alysson e Cláudio).

Sou grato as pessoas que diretamente participaram e expuseram relatos de suas vidas para a realização desse trabalho e por fim ao meu orientador Welligton Ferreira.

“O conhecimento é o caminho mais sábio para tornar-se mais humano.”

Paulo de Tarso

RESUMO

As questões relativas ao gênero sexual nas relações interpessoais nas organizações de trabalho são consideradas polêmicas quando abordadas pela binariedade homem e mulher. O objetivo geral desta pesquisa é conhecer relatos de experiências de pessoas que fogem à binariedade homem e mulher em orientação sexual e identidade de gênero no contexto das relações interpessoais de trabalho com indivíduos e grupos em organizações privadas e públicas sediadas no Município de Sousa-PB. A metodologia foi determinada em pesquisa exploratória, descritiva, qualitativa e a história oral foi a principal técnica adotada na coleta dos dados. Os entrevistados(a) receberam pseudônimos Bruna, Carla, Luiz, Lilian, Jessica, Fernando, Lana, Priscila, Arthur e Frida e apresentam diversidade em relação a gênero e orientação sexual. O resultados apontam que, na percepção dos respondentes, ainda existe estereótipo e preconceito em algumas organizações.

Palavras chave: Homoafetividade; preconceito; gestão de pessoas.

ABSTRACT

Issues related to gender in interpersonal relationships in work organizations are considered controversial when approached by the male and female binarity. The general objective of this research is to know the experiences of people who flee from the binarity of men and women in sexual orientation and gender identity in the context of the interpersonal relations of work with individuals and groups in private and public organizations based in the Municipality of Sousa-PB. The methodology was determined in exploratory, descriptive and qualitative research and oral history was the main technique adopted in the data collection. Respondents (a) received pseudonyms Bruna, Carla, Luiz, Lilian, Jessica, Fernando, Lana, Priscila, Arthur and Frida and present diversity in relation to gender and sexual orientation. The results indicate that, in the perception of the respondents, there is still stereotype and prejudice in some organizations.

Keywords: Homoafetividade; preconception; people management.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 OBJETIVOS	9
1.2.1 Objetivo geral	9
1.2.2 Objetivos específicos	9
1.2 JUSTIFICATIVA	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 Gestão de pessoas e de conflitos	11
2.2 Comportamento organizacional	13
2.3 Identidade de Gênero	15
3. METODOLOGIA	21
3.1 Tipo de pesquisa	21
3.2 Universo e amostra	22
3.3 Instrumento de coletas de dados	22
3.4 Tratamento de dados	23
4. ANÁLISE E DISCURSÃO DOS DADOS	24
4.1 Perfil demográfico dos entrevistados	24
4.2 Roteiro de entrevistas	26
4.3 Comentando os relatos	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICE	46

1 INTRODUÇÃO

As questões relativas ao gênero sexual nas relações interpessoais nas organizações de trabalho são consideradas polêmicas quando abordadas pela binariedade homem e mulher. Historicamente a mulher luta por igualdade de direitos, espaços, reconhecimento e valorização salarial. Contudo, quando as discussões sobre gênero ou orientação sexual alcançam a multiplicidade das identidades de gênero não há polêmica, apenas, e sim, ainda, tabu.

O Dicionário de Gêneros (2017) define sexo, orientação sexual e identidade de gênero. De acordo com a plataforma online citada, sexo “é uma característica biológica”. Pode ser masculino, feminino ou intersexo”; orientação sexual “é o que a pessoa sente por outra. Também está ligada à atração. Uma pessoa pode ser homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual etc.”; identidade de gênero “é como a pessoa se vê e se sente. Tem a ver com identificação. Ela pode se enxergar mulher cisgênero, homem cisgênero, transgênero, entre outros (sic), e até não se identificar com nenhum deles.”

Minicucci (2001, p. 25) ensina que “as Relações Humanas ou Interpessoais são eventos (acontecimentos) que se verificam no lar, na escola, na empresa. Quando há conflito no relacionamento interpessoal, diz-se que há problema de Relações Humanas”. Conseqüentemente o indivíduo cria sua personalidade através do ambiente onde se vive, quando acontece um conflito interpessoal tende a ter uma relação com a vida do indivíduo.

Nesta linha de raciocínio, Robbins (2005, p. 6) define que comportamento organizacional “é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional”.

Temática introduzida, a problemática que delimita esta pesquisa está recortada nas questões que envolvem as relações humanas ou interpessoais nas organizações de trabalho privadas e públicas sediadas no território do Município de Sousa-PB no tocante a orientação sexual e a identidade de gênero.

A pergunta-problema que delimita a problemática é: **quais experiências de vida no trabalho podem ser relatadas por pessoas que fogem ao padrão binário homem e mulher em orientação sexual e identidade de gênero nas relações interpessoais nas empresas privadas e órgãos públicos sediados no Município de Sousa-PB?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

- Conhecer relatos de experiências de pessoas que fogem à binariedade homem e mulher em orientação sexual e identidade de gênero no contexto das relações interpessoais de trabalho com indivíduos e grupos em organizações privadas e públicas sediadas no Município de Sousa-PB;

1.1.2 Objetivos específicos

- Traçar um perfil dos trabalhadores que destoam da binariedade homem e mulher;
- Relatar experiências de vida relativas a sucesso, conflitos ou problemas de relacionamento interpessoal no contexto da problemática objeto deste estudo;

1.2 JUSTIFICATIVA

A área de Gestão de Pessoas nas organizações, privadas ou públicas, é estudada com frequência nos centros acadêmicos brasileiros. Estudos diversos contemplam recrutamento e seleção, gestão de carreira, motivação e liderança, treinamento e desenvolvimento, educação de pessoas entre outros temas. Esta realidade não é diferente no Curso de Administração do CCJS-UFCG.

Contudo, quando as discussões enveredam sobre temáticas como gênero sexual ou multiplicidade de identidades de gênero a questão ainda é tratada como tabu ou marginalizada pelos estudiosos da área de recursos humanos.

No Brasil já é possível tratar de 17 (dezessete) gêneros sexuais: masculino, feminino, transhomem, transmulher, travesti, transgênero, homem transexual, mulher transexual, pessoa transexual, mulher trans, homem trans, neutro, sem gênero, *cross gender*, pessoas trans, pessoas MTF e pessoas FTM. Os direitos humanos em Nova York, nos Estados Unidos, por exemplo, reconhecem 31 (trinta e uma) tipificações para identidades de gênero (JESUS, 2012).

Ante o exposto, pela raridade de estudos na área, a realização desta pesquisa em Sousa, um município do interior de um pequeno Estado (Paraíba) do Nordeste do Brasil, já pode ser considerada *per si* uma autojustificativa ante o teor de vanguarda, quebra de preconceito e luta pela igualdade entre os seres humanos em suas relações de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo aborda a fundamentação teórica sobre gestão de pessoas e comportamento organizacional, de gênero expõe a definição de identidade de gênero e seus termos.

2.1 Gestão de pessoas e de conflitos

Quando se diz sobre gestão de pessoas, não se pode expressar que sempre esteve aplicada nas organizações, dificilmente acreditavam que as pessoas não tinham importância em uma organização. Os trabalhadores eram considerados como máquinas, conseqüentemente geraram dificuldade, pois os mesmos não se sentiam impulsionados para a realização de tarefas para a sua área de trabalho, compreendemos que o essencial atuante de uma organização é o ser humano, e o mesmo necessita ser impulsionado, sabendo seus direitos e deveres, é indispensável ter ponto de vista nos papéis profissionais e em quem os realiza (CHIAVENATO,2011). “As Relações Humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaboram com a empresa e encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas” (GIL, 2007, p. 19).

Para Chiavenato (2011), organizações bem-sucedidas conseguiram se organizar e em seguida passaram a focar e trabalhar mais nas áreas dos recursos humanos, vendo que esses recursos estão sendo vistos como indispensáveis para o sucesso na organização. O que era robótico passou a ser desenvolvido utilizando formas de preparação voltados ao estímulo, atendimento ao cliente, gestão, consolidar a equipe, entre outros que averiguam o equilíbrio e sustentação de um meio organizacional estruturado preparado para liderar e encarar os estímulos de uma organização.

Para melhor definir o que vem a ser a Gestão de Pessoas, Gil, (2001, p. 17) afirma que:

A expressão gestão de Pessoas visa substituir a denominação Administração de Recursos Humanos, que, ainda mais, é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações.

Ainda para definir Gestão de Pessoas, Gil (2001, p. 13) define a Administração de Recursos humanos como sendo:

A administração de Recursos Humanos é o ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É, pois, a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal.

Gerenciar pessoas é uma atividade que tende a cooperação de pessoas que praticam nas organizações em procura de objetivos organizacionais e individuais.

É comum que em todo ambiente de trabalho existam conflitos, afinal de contas, as pessoas possuem personalidade diferentes e cada um tem um modo de pensar específico, ou seja, isso faz com que haja conflitos de ideias frequentemente, que acabam gerando desentendimentos.

Burbridge e Burbridge (2012) preservam que conflitos são naturais e na maioria dos casos indispensável. São o motor que alavancam as mudanças. Entretanto diversos conflitos são irrelevantes e acabam desfazendo valores, causando danos para as empresas e pessoas que nela trabalham. O principal obstáculo dos gestores é reconhecer os conflitos produtivos e contra produtivos e dirigi-los.

Já para Chiavenato (2004, p. 416), “o conflito é muito mais do que um simples acordo ou divergência: constitui uma interferência ativa ou passiva, mas deliberada para impor um bloqueio sobre a tentativa de outra parte de alcançar os seus objetivos”.

O conflito pode acontecer no âmbito de relacionamentos entre duas ou mais partes, podendo ser entre pessoas, grupos ou organizações, assim como pode acontecer entre mais de duas partes ao mesmo tempo. Contata-se que a maioria dos autores pactuam sobre a necessidade do conflito, pois é da natureza do próprio indivíduo, e como as pessoas agregam-se as organizações, os mesmos terão que saber lidar com essa realidade (BURBRIDGE e BURBRIDGE,2012).

Berg (2012) especula que existem três tipos de conflitos: pessoais, interpessoais e organizacionais, conforme veremos a seguir. Conflito pessoal: é como o indivíduo enfrenta a si mesma, são inquietações, dissonâncias pessoais do indivíduo, e reflete num abismo entre o que se diz e faz, ou contraste entre o que se pensa e como age. Esse tipo de conflito pode causar determinados estados de estresse e atrito. Conflito interpessoal: é aquele que ocorre entre indivíduos, quando duas ou mais pessoas encaram uma situação de maneira diferente. Sendo que boa parte dos conflitos sejam causados por processos organizacionais, a maioria dos atritos e desavenças são, no entanto, de origem

interpessoal, o que as torna mais difíceis de se lidar. Podem existir ainda dentro dos conflitos interpessoais, o intergrupar (divergência numa mesma área, setor, etc.), e intergrupar (dissensão entre áreas, setores diferentes). Conflito organizacional: esse tipo de conflito não é fundamentado em sistema de princípios e valores pessoais, e sim do resultado das dinâmicas organizacionais em constante mudança, muitas delas externas à empresa.

Os conflitos podem interferirem positivamente ou negativamente, dependendo de várias causas, desde o propósito do conflito até mesmo o jeito que foi tratado.

“O que vai determinar se o conflito é construtivo ou negativo será a motivação das pessoas envolvidas, sendo que, em qualquer organização, é de responsabilidade do gestor ou gerente facilitar a gestão desse conflito” (McINTYRE, 2007, p. 303).

Os indivíduos têm características e opiniões distintas, conseqüentemente torna-se frequente existir circunstâncias no convívio, tanto em relação à ambientes familiares quanto empresariais. Entretanto se a causa do conflito for boa e construtiva, um simples alerta de opiniões pode, levar uma mudança importante e indispensável (CHIAVENATO,2011).

O que constantemente fará o diferencial serão os indivíduos, seus desejos e práticas, por isso são tão indispensáveis nas organizações, e compreender formas de amparar na sua convivência e bem estar se faz indispensável e imprescindível para todo gestor e as organizações que desejam a sua gloria.

2.2 Comportamento organizacional

Na atualidade conseguimos observar que é mais frequente o interesse de evitar problemas e com as organizações não poderia ser diferente. No interior das organizações pode-se evitar vários conflitos e conseqüentemente motivar um ambiente de trabalho amigável e produtivo, mas pra isso precisa se compreender o comportamento humano para usar desse artifício em prol de recursos organizacionais mais hábil e ativo.

Manifestam-se cada vez mais a utilidade de dirigir adequadamente a diversidade da força de trabalho. É preciso trabalhar com etnias, gêneros, idades e religiões diferentes. Ser paciente, entender e respeitar as diferenças de interesse, em outras palavras, os gestores cada vez mais precisam estar preparados para essa nova realidade, sem contar com a diversidade sexual. Além das mulheres estarem ocupando postos que

antigamente eram exclusivamente para homens, do mesmo modo estão os homossexuais. Antes bloqueados pelo preconceito, agora eles revelam sua orientação e buscam aceitação e respeito. Toda forma de discriminação de pessoas nas organizações, além de ser considerado crime em alguns casos, interferem na produtividade e gestão do negócio. Tratar todos da mesma forma não significa ser um bom chefe, é necessário reconhecer a diversidade e tratar os colaboradores respeitando essas diferenças (ROBBINS, 2005).

O campo do comportamento organizacional apareceu como um método de se entender e administrar vários comportamentos que dar-se de grupos e organizações, possibilitando que se veja a organização como uma integralidade, que se comunica com o seu ambiente e seus comportamentos entre si e com partes importantes do ambiente (BERGUE,2010).

Para Wagner III e Holleuberh (2003, p. 6) Comportamento Organizacional é um campo da pesquisa que ajuda a prever, explicar e possibilitar a compreensão de comportamentos nas Organizações. De acordo com Moreira (2005, p.45), comportamento organizacional é o estudo científico de indivíduos e grupos em organizações de qualquer tipo e suas implicações sobre o desempenho de estruturas, sistemas e processos. França (2010, p.3), conceitua o comportamento como “o estudo do conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas dentro do ambiente”.

O comportamento organizacional também é considerado uma forma de analisar o impacto que os indivíduos, grupos e a estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações com a intenção de utilizar essa sabedoria pra ajudar na eficácia da organização (ROBBINS, 2005).

Perante uma diversidade de aspectos que abrange o comportamento organizacional, dar-se a entender que ele não é apenas um conceito, mas trata-se de um dos maiores suportes do gerenciamento da empresa. Sendo assim, é fundamental que se conheça e possua entendimento sobre esse caso.

As principais vantagens de se trabalhar o comportamento organizacional nas empresas são: auxiliar na resolução de conflitos entre os membros da empresa; compreender as situações da rotina de trabalho, abrindo espaço para soluções; atuar em problemas específicos a partir do levantamento de comportamentos prejudiciais; nortear a criação de um ambiente saudável, fortalecendo o vínculo entre colaboradores; fortalecer a cultura organizacional, direcionando-a para a constante transformação; compreender a origem de falhas e de baixa produtividade (ROBBINS, 2005)

Diante do exposto podemos perceber que o comportamento organizacional envolve mudanças frequentes para garantir a segurança dos processos desenvolvidos pelos gestores e inovar em todos os aspectos afim de obter novos e bons resultados.

2.3 Identidade de gênero

A concepção gênero indica uma particularização. O raciocínio ocidental tradicional segue como uma separação binária, ou seja, que separa em dois opostos: masculino ou feminino, macho ou fêmea, masculino ou feminino e etc.

Analisando essa visão, o ser humano nasce dotado de determinadas peculiaridades que o insere como uma pessoa do sexo é caracterizado biologicamente como base no órgão reprodutor, cromossomos sexuais e hormônios (STOLLER, 1978).

O conceito de gênero diz respeito ao conjunto das representações sociais e culturais elaboradas a partir da diferença biológica dos sexos. Enquanto o sexo no conceito biológico diz respeito ao tributo anatômico, no conceito de gênero refere-se ao desenvolvimento das noções de masculino e feminino como construção social (CARLOTO, 2001).

Contudo, não se pode determinar por si só, a identidade de gênero ou a orientação sexual de um indivíduo. A orientação sexual por exemplo, fala em respeito ao desejo que sentimos por outras pessoas e, comumente, contorna questões sentimentais, e não sexuais (JESUS, 2012).

Apesar de que a determinação do que é ser “homem” ou “mulher” tenha aparecido a partir de uma separação biológica, o conhecimento humano expõe que uma pessoa pode ter outras identidades que mostram diferentes representações de gênero (como os transexuais e transgêneros) e que conseqüentemente não encaixam nas categorias padrões (CARLOTO, 2001).

Existem diversos termos de gênero no nosso país, alguns termos também são específicos a uma geração, sendo mais vistos entre indivíduos mais jovens ou mais velhos. No Brasil são reconhecidos 17 termos de gêneros. Abaixo todas essas definições dos termos, conforme conceituação do (JESUS, 2012)

a) Cis

Todos os termos abaixo expressam que uma pessoa não é trans ou que não tem uma identidade de gênero ou se apresenta de maneira incomum:

- Mulher cis (também *mulher cisgênero*): uma mulher que se identifica com/ se apresenta como do gênero feminino.
- Homem cis (também *homem cisgênero*): um homem que se identifica com/ se apresenta como do gênero masculino.
- Cisgênero: uma pessoa que tem a identidade de gênero comumente associada a seu sexo biológico (por exemplo, alguém que é considerada mulher quando nasce e vive como uma mulher).

b) Gênero Fluido

Alguém cuja identidade de gênero e apresentação não se limita a apenas uma categoria de gênero. Pessoas de gênero fluido podem ter compreensões dinâmicas ou flutuantes do próprio gênero, mudando de um para outro de acordo com o que sentir melhor no momento. Por exemplo, uma pessoa de gênero fluido pode se sentir mais como um homem num dia e mais como uma mulher no dia seguinte, ou sentir que nenhum dos termos se aplica a ele.

c) Não-binário

Pessoas que se identificam como não-binárias desprezam a ideia de uma dicotomia entre macho e fêmea, ou mesmo de um contínuo entre macho e fêmea com a androginia no centro. Para eles, o gênero é uma ideia tão complexa que se encaixaria melhor num gráfico tridimensional, ou numa rede multidimensional.

d) Pangênero

O pangênero é similar ao andrógino, no sentido de que a pessoa se identifica como um terceiro gênero com algum tipo de combinação dos aspectos tanto masculinos como femininos, mas um pouco mais fluidos. Também pode ser utilizado como um termo inclusivo para designar “todos os gêneros”.

e) Transgênero

Um termo genérico que inclui todas as pessoas que têm um gênero que tradicionalmente não são associados a seu sexo. Pessoas que se identificam como transgênero podem ou não ter alterado seus corpos com cirurgias e/ou hormônios. Alguns exemplos:

- Trans homem (confira *Mulher Para Homem*, acima): apesar de algumas pessoas utilizarem a grafia “transhomem” (sem espaço entre trans e homem) ou “trans-homem” (com hífen), há quem argumente que é melhor utilizar o espaço entre “trans” e “homem” para indicar que a pessoa é um

homem e que a parte “trans” não é a coisa mais importante ou central de sua identidade.

- Trans mulher (confira *Homem Para Mulher*, acima): apesar de algumas pessoas utilizarem a grafia “transmulher” (sem espaço entre trans e mulher), há quem argumente que é melhor utilizar o espaço entre “trans” e “mulher” para indicar que a pessoa é um homem e que a parte “trans” não é a coisa mais importante ou central de sua identidade.

- Pessoa trans (confira *transgênero*): outra maneira de dizer que alguém é uma pessoa transgênero.

f) Trans*

Este é um termo inclusivo, que se refere às muitas maneiras que uma pessoa pode transcender ou até mesmo transgredir o gênero ou as normas de gênero (por exemplo, inclui indivíduos que se identificam como transgênero, transexuais, gênero diverso etc.). Na maior parte das vezes o asterisco (*) não é seguido de um sexo ou termo de gênero – escreve-se simplesmente Trans* – para indicar que nem todas as pessoas se identificam com um rótulo de sexo ou gênero já estabelecido.

g) Transexual

Para muitos este termo indica alguém que fez alterações permanentes a seu corpo físico, especificamente a sua anatomia sexual (ou seja, genitais e/ou seios ou peito) por meio de cirurgias. Há quem considere o termo “transexual” problemático por causa de sua história de patologia ou associação a desordens psíquicas. A fim de conseguirem fazer as operações necessárias para a mudança de sexo, muitas vezes a pessoa precisa de um diagnóstico psiquiátrico (historicamente, este diagnóstico era dado como “transexualismo”) e de recomendações de profissionais da saúde. O termo “transexual” costuma ser utilizado menos frequentemente pelas gerações mais jovens de pessoas trans.

Mulher Transexual: alguém que nasceu num corpo masculino e realizou a transição (por meio de cirurgia e/ou hormônios) para viver como uma mulher.

Homem Transexual: alguém que nasceu num corpo feminino e realizou a transição (por meio de cirurgia e/ou hormônios) para viver como um homem.

h) Transmasculino

Alguém que nasceu num corpo do sexo feminino e se identifica como alguém masculino, mas não se identifica completamente como homem. Muitas

vezes pode-se encontrar a expressão “centro-masculino” para indicar em que ponto as pessoas que se identificam como transmasculinas se enxergam com relação aos outros gêneros.

i) Transfeminino

Alguém que nasceu num corpo do sexo masculino e se identifica como alguém feminino, mas não se identifica completamente como mulher. Muitas vezes pode-se encontrar a expressão “centro-feminino” para indicar em que ponto as pessoas que se identificam como transmasculinas se enxergam com relação aos outros gêneros.

j) Bigênero

Alguém que se identifica como homem e mulher ao mesmo tempo. Uma identidade bigênero é uma combinação destes dois gêneros, mas não obrigatoriamente uma repartição meio a meio, já que quem se identifica assim muitas vezes sente – e expressa – cada um desses gêneros por inteiro. Assim como indivíduos que se identificam como fluidos, pessoas bigênero podem se apresentar como homens, como mulheres, ou neutros dependendo do dia.

k) Andrógino

Alguém que não se identifica, nem se apresenta, como apenas como homem ou mulher. “Andrógino” é utilizado por quem tem qualidades masculinas e femininas e se considera um terceiro gênero separado. Essa palavra tem raízes no latim: “andro” quer dizer “homem” e “gino” quer dizer “mulher”. Alguns andróginos podem se identificar como gender benders, o que significa que estão intencionalmente distorcendo (“bending”), ou desafiando/transgredindo, os papéis de gênero estabelecidos pela sociedade.

l) Agênero

Alguém que não se identifica com qualquer tipo de identidade de gênero. Esse termo também pode ser utilizado por alguém que intencionalmente não demonstra qualquer representação de gênero reconhecida. Há quem passe por tratamentos hormonais e/ou cirurgias para fazer com que seus corpos se adequem a sua identidade de gênero nenhum. Algumas pessoas usam termos similares como “sem gênero” ou “gênero neutro”.

m) Gênero Não-conformista

Alguém que tem a aparência e/ou cujo comportamento não segue o que a sociedade espera da aparência ou da maneira de uma pessoa daquele gênero agir.

Transformistas, garotas masculinas e pessoas transgênero são alguns exemplos de gêneros não-conformistas.

n) Intersex

Geralmente se refere a alguém cujos cromossomos, gônadas (ou seja, ovários e testículos), perfis hormonais, e anatomia não estão de acordo com o que se espera do corpo típico nem de homens ou de mulheres. O termo intersex basicamente substituiu o termo “hermafrodita” para se referir a seres humanos. Algumas condições intersex são aparentes no nascimento, enquanto outras são percebidas durante a puberdade ou ainda depois (se percebidas). Alguns indivíduos não usam mais o termo “condições intersex” e preferem em seu lugar “desordens de desenvolvimento sexual”.

o) Nenhum

Alguém que prefere não aplicar rótulo algum em seu gênero.

p) Homem para Mulher (*Male to Female – MTF*)

Uma pessoa trans que nasceu num corpo de homem, e agora vive como uma mulher e tem uma identidade de gênero feminina. Uma MTF está no meio do processo de transição, que pode ou não se completar eventualmente. Essa pessoa pode ou não ter alterado seu corpo físico com cirurgias, hormônios, ou outras modificações (por exemplo, treinamento vocal, eletrólise etc.). MTF é uma abreviação de “Male To Female”. Geralmente utiliza pronomes femininos (ou seja, “ela”, “dela”) ou termos de gênero neutro.

q) Mulher para homem (*Female to Male – FTM*)

Uma pessoa trans que nasceu num corpo de mulher, e agora vive como um homem e tem uma identidade de gênero masculina. Um FTM está no meio do processo de transição, que pode ou não se completar eventualmente. Essa pessoa pode não ter alterado seu corpo físico com cirurgia, hormônios, ou outro tipo de modificação (por exemplo, treinamento vocal para desenvolver uma fala mais grossa). FTM é a abreviação em inglês de Female To Male. Costuma utilizar pronomes masculinos (“ele”, “dele”) ou palavras de gênero neutro.

A identidade de gênero é um assunto não tão abordado, seria mais fácil se permitir que cada indivíduo diga qual é o seu gênero, se quiser, ao invés de suposições.

Com relação à inserção no mercado de trabalho, precisa compreender que não deve levar em consideração o gênero do indivíduo, mas sim o desempenho e potencial do mesmo.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

Quanto aos fins, a pesquisa busca familiaridade sobre o tema a ser abordado caracterizando-se como um estudo exploratório e descritivo.

A pesquisa exploratória visa à descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes (GONÇALVES, 2014). Assim sendo este estudo é exploratório porque jamais foi realizada pesquisa neste sentido no contexto do Curso de Administração do CCJS-UFCG ou no Município de Sousa.

O processo descritivo visa à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo. Esse tipo de pesquisa pode ser entendido como um estudo de caso onde, após a coleta de dados, é realizada uma análise das relações entre as variáveis para uma posterior determinação dos efeitos resultantes em uma empresa, sistema de produção ou produto (PEROVANO, 2014).

Quanto aos meios, a pesquisa será realizada de forma criteriosa utilizando a pesquisa bibliográfica utilizando livros, artigos, documentos monográficos e periódicos, além da realização de uma pesquisa de campo extraíndo dados e informações diretamente da realidade do objeto de estudo, ou seja, realizando um relato de experiência de alguns colaboradores de determinadas empresas localizadas na cidade de Sousa-PB.

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza, segundo Severino (2007), a partir do:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

A pesquisa de campo é uma fase que é realizada após o estudo bibliográfico, para que o pesquisador tenha um bom conhecimento sobre o assunto, pois é nesta etapa que ele vai definir os objetivos da pesquisa, as hipóteses, definir qual é o meio de coleta

de dados, tamanho da amostra e como os dados serão tabulados e analisados. As pesquisas de campo podem ser dos seguintes tipos (MARCONI & LAKATOS, 1996).

Uma vez identificados para o pesquisador respondentes dispostos e enquadrados no objeto da pesquisa, aqueles serão convidados a relatar as suas experiências de vida profissional em relação à questão de identidade de gênero.

Quanto à Forma de Abordagem o estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa que consiste em uma coleta de relatos de experiências.

Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

3.2 Universo e amostra

O universo dos profissionais com atuação em organizações empresariais ou públicas no Município de Sousa-PB que enfrentam dificuldades ou conflitos em virtude da identidade de gênero não pode ser mensurável, definido exatamente.

Neste sentido, pela impossibilidade de se chegar a um número exato ou aproximado daqueles ou daquelas que enfrentam problemáticas relativas a orientação sexual ou identidade de gênero em organizações sediadas no município de Sousa-PB, 10 (dez) pessoas foram convidadas a relatar as suas experiências de vida no contexto dos objetivos desta pesquisa. Essa amostra foi considerada pela acessibilidade e pela conveniência.

3.3 Instrumento de coleta de dados

A coleta dos dados [dos relatos de experiências] adotou o procedimento metodológico definido por Vergara (2012) como *história oral*, segundo anotações na obra Métodos de Pesquisa em Administração. A técnica, por sua vez, foi a entrevista de história oral por meio de um roteiro de entrevista.

Segundo Vergara (2012, p. 110):

A história oral é uma metodologia de pesquisa que visa ao estudo e ao registro de acontecimentos, histórias de vida, trajetórias organizacionais, enfim, de temas históricos contemporâneos que permitam acessar pessoas que ainda estejam vivas. Sua principal técnica de coleta de dados é a entrevista de história oral, que obtém depoimentos dos entrevistados.

Considerando a técnica entrevista de história oral, foi elaborado um roteiro de entrevista, registrando-se em fichas os principais dados da entrevista, a exemplo de data, local, horário, duração, pseudônimo do entrevistado (com o fito de evitar constrangimentos) entre outros.

A coleta referida aconteceu durante o mês de junho do ano 2018.

3.4 Tratamento dos dados

As entrevistas foram transcritas fidedignamente e submetidas à revisão dos entrevistados. Os dados foram organizados em temas ou subtemas com foco nas questões de orientação sexual e identidade de gênero – objetos da pesquisa.

Ato contínuo ao procedimento citado, os resultados obtidos foram discutidos e confrontados com a (s) teoria (s) que deu (ram) sustentação ao estudo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo divide-se em três seções: apresentação do perfil demográfico dos respondentes; transcrição das falas dos pesquisados (estes mantidos em anonimato e aqui identificados por pseudônimos); e, discussão dos principais pontos apresentados nas respectivas falas daqueles.

Os entrevistados(a) foram nomeados (pseudônimos) como Bruna, Carla, Luiz, Lilian, Jessica, Fernando, Lana, Priscila, Arthur e Frida. As 10 (dez) pessoas residem na cidade de Sousa-PB e apresentam diversidade em relação a gênero e orientação sexual, as mesmas trabalham ou trabalhavam nos setores públicos e privados.

4.1 Perfil demográfico dos entrevistados

O perfil demográfico desta pesquisa está relacionado a gênero, estado civil, escolaridade, número de moradores na residência, renda mensal, principal ocupação e campo de atuação.

- Bruna é uma travesti; com aproximadamente 24 anos; é solteira e não tem filhos. Possui o ensino médio completo e trabalha no seu próprio comércio na área de beleza, reside na casa dos pais, a renda mensal da mesma é próximo de dois salários mínimos e reside na cidade de Sousa-PB.
- Carla é uma transgênero; com a idade aproximada de 25 anos, morando na cidade de Sousa-PB, solteira e não tem filhos. Mora com os pais, a escolaridade é o ensino médio incompleto, trabalha como garota de programa a pouco tempo, nesse trabalho ela consegue tirar aproximadamente três salários mínimos por mês.
- Luiz é um gay não assumido que esconde de seus pais, familiares e amigos a sua orientação sexual; o mesmo namora com uma garota; não tem filhos; com idade aproximada de 26 anos, tem ensino superior incompleto e mora na cidade de Sousa-PB; trabalha no setor privado, no setor do comércio; mora com os pais e possui uma renda aproximada de dois salários mínimos.

- Lilian é uma transgênero; com idade aproximada de 24 anos; é solteira e não tem filhos. Possui o ensino médio incompleto, residindo na cidade de Sousa-PB, mas está estudando para finalizar o mesmo; mora sozinha; é autônoma e possui uma salão de beleza como sustento, tirando assim aproximadamente dois salários mínimos e não possui filhos.
- Jessica é uma garota lésbica com idade aproximada de 22 anos, tem namorada e é natural de Sousa-PB; mora com seus pais e possui o ensino superior incompleto, trabalha em uma empresa privada e uma área de atendimento ao cliente, recebendo um salário mínimo e não tem filhos.
- Fernando é um rapaz com idade aproximada de 24 anos, sua orientação sexual é gay, possui o ensino médio completo, trabalha no setor público na área de atendimento, com renda mensal aproximada de dois salários mínimos; é casado com um rapaz e moram juntos com o irmão e o avó do mesmo; não tem filhos e é natural de Sousa-PB.
- Lana é bissexual e solteira, com idade de 24 anos e trabalha no setor público, na área da saúde; mora com os pais, com uma renda mensal aproximada de dois salários mínimos, não tem filhos e reside na cidade de Sousa-PB.
- Priscila é uma menina lésbica, solteira e mora com a família; trabalha no setor público em uma área voltada para o atendimento; possui o ensino médio incompleto, tem 26 anos e não tem filhos; natural de Sousa-PB e não tem filhos.
- Arthur é solteiro e mora com a família; a sua escolaridade é o ensino superior incompleto, com idade de 25 anos e trabalha no setor privado na área de comercial e vendas; a sua orientação sexual é gay, morando em Sousa-PB e não tem filhos.
- Frida é lésbica com idade de 23 anos, solteira e não tem filhos, nasceu em Cajazeiras-PB e mora atualmente na cidade de Sousa-PB, trabalha no setor público na área de atendimento e não tem filhos, possuindo o ensino superior incompleto.

Por meio das descrições apresentadas, observou-se que os entrevistados possuem características bastante comuns. Sete deles (Bruna, Carla, Lilian, Lana, Priscila, Arthur e Frida) são solteiros(as). Outra semelhança é que todos não tem filhos e possuem idade inferior a 26 anos. Três delas (Carla, Lilian e Priscila) possuem o

ensino médio incompleto. Dos dez, nove dos entrevistados são assumidos perante a sociedade, menos Luiz. Outro fator importante a ser discutido é que somente Bruna, Carla e Lilian trabalham por conta própria, importante ressaltar que as mesmas são transgênero e travesti, mostrando que ainda é difícil uma trans conseguir entrar no mercado de trabalho. Os demais, como Fernando, Lana, Priscila e Frida) trabalham no setor público e (Luiz, Jéssica e Arthur, trabalham no setor privado.

4.2 Roteiro de entrevista

Foi aplicado, junto aos respondentes, um roteiro de entrevista com o fim de obter informações de fatos que aconteceram com entrevistados em sua vida pessoal e profissional, em relação a sua identidade de gênero e orientação sexual, trazendo lume a possíveis questões de preconceito e obstáculos na carreira profissional dos mesmos.

1) Como você se sente no ambiente de trabalho? Você sente mais prazer ou mais sofrimento? Por quê?

a) Você poderia relatar algum fato que reforce a sua resposta?

Bruna: “Sinto prazer, apesar da minha orientação sexual e identidade de gênero fechar algumas portas, eu encontrei uma profissão que gosto de fazer e trabalho por mim.”

Carla: “Eu trabalho com o sexo, então as pessoas pensam que é só prazer, mas na maioria das vezes me vejo triste, depois que as pessoas ficaram sabendo sobre o meu trabalho eu sou vista com desprezo e até mesmo com nojo.”

Luiz: “Quando você não pode ser quem realmente é na sua área de trabalho ou na vida pessoal é realmente sofrido, você se sente preso em uma caixa e não pode sair.”

Lilian: “Sinto prazer por atuar no ramo pelo qual me identifico, que é o mercado da beleza.”

Jessica: “Não sei bem se é um sofrimento, mas as vezes não me sinto confortável, pois acontece alguns olhares de julgamento onde trabalho.”

Fernando: “Trabalho no setor público, mas até agora eu não me sinto mal, eu prezo pelo meu trabalho.”

Lana: “Me sinto confortável, independentemente de qualquer coisa, é tudo tranquilo, na medida do possível.”

Priscila: “Me sinto bem, não passei por nenhum tipo de preconceito no trabalho.”

Arthur: “Normal. Prazer porque faço aquilo que gosto.”

Frida: “Tomando como base no meu antigo trabalho; não era um espaço prazeroso de se trabalhar, existia uma enorme cobrança exacerbada vinda do patrão para com os funcionários, não havia diálogo, e o serviço era sempre feito sobre pressão, o que na minha percepção não era vantagem para o negócio. Nesse período não percebi nem uma atitude machista ou preconceito quanto a minha orientação sexual.”

2) Ainda quanto ao ambiente de trabalho, você acredita que a sua orientação sexual ou o seu gênero interferem na percepção do coletivo [companheiros de trabalho] e/ou no tratamento da gestão de recursos humanos [carreira] da empresa [organização] em relação a/para com você?

a) Se sim, você poderia relatar algum fato [caso ocorrido] que reforce a sua resposta?

Bruna: “Sim, eu trabalho com beleza, uma vez eu estava no meu trabalho, em seguida um cliente chegou, acredito que foi indicado por alguém pois eu

não conhecia e quando ele percebeu que eu era travesti, ele desistiu e saiu sem nenhuma explicação.”

Carla: “Sobre o meu trabalho, eu acredito que não interfere muito, mas quando eu trabalhava para outras pessoas era bem difícil a minha relação com os clientes vendo que eles não queriam ser atendidos por mim.”

Luiz: “A minha orientação sexual é mantida em sigilo, então logo meus colegas de trabalho acham que eu sou heterossexual, assim evitando qualquer tipo de preconceito.”

Lilian: “Em boa parte sim, já chegou a interferir quando clientes desistiram dos serviços por conta da minha orientação sexual e identidade de gênero.”

Jessica: “Sim, as vezes penso que por conta da minha orientação sexual os colegas de trabalho acham que não sou capaz de finalizar o meu trabalho com êxito, não levam a sério e fazem brincadeiras que as vezes me machucam.”

Fernando: “Todo gay sabe quando é vítima de preconceito ou percebe olhares de discriminação, mas isso não me afeta pois cumpro com as minhas obrigações.”

Lana: “Não, absolutamente indiferente.”

Priscila: “Não.”

Arthur: “Sim. Tentam tratar você como se fosse algo anormal e diferente dos outros.”

Frida: “Não.”

3) Você já foi alvo de discriminação e/ou preconceito no ambiente de trabalho em virtude da sua orientação sexual ou do seu gênero?

a) Se sim, você poderia relatar algum fato [caso ocorrido] que reforce a sua resposta?

Bruna: “Sim, era um fim de semana, acordei de manhã e quando fui abrir o salão e me deparei com um pichamento na parede do meu salão, escrito coisas que me magoaram eu relatei para a polícia, mas não adiantou.”

Carla: “Quando você decide trabalhar nesse meio, várias portas irão ser fechadas e conseqüentemente poucas pessoas estarão ao seu lado, como já tinha falado, eu trabalhava em um comercio e algumas clientes não queriam ser atendidas por mim, ai a minha antigo chefe percebeu e me demitiu com uma desculpa de que tinha que cortar gastos.”

Luiz: “Não, como eu já disse a minha orientação sexual é mantida em sigilo, pois sei que se eu realmente revelar que eu sou, eu iria receber represálias dos meus colegas de trabalho.”

Lilian: “Exatamente como disse antes sobre perder possíveis clientes por ser uma mulher trans.”

Jessica: “Sim, apesar que os meus colegas acharem que é só brincadeira, algumas piadas que aborda também o machismo por eu ser uma mulher lésbica, uma das piadas foi que eu precisava “experimentar” um pênis para eu deixar de ser lésbica.”

Fernando: “No meu trabalho novo ainda não, mas no meu antigo trabalho eu sofria com insultos do meu patrão, pois ele acreditava que eu era bastante afeminada e não podia ser assim.”

Lana: “Não.”

Priscila: “Não.”

Arthur: “Sim, Com piada besta e desnecessárias em relação ao que sou. Isso me incomoda muito.

Frida: “Não.”

4) Se tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?

Bruna: “Eu investiria no meu salão, não sei ficar sem trabalhar apesar de ter várias barreiras eu gosto de trabalhar com a beleza.”

Carla: “Eu viajava o mundo, fazia coisas que sempre tive vontade de fazer sem me preocupar com as opiniões dos outros.”

Luiz: “Eu aproveitava esse dinheiro e passava um tempo fora, pra poder ser quem realmente sou.”

Lilian: “Abandonaria o trabalho e viveria longe do caos em que está o Brasil.”

Jessica: “Não pensaria duas vezes, eu deixava meu emprego e morava fora do país.”

Fernando: “Sairia do país e morava em um lugar menos preconceituoso, logo deixava meu emprego.”

Lana: “Sairia do atual, abriria uma ONG ou algo do tipo, trabalharia com projetos sociais ou LGBT.”

Priscila: “Morava fora do país.”

Arthur: “Iria sair e montar um negócio para mim, mostrando a diferença.”

Frida: “Largaria o emprego deixando de ser funcionária e possivelmente investiria em algum empreendimento ao qual proporcionasse ao público LGBT oportunidade de emprego.”

5) Em sua opinião, que percepções [significados] a sociedade [como um todo] constrói a respeito das questões de gênero e/ou orientação sexual?

Bruna: “Eu vejo que as pessoas ainda tem muito preconceito, apesar que as vezes esse preconceito não é tão visível, as pessoas não procuram saber sobre o assunto, só querem julgar e afirmarem que a gente tá no caminho errado só por conta de ser o que realmente somos.”

Carla: “Sempre irão ver a gente com anormal e não como um ser humano, não entendendo como algo pode ser tão julgado se não faz nada para o outro.”

Luiz: “Uma visão totalmente errada, pois essas pessoas só estão vivendo do jeito que elas querem, mas acredito que essas percepções vem de criação, existe pais que criam seus filhos ensinando a maltratar e repudiar essas pessoas, assim gerando ódio gratuito.”

Lilian: “Vejo que ainda existe um grande grau de discriminação em cima disso, e que isso está longe de mudar.”

Jessica: “As estatísticas já mostram, o Brasil é o país que mais mata LGBT’s no mundo, então não tenho o que falar mais nada.”

Fernando: “Apesar que a aceitação está crescendo, ainda vejo que as pessoas criticam indiretamente, é um preconceito velado, tipo “eu aceito, mas não quero na minha família”. Mostrando assim que ainda precisa de compreensão e entender que somos normais.”

Lana: “Totalmente preconceituosa (apesar de que isso tem tendência a mudar atualmente). Mas ainda muitas pessoas na sociedade veem a causa LGBT como algo incomodo e não natural ao que pertence. No final é uma questão de

educação, pessoas bem estruturadas não se incomodam com a vida alheia e respeitam todos os ambientes de convívio social.”

Priscila: “A nossa atual sociedade é formada principalmente por cristãos onde os mesmo pregam que o Deus deles odeia homossexuais além de pregar que a mulher é submissa ao homem e seu único propósito é reproduzir, a partir disso essa ideia é passada de pai para filho e assim por diante, e assim criando tabus, crianças e adultos que não aceitam as diferenças, adultos com pensamentos conservadores, entre outros problemas sociais. A partir disso a sociedade se torna preconceituosa, racista, conservadora e intolerante em relação a questões de gênero e orientação sexual.”

Arthur: “A Sociedade em si, tenta criar um cenário horrível em relação a ser diferente, tentam criar um padrão e se você não se encaixar você fica de fora.”

Frida: “Apesar de muitas conquistas já terem sido alcançadas, é notório ainda uma sociedade preconceituosa, machista e patriarcal a qual influencia no modo de vida de diversas pessoas, sejam negros, mulheres, homossexuais, enfim, as minorias no geral, impondo regras e padrões a serem seguidos.”

6) Sobre a temática abordada [orientação sexual e gênero], você gostaria de relatar algum outro momento marcante em sua carreira profissional ou em sua vida?

Bruna: “Teve um momento que não me esqueço, quando eu me assumir como gay e fui me transformando como uma travesti, eu estava bebendo com amigos em um bar, quando terminou a “bebedeira” eu fui pra casa sozinha, quando passou um cara de moto e parou na minha frente, ele desceu da moto e me deu um soco na cara dizendo que eu merecia a morte, depois ele foi embora em seguida fui pra casa e falei com a minha mãe sobre o assunto, ele queria ir para a delegacia, mas não ia adiantar e pedir pra deixar passar.”

Carla: “O meu trabalho é bem perigoso, eu saio com clientes que geralmente não conheço, um dia fui sair para beber, ai um cara me chamou para um motel, eu já

estava um pouco “animada” e fui, quando terminamos a relação sexual, ele estava muito bêbado e drogado quando pegou uma garrafa de cerveja e me feriu, comecei a gritar, chamaram a polícia e a gente foi para a delegacia, mesmo com a minha perna sangrando eu não recebi nenhum apoio, o rapaz foi liberado em seguida, sem nenhum processo, mesmo vendo a minha situação, como o rapaz tinha mais condições financeiras do que eu, ele saiu ileso e eu sair com vários pontos na perna.”

Luiz: “Nenhum fato ocorreu comigo, mas algo me marcou quando minha mãe falou que não queria um filho gay, por causa que seria uma vergonha pra ela e a família, por isso que eu decidir ficar com essa “identidade falsa”, e sem contar que minha família é bem conhecida e seria algo que poderia ser ruim para os mesmos.”

Lilian: “Algo que considero marcante foi a aceitação da minha família com relação a minha identidade de gênero, por que quando me assim; não tive apoio nenhum e isso só veio com o passar de um tempo. Hoje sou aceito pela família mesmo que meus pais ainda não entendam bem.”

Jessica: “Eu lembro que eu sofri um ataque, um não, vários ataques homofônicos em uma rede social só por conta de uma foto com a minha namorada, até ameaças de morte e estupro, eu tive que apagar aa foto por medo da minha parceira.”

Fernando: “Quando eu perdi minha mãe, eu percebi que as pessoas começaram a me julgar por conta da minha orientação sexual, mesmo eu estando de luto, as pessoas viraram as costas e isso me marcou bastante, mas esse fato me tornou mais forte e pensar nos meus objetivos.”

Lana: “Sim; na vida; acredito que independente de minha orientação sexual me considero uma pessoa respeitada onde estou inserida. Tendo antes de tudo alcançar o respeito e admiração das pessoas, para que seja visto que a orientação sexual nada interfere no convívio social/profissional. Penso que a base para a melhoria nesse quesito é educação e postura.”

Priscila: “Sou aluna do 2º ano do ensino médio, em uma aula uma professora falou que não apoiava homossexuais mas respeitava totalmente e justificou usando a frase: “tenho até amigos que são” o fato que mais me incomodou foi o dela ser uma formadora de pensamentos ter feito esse tipo de comentário, sem contar que toda vez que ela fala esse tipo de coisa ela desmotiva um aluno homossexual dentro da sala, esse tipo de comentário desmotiva e destrói qualquer um. Professor é formador de pensamentos e se esse mesmo professor faz esse tipo de comentário ele estará passando um pensamento de ódio, e é isso que queremos para o futuro do país?”

Arthur: “Não, espero um dia ter essa cosia marcante pra contar do qual eu possa me orgulhar.”

Frida: “Não.”

4.3 Comentando os relatos

- **Bruna:** *“ele desceu da moto e me deu um soco na cara dizendo que eu merecia a morte...”*

Bruna revela que já foi vítima de violência, pelo simples fato de ser uma travesti e por ser “diferente” da maioria sofrem preconceitos, humilhação e como já foi dito até violência nas ruas e até mesmo em casa, por representarem algo que nem todas as culturas conseguem integrar em seu léxico cultural “O preconceito, usualmente incorporado e acreditado, é a mola central e o reprodutor mais eficaz da discriminação e de exclusão, portanto da violência”. (BANDEIRA e BATISTA, 2002, p. 08). Bruna afirma na sua entrevista que já perdeu clientes, assim atrapalhando até a sua vida profissional.

Quando ela é perguntada sobre as percepções que a sociedade constrói a respeito das questões de gênero e orientação sexual, ela afirma que o julgamento das pessoas é o

principal fato que ocorre, mesmo sem os indivíduos saberem sobre o assunto, apenas absorvendo informações preconceituosas.

Vale salientar que preconceito são quaisquer formas de “percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções” (Rios, 2007, pp. 27-28). Mais um fato ocorrido com Bruna, foi que picharam a parede do local de trabalho dela “acordei de manhã e quando fui abrir o salão e me deparei com um pichamento na parede do meu salão”, mas o fato que mostra a irresponsabilidade é o fato que ela relatou para as autoridades e nada adiantou, “eu relatei para a polícia, mas não adiantou”.

- **Carla:** *“ele estava muito bêbado e drogado quando pegou uma garrafa de cerveja e me feriu, comecei a gritar...”*

Carla trabalha como garota de programa e conseqüentemente corre mais riscos de violência, como ele já relatou na entrevista que “na maioria das vezes não conheço os clientes” isso faz com que ela tenha mais vulnerabilidade, quando ele optou por essa profissão além dos riscos que ela está submetida, a sociedade repudia mais ainda e menospreza pelo fato de que ela já é uma trans e ainda tem uma profissão vista pela sociedade com maus olhos.

Para Namaste (2006), transexuais são indivíduos que nascem em um sexo, mas que se identificam como membro do sexo oposto, tomam hormônios e submetem-se a intervenções cirúrgicas para remodelar a genitália.

Sabe-se que para uma transgênero é bastante difícil conseguir um emprego formal, pois elas não cumprem um “padrão” que a sociedade exige e quando elas conseguem algo é repudiada pelos clientes como conta a entrevistada “mas quando eu trabalhava para outras pessoas era bem difícil a minha relação com os clientes vendo que eles não queriam ser atendidos por mim” assim dificultando o crescimento profissional da mesma.

Segundo Lapa (2013), percebe-se, então, que a relação entre minorias e mercado de trabalho é unilateral, tendo em vista que estas necessitam estar inseridas no mercado

e o mesmo nem sempre lhes dá oportunidade, pois está embebido de preconceitos, fugindo ao conceito de sociedade plural e dinâmica vivida atualmente e ferindo, assim, os direitos de personalidade constitutivos da dignidade humana prevista na Constituição Federal.

- **Luiz:** *“quando minha mãe falou que não queria um filho gay, por causa que seria uma vergonha pra ela e a família...”*

Luiz não é assumido perante a sociedade por medo principalmente da família que já demonstraram pensamentos preconceituosos em relação a comunidade LGBT, mas não é só a família que demonstrou esse preconceito, onde ele trabalha já foi abordado sobre o assunto e não foi bem aceito, assim Luiz vive uma vida relativamente falsa para si mesmo, tentando se encaixar em uma sociedade pra evitar a discriminação e ser aceito.

Segundo os especialistas Corrigan & Matthews 2003, consideram que a revelação da homossexualidade aumenta, por um lado, o bem-estar psicológico e a auto-estima e, por outro, o risco de isolamento social e de represálias físicas.

Existem diversas pessoas com a mesma vida de Luiz, vivendo uma vida que não é dela por receio das consequências de revelar quem realmente é, e o preconceito pode ser maior quando se mora em uma cidade pequena como o entrevistado mora.

Ele leva verdadeiramente uma vida dupla, isto é, mantém relacionamento fixo, com mulheres, se cercam se outros heterossexuais, evitam o contato social com indivíduos percebidos como gays e, constantemente, contam piadas sexistas e homofóbicas.

- **Lilian:** *“Hoje sou aceito pela família mesmo que meus pais ainda não entendam bem...”*

Lilian pontuou um fato bastante relevante, quando ela começou a transformação para trans, os pais a repudiaram pois não queriam como filha, Para ela, a família, ao

invés de acolher, tornou-se o primeiro grupo de sociabilidade produtor de exclusão, onde teve início o rompimento de vínculos e o processo de estigmatização, a mesma vulnerável, marcada negativamente e depreciada ao ponto de ser desprovida do direito a ter direitos. Os processos depreciativos vividos por ela influenciaram em toda a organização de suas subjetividades, construídas ao longo das relações que estabelecem com os outros, com o mundo e consigo mesmas. Mas com o passar do tempo a família de Lilian respeitou a identidade de gênero da mesma e voltaram a ter um laço familiar e que ela pontuou a coisa mais marcante que foi a aceitação da família.

Pode-se observar que por sua identidade de gênero a mesma perdeu clientes como diz na fala a seguir “já chegou a interferir quando clientes desistiram dos serviços por conta da minha orientação sexual e identidade de gênero”. Portanto, a sociedade sempre vê as transgêneros como revolucionária e afrontosa, não adepta ao sistema de gênero, diminuindo qualquer um da mesma espécie humana por romper com os rígidos limites do dispositivo binário de gênero. Vivemos em uma sociedade egocêntrica de heteronormativo/cisnormativo, onde essas pessoas detêm o poder da decisão sobre pessoas não hetero/cis, fazendo e criando correntes que difama a classe transgêneros como nos ressalta Lanz (2014, p. 30-31):

Correntes de oposição às pessoas transgêneros [...] sustentam e reforçam o cissexismo e confirmam o dispositivo binário de gênero, fazendo que a pessoa transgênera seja fortemente repudiada, mostrando que comportamento como das transgêneros seja uma mera estratégia masculina para a retomada da dominação sobre a mulher (LANZ, 2014, p. 31).

Como qualquer cidadão, as pessoas transgêneros também tem sua própria vida, se desejar podendo vir a se casar, constituir família, ter filhos, e cumprir com suas obrigações, pois são pessoas normais que dentro de uma sociedade hipócrita são transformadas em anormais.

- **Jessica:** “ameaças de morte e estupro...”

No caso de Jessica o preconceito foi mais sério, apesar de todo preconceito é um sinal de ignorância, ela foi ameaçada em uma rede social por apenas demonstrar afeto com a sua namorada, mostrando uma ignorância e uma completa falta de

informação dos indivíduos que ameaçaram, geralmente as pessoas que demonstram o seu preconceito junto com um ódio gratuito nas redes sociais, elas não são identificadas pois possuem contas falsas para justamente disseminar seu ódio gratuito.

No trabalho pode observar uma semelhança com os demais entrevistados, surgindo sempre piadas com a orientação sexual da mesma e deixando um desconforto notório.

Para o autor Butler, 2003, 2004 ele ressalta que mulheres lésbicas podem ser vítimas de violência simbólica pela relação desta com o gênero e a sexualidade na sociedade e no trabalho, e que esse tipo de violência pode se ocorrer em relação aos estereótipos e a invisibilidade que estão associadas à experiência dessas mulheres por se distanciarem de um modelo heteronormativo que pressupõe a coerência entre desejos, identidade de gênero, genitália e prática sexual.

Diante desse quadro, é importante uma discussão crítica tanto na sociedade quanto nas organizações, visando uma real aceitação e inclusão das diferenças nos diversos âmbitos sociais sendo necessário para isso uma reflexão em torno dos padrões socialmente valorizados. Tarefa que cabe aos gestores buscando promover um ambiente organizacional saudável, não discriminatório, igualitário e com qualidade de vida para todos e todas.

- **Fernando:** “no meu antigo trabalho eu sofria com insultos do meu patrão...”

Fernando perdeu a mãe quando era adolescente, assim criando reponsabilidades muito cedo, começou a trabalhar e quando foi no seu primeiro emprego sentiu o preconceito na pele, sofria insultos e xingamentos constantemente, só pelo fato de que o patrão considerava bastante afeminado e ele acreditava que poderia afastar os clientes.

As vivências de sofrimento no trabalho são as que mais consomem energia no indivíduo, em detrimento das exigências e normas sociais perante a organização e a sociedade.

O gay afeminado muitas vezes é percebido como uma pessoa promíscua, o que torna a sua vida ainda mais desafiadora. Sair do padrão sócio moral definido a partir do

modelo heterossexual pode gerar consequências pessoais e profissionais para este indivíduo, pois ele representa visivelmente a diferença. E isso pode acarretar em discriminação e ridicularização no trabalho.

É notório que ainda há um estereótipo social do gay como alguém brincalhão, alegre e detalhista. No entanto, questiona-se até que ponto não se trata de um preconceito mascarado de uma forma mais amena de adjetivar o diferente, o antinorma. E como é perpetrado esse preconceito, pode legitimar esse discurso.

- **Lana:** *“para que seja visto que a opção sexual não interfere no convívio social/profissional...”*

Lana como já foi falado acima na identificação dos entrevistados, ela é considerada bissexual, trazendo um fato que a mesma se sente bem aceita e que é respeitada nos lugares onde frequenta, pode-se dizer que ser bissexual perante a sociedade é menos repudiado do que o gay ou lésbica, o preconceito é menor entre as pessoas que são hetero, mas existe um fato que o preconceito vem da própria comunidade LGBT pois existe diversas manifestações de discriminação contra indivíduos que apresentam o desejo bissexual, como as frases marcantes “bissexualidade não existe”, “isso é só uma fase”, “se decide!” e “sai do armário”, bem como associações a infidelidade e promiscuidade, o estigma da bissexualidade como responsável por fazer a “ponte” entre heterossexuais e homossexuais no que se refere às doenças sexualmente transmissíveis etc.; entretanto, também é recorrente ouvirmos coisas como “o preconceito contra bissexuais não existe”, “gays não podem ter preconceito contra bissexuais” ou, até mesmo, que “o preconceito contra bissexuais não é estrutural”.

Mesmo sem sofrer preconceito a entrevistada compreende que a intolerância e o preconceito existe e precisa ser combatido com conhecimento e principalmente, respeito com as diferenças.

- **Priscila:** *“uma professora falou que não apoiava homossexuais mas respeitava totalmente e justificou usando a frase: “tenho até amigos que são” ...”*

Priscila apesar de não sofrer preconceito em seu trabalho e entre seus familiares, na escola ela se sentiu desmotivada e desconfortável, pois ela percebeu um preconceito velado com um dos professores, sendo que na escola deveria ser um lugar onde o conhecimento e o respeito andasse lado a lado, o professor tem um papel fundamental junto com a família de ensinar que existe pessoas diferentes e que o respeito e a compreensão é a melhor forma de socialização.

No âmbito escolar, Para Bourdieu (2002) a escola não apenas transmite e constrói conhecimento, mas também reproduz padrões sociais, perpetuando valores e “fabricando sujeitos”.

Na maioria das vezes o preconceito vem exatamente de um conceito mal formulado na mente dos indivíduos, sendo apenas reproduções de idéias que os acompanham desde o nascimento, prova dessa reprodução, são piadas preconceituosas a respeito de homossexuais que atravessam gerações e somente tem sentido para aqueles que estão condicionados por um pensamento alienado.

Podemos concluir que o olhar do heterossexual a respeito do homossexual ainda é embasado em certo preconceito, não existe uma total aceitação no convívio diário com uma pessoa que se declare “gay” ou “lésbica”, a maioria não se importa com a orientação homossexual do outro, desde que, este viva sua sexualidade fora do convívio dos ditos homens e mulheres “normais”.

- **Arthur:** “Tentam tratar você como se fosse algo anormal e diferente dos outros...”

Percebe-se na fala de Arthur que ele não se sente bem no trabalho, pois vive sofrendo com piadas e brincadeiras que os seus colegas fazem, trazendo consigo uma insatisfação do trabalho e em consequência disso o indivíduo possui uma rentabilidade inferior aos colegas. Para os que praticam piadas, eles acreditam que não irá machucar ou magoar pois apenas estão “criando laços” com a vítima, mas esse pensamento está totalmente errado, entrar na sua vida particular e fazer insultos camuflados de brincadeiras não é a melhor maneira de criar amizades no lugar onde trabalha.

Para os autores Siqueira & Zauli-Fellows, 2005, os protótipos grupais geralmente são frutos de estereótipos preconceituosos das minorias; contudo, quando se trata de políticas de diversidades, as pessoas são mais propensas a aceitar as diferenças étnicas, sociais e de gênero; mas apresentam resistência à diversidade de orientações sexuais.

- **Frida:** “existia uma enorme cobrança exacerbada vinda do patrão para com os funcionários, não havia diálogo...”

Frida é mais uma exceção em relação a preconceito, ela não relatou nenhuma dificuldade enfrentada com relação a discriminação no ambiente de trabalho, mas uma cobrança exacerbada do patrão para os funcionários, pode-se dizer que Frida é uma garota feminina e que se encaixa nos padrões que a sociedade exige, por isso o fato de que a mesma o que consequentemente a leva a ser mais aceita pela a sociedade pois a sua aparência não demonstra a sua orientação sexual.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos da população LGBT vêm crescendo com o passar dos anos, mas ainda não chegamos ao ponto em que se pode dizer que estas pessoas levam uma vida igualitária, e sem medo.

O Brasil, entretanto, está a um passo à frente de muitos países. Embora o alto índice de homofobia seja assustador, alguns direitos como o casamento civil, a adoção por casais homossexuais e direitos à previdência, já são reconhecidos desde 2011, onde o Supremo Tribunal Federal reconheceu a equiparação da união homossexual à heterossexual. São direitos conquistados que dão uma esperança de uma vida mais digna e igualitária.

Mas a luta não para por aí, ainda é preciso criar leis de inclusão à população LGBT ao mercado de trabalho, como por exemplo. No estudo feito, 70% dos entrevistados afirmaram ter sofrido algum tipo de discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Em nosso regulamento jurídico, hoje, não se encontra nada que garanta a efetividade da igualdade de gênero dentro do mercado de trabalho, que talvez aconteça pela falta de conscientização dessas empresas, ou pela falta de punição para aqueles que agem com discriminação.

Pode-se observar que dos 10 entrevistados, 3 trabalham como autônomos, e não é por coincidência que as mesmas são transexuais e travesti, assim fazendo uma alusão que o preconceito é maior com essa parte da comunidade LGBT.

Como já foi dito, essa luta está muito longe de acabar, ser julgado pelo que você é e não pelas suas competências profissionais, faz com que o indivíduo desacredite em si, a pesquisa veio mostrar a realidade em que nossa sociedade vive, trazendo relatos marcantes e infelizmente comprovando o que os índices mostram.

REFERÊNCIAS

- A Sociologia da Educação de Pierre Bourdieu: Limites e contribuições** - Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v23n78/a03v2378.pdf>>
- BANDEIRA, L.; BATISTA, A. S. **Preconceito e discriminação como expressões de violência**. Revista de Estudos Feministas, Florianópolis, v. 10, n. 1, jan. 2002.
- BERG, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização**. 2.ed. Rio de Janeiro para o dia a dia. Curitiba: Juruá, 2012.
- BERGUE, S. T.. **Comportamento organizacional**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.
- BURBRIDGE, R. Marc; BURBRIDGE, Anna. **Gestão de Conflitos: desafios do mundo corporativo**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BUTLER, J. (2003) **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira.
- BUTLER, (2004). **Undoing Gender**. Routledge: New York.
- CARLOTO, Cássia Maria. **O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais**. Serviço Social em Revista, Londrina, v.3, n.2, p.201-213, 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p.415-427.
- CHIAVENATO, I. **Os novos desafios de Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.
- LANZ, L. **O Corpo da Roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero**. Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento organizacional: Conceitos e Práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo, Atlas, 2007.
- GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de metodologia de Pesquisa Científica**. 2. ed. Brasil. Avercamp, 2014.
- IDENTIDADE DE GÊNERO – Disponível em: < www.labobi.uol.com.br/2014/02/56-opcoes-genero-facebook/.> Data de acesso: 26.jan.2018
- JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênera: Conceitos e Termos**. Autor 2012.

LAKATOS, Maria Eva. MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. 4 ed-São Paulo. Revista e Ampliada. Atlas, 1992.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6. ed. Atlas: Editora: Brasil, 2011.

LANZ, L. **O Corpo da Roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero**. Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

LAPA, Nádia. **O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho**. Carta Capital. 2013.

MARCONI, M.D.A; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa: planejamento execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

McINTYRE, Scott Elmes. **Como as pessoas geram o conflito nas organizações: estratégias individuais negociais**. Analise psicológica, Lisboa, v.25, n.2, p.295-305, jun. 2007.

MOREIRA, Wellington. **Tecnologia em Administração de Pessoas e Médias Empresas: Módulo I**. Paraná: UNOPAR, 2005.

NAMASTE, V. (2006). **Transsexual, transgender, and queer**. In S. Seidman, N. Fischer, & C. Meeks (Eds.), **Handbook of the new sexuality studies** (pp. 180-187). New York: Routledge.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de Metodologia Científica**. 1. ed. Brasil. Jurua Editora, 2014.

RIOS, R. R. (2007). **O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação**. In F. Pocahy (Org.), **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea** (pp. 27-48). Porto Alegre: Nuances.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Peason Prentice Hall, 2005.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

STOLLER, Robert. **Recherches sur l'Identité Sexuelle**. Paris: Gallimard, 1978 (tradução de "Sex and Gender", cuja primeira edição é de 1968).

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

WAGNER III, J.A. HOLLENBECK J.R. **Comportamento Organizacional; criando vantagem competitiva.** Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2003.

APÊNDICE

Perfil Demográfico

1. Escolha um pseudônimo:

2. Gênero

3. Qual é o seu estado civil?

- Solteiro(a)
- Solteiro(a), mas com relacionamento estável
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro _____

4. Escolaridade

- Nenhuma
- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino técnico
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação incompleta
- Pós graduação completa

5. Quantas pessoas moram na sua residência atualmente? (incluindo você mesmo)

- 1 pessoa
- 2 pessoas
- 3 pessoas
- 4 pessoas
- 5 pessoas
- 6 pessoas
- Mais de 6 pessoas

6. Renda mensal (em salários mínimos) aproximadamente?

- até 1
- entre 1 e 2
- entre 3 e 4
- entre 5 e 6
- entre 7 e 8
- mais de 9

7. Qual a sua principal ocupação?

- Aposentado / pensionista
- Autônomo
- Empresário / Empreendedor / Comerciante
- Estudante / Universitário / Pós-Graduando
- Funcionário de empresa privada
- Funcionário público
- Profissional liberal
- Trabalho doméstico / Dono(a) de casa
- Não trabalho no momento

8. Qual das opções abaixo está mais próxima do setor/área em que você trabalha?

- Administração de empresas
- Administração pública
- Atenção e atendimento aos clientes
- Comercial e vendas
- Compras, logística e armazenamento
- Desenho e artes gráficas
- Educação (professores, formadores etc.)
- Engenheiros e técnicos
- Finanças e banco
- Imobiliária e construção
- Informática e telecomunicações
- Jurídico / advocacia
- Marketing e comunicação
- Profissões de arte e ofício manual
- Qualidade, produção e I+D
- Recursos Humanos
- Saúde (médicos, enfermeiras, veterinários etc.)
- Segurança / militar
- Turismo e restauração
- Outro _____

Roteiro de Entrevista:

1) Como você se sente no ambiente de trabalho? Você sente mais prazer ou mais sofrimento? Por quê?

a) Se sim, você poderia relatar algum fato [caso ocorrido] que reforce a sua resposta?

2) Ainda quanto ao ambiente de trabalho, você acredita que a sua orientação sexual ou o seu gênero interferem na percepção do coletivo [companheirxs de trabalho] e/ou no tratamento da gestão de recursos humanos [carreira] da empresa [organização] em relação a/para com você?

a) Se sim, você poderia relatar algum fato [caso ocorrido] que reforce a sua resposta?

3) Você já foi alvo de discriminação e/ou preconceito no ambiente de trabalho em virtude da sua orientação sexual ou do seu gênero?

a) Se sim, você poderia relatar algum fato [caso ocorrido] que reforce a sua resposta?

4) Se tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?

5) Em sua opinião, que percepções [significados] a sociedade [como um todo] constrói a respeito das questões de gênero e/ou orientação sexual?

6) Sobre a temática abordada [orientação sexual e gênero], você gostaria de relatar algum outro momento marcante em sua carreira profissional ou em sua vida?