

Ademir Círico Junior (Juh Círico)
Rafael Scuzato Telles
Carlos Rafael Galvão

(Trans)formando Vidas

Uma discussão sobre Diversidade
em Organizações Contábeis



Rfb
Editora

**(TRANS)FORMANDO VIDAS: UMA
DISCUSSÃO SOBRE DIVERSIDADE EM
ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS**

Ademir Círico Junior (Juh Círico)¹
Rafael Scuizato Telles²
Carlos Rafael Galvão³

(TRANS)FORMANDO VIDAS: UMA DISCUSSÃO SOBRE DIVERSIDADE EM ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS

Edição 1

Belém-PA



2021

1 Doutorande em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0072091297608205>

2 Doutorando em Controladoria e Contabilidade pela FEA-RP/USP, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3885224166618136>

3 Especialista em Gestão de Pessoas e Liderança; Antropologia & Psicanálise Clínica, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6021422070900335>

© 2021 Edição brasileira
by RFB Editora
© 2021 Texto
by Autor(es)
Todos os direitos reservados

RFB Editora
Home Page: www.rfbeditora.com
Email: adm@rfbeditora.com
WhatsApp: 91 98885-7730
Av. Augusto Montenegro, 4120 - Parque Verde, Belém - PA, 66635-110

Diagramação

Danilo Wothon Pereira da Silva

Imagens da capa

www.canva.com

Revisão de texto

Os autores

Bibliotecária

Janaina Karina Alves Trigo Ramos

Gerente editorial

Nazareno Da Luz

<https://doi.org/10.46898/rfb.9786558892625>

Catálogo na publicação
Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

C578

Círico Junior, Ademir (Juh Círico)

(Trans)formando vidas: uma discussão sobre diversidade em organizações contábeis / Ademir Círico Junior (Juh Círico), Rafael Scuizato Telles, Carlos Rafael Galvão – Belém: RFB, 2021.

Livro em PDF

54 p., il.

ISBN: 978-65-5889-262-5

DOI: 10.46898/rfb.9786558892625

1. Contabilidade. 2. Identidade de gênero. 3. Diversidade sexual. 4. LGBTQIA+. I. Círico Junior, Ademir (Juh Círico). II. Telles, Rafael Scuizato. III. Galvão, Carlos Rafael. IV. Título.

CDD 657.019

Índice para catálogo sistemático

I. Contabilidade



Todo o conteúdo apresentado neste livro, inclusive correção ortográfica e gramatical, é de responsabilidade do(s) autor(es).

Obra sob o selo *Creative Commons*-Atribuição 4.0 Internacional. Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original.

Conselho Editorial

Prof. Dr. Ednilson Sergio Ramalho de Souza - UFOPA (Editor-Chefe)

Prof.^a Dr.^a. Roberta Modesto Braga-UFPA

Prof. Dr. Laecio Nobre de Macedo-UFMA

Prof. Dr. Rodolfo Maduro Almeida-UFOPA

Prof.^a Dr.^a. Ana Angelica Mathias Macedo-IFMA

Prof. Me. Francisco Robson Alves da Silva-IFPA

Prof.^a Dr.^a. Elizabeth Gomes Souza-UFPA

Prof.^a Dr.^a. Neuma Teixeira dos Santos-UFRA

Prof.^a Ma. Antônia Edna Silva dos Santos-UEPA

Prof. Dr. Carlos Erick Brito de Sousa-UFMA

Prof. Dr. Orlando José de Almeida Filho-UFSJ

Prof.^a Dr.^a. Isabella Macário Ferro Cavalcanti-UFPE

Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares-UFPI

Prof.^a Dr.^a. Welma Emidio da Silva-FIS

Comissão Científica

Prof. Dr. Laecio Nobre de Macedo-UFMA

Prof. Me. Darlan Tavares dos Santos-UFRJ

Prof. Dr. Rodolfo Maduro Almeida-UFOPA

Prof. Me. Francisco Pessoa de Paiva Júnior-IFMA

Prof.^a Dr.^a. Ana Angelica Mathias Macedo-IFMA

Prof. Me. Antonio Santana Sobrinho-IFCE

Prof.^a Dr.^a. Elizabeth Gomes Souza-UFPA

Prof. Me. Raphael Almeida Silva Soares-UNIVERSO-SG

Prof.^a. Dr.^a. Andréa Krystina Vinente Guimarães-UFOPA

Prof.^a. Ma. Luisa Helena Silva de Sousa-IFPA

Prof. Dr. Aldrin Vianna de Santana-UNIFAP

Prof. Me. Francisco Robson Alves da Silva-IFPA

Prof. Dr. Marcos Rogério Martins Costa-UnB

Prof. Me. Márcio Silveira Nascimento-IFAM

Prof.^a Dr.^a. Roberta Modesto Braga-UFPA

Prof. Me. Fernando Vieira da Cruz-Unicamp

Prof.^a Dr.^a. Neuma Teixeira dos Santos-UFRA

Prof. Me. Angel Pena Galvão-IFPA

Prof.^a. Dr.^a. Dayse Marinho Martins-IEMA

Prof.^a Ma. Antônia Edna Silva dos Santos-UEPA

Prof.^a. Dr.^a. Viviane Dal-Souto Frescura-UFSM

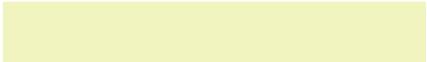
Prof. Dr. José Moraes Souto Filho-FIS

Prof.^a. Ma. Luzia Almeida Couto-IFMT

Prof. Dr. Carlos Erick Brito de Sousa-UFMA

Prof.^a. Ma. Ana Isabela Mafra-Univali

Prof. Me. Otávio Augusto de Moraes-UEMA

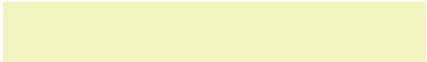


Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva-UFPA
Prof^a. Dr. Renata Cristina Lopes Andrade-FURG
Prof. Dr. Daniel Tarciso Martins Pereira-UFAM
Prof^a. Dr^a. Tiffany Prokopp Hautrive-Unopar
Prof^a. Ma. Rayssa Feitoza Felix dos Santos-UFPE
Prof. Dr. Alfredo Cesar Antunes-UEPG
Prof. Dr. Vagne de Melo Oliveira-UFPE
Prof^a. Dr^a. Ilka Kassandra Pereira Belfort-Faculdade Laboro
Prof. Dr. Manoel dos Santos Costa-IEMA
Prof^a. Dr^a. Érima Maria de Amorim-UFPE
Prof. Me. Bruno Abilio da Silva Machado-FET
Prof^a. Dr^a. Laise de Holanda Cavalcanti Andrade-UFPE
Prof. Me. Saimon Lima de Britto-UFT
Prof. Dr. Orlando José de Almeida Filho-UFSJ
Prof^a. Ma. Patrícia Pato dos Santos-UEMS
Prof^a. Dr^a. Isabella Macário Ferro Cavalcanti-UFPE
Prof. Me. Alisson Junior dos Santos-UEMG
Prof. Dr. Fábio Lustosa Souza-IFMA
Prof. Me. Pedro Augusto Paula do Carmo-UNIP
Prof^a. Dr^a. Dayana Aparecida Marques de Oliveira Cruz-IFSP
Prof. Me. Alison Batista Vieira Silva Gouveia-UFG
Prof^a. Dr^a. Silvana Gonçalves Brito de Arruda-UFPE
Prof^a. Dr^a. Nairane da Silva Rosa-Leão-UFRPE
Prof^a. Ma. Adriana Barni Truccolo-UERGS
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares-UFPI
Prof. Me. Fernando Francisco Pereira-UEM
Prof^a. Dr^a. Cátia Rezende-UNIFEV
Prof^a. Dr^a. Katiane Pereira da Silva-UFRA
Prof. Dr. Antonio Thiago Madeira Beirão-UFRA
Prof^a. Ma. Dayse Centurion da Silva-UEMS
Prof^a. Dr^a. Welma Emidio da Silva-FIS
Prof^a. Ma. Elisângela Garcia Santos Rodrigues-UFPB
Prof^a. Dr^a. Thalita Thyrsa de Almeida Santa Rosa-Unimontes
Prof^a. Dr^a. Luci Mendes de Melo Bonini-FATEC Mogi das Cruzes
Prof^a. Ma. Francisca Elidivânia de Farias Camboim-UNIFIP
Prof. Dr. Clézio dos Santos-UFRRJ
Prof^a. Ma. Catiane Raquel Sousa Fernandes-UFPI
Prof^a. Dr^a. Raquel Silvano Almeida-Unespar
Prof^a. Ma. Marta Sofia Inácio Catarino-IPBeja
Prof. Me. Ciro Carlos Antunes-Unimontes

Nossa missão é a difusão do conhecimento gerado no âmbito acadêmico por meio da organização e da publicação de livros científicos de fácil acesso, de baixo custo financeiro e de alta qualidade!

Nossa inspiração é acreditar que a ampla divulgação do conhecimento científico pode mudar para melhor o mundo em que vivemos!

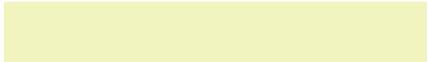




SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
CAPÍTULO 1	
LGBTFOBIA ESTRUTURAL E RECREATIVA NA PROFISSÃO CONTÁBIL: DISCUSSÃO SOBRE OS PADRÕES HETERONORMATIVOS EXCLUDEN- TES	11
CAPÍTULO 2	
(CIS)TEMA CONTÁBIL: UMA DISCUSSÃO SOBRE OS DESAFIOS ENFREN- TADOS POR PESSOAS TRANS NA CONTABILIDADE.....	27
CAPÍTULO 3	
TRANSGÊNEROS, CORPOS E DIREITOS: UMA DISCUSSÃO SOBRE OS DE- SAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES TRANS NO MERCADO DE TRA- BALHO FORMAL NO BRASIL.....	45
ÍNDICE REMISSIVO.....	52
SOBRE OS AUTORES.....	53





APRESENTAÇÃO

O presente livro foi desenvolvido pela junção de três artigos científicos que foram apresentados no ano de 2021 em eventos científico da área de Administração, Contabilidade e Direito (ENANPAD, ANPCONT & I Latin American Congress of Law). Este projeto tem como objetivo informar e discutir assuntos emergentes acerca da Diversidade nas Organizações, não desejamos esgotar o tema, mas sim promover uma reflexão que seja capaz de levar gestores, professores e alunos a repensarem conceitos e práticas de inclusão. Há um longo caminho a nossa frente, mas certamente esse projeto é um dos grandes passos rumo à um mundo inclusivo e acolhedor.



CAPÍTULO 1

LGBTFOBIA ESTRUTURAL E RECREATIVA NA PROFISSÃO CONTÁBIL: DISCUSSÃO SOBRE OS PADRÕES HETERONORMATIVOS EXCLUDENTES

RESUMO

Este estudo objetiva discutir sobre os preconceitos enfrentados por LGBTs na profissão contábil, visando contribuir para o enfrentamento da LGBTfobia Estrutural e Recreativa na contabilidade, por meio da apresentação de uma proposta atitudinal e comportamental. O artigo aborda sobre diversidade e inclusão na profissão contábil e os desafios enfrentados por profissionais da contabilidade LGBTs. Quanto à metodologia, o presente estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, documental, de levantamento, descritiva e exploratória com abordagem qualitativa. Com relação aos resultados, constatou-se que a permanente presença do perfil hétero cisgênero do contador homem branco prejudica a inclusão de debates acerca da diversidade e inclusão dentro das organizações contábeis.

Palavras-chave: LGBTfobia; Heteronormatividade; Contabilidade.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade é composta por um vasto e complexo número de grupos, distintos por natureza e únicos por influências, sejam elas pela diversidade de culturas antrópicas, percepções e concepções religiosas, formação familiar e acadêmica. Um indivíduo, no cerne de um grupo é influenciado ou coagido a reproduzir o comportamento e ditames produzidos e aplicados por aqueles que o cercam (Vieira Junior & Almeida, 2019).

A exposição dos padrões comportamentais de um indivíduo adquiridos no seu meio de criação e formação, quando contrastados com a sociedade complexa e real, exterioriza sua história pessoal e gera uma “ruptura” do conhecimento limitado, baseado em seus preconceitos e concepções distintas e desfocadas do autêntico convívio social (Pedra, 2020).

Os tabus de uma vida inteira são expostos ao caos da realidade, caos este que não representa o pejorativo da existência, mas sim a compreensão do incontável. Em casa, na faculdade e no convívio social limitado é ensinado, replicado e orientado a indivíduos as complexidades e belezas da realidade, não tratando-se de uma utopia, mas instruções que no momento das orientações e conversações acredita-se ser o ideal. Quantas mães e pais sonham com o crescimento dos seus filhos e filhas, estudando, formando-se, casando e aumentando a família com muitos netos. Uma utopia linear que em quase a sua totalidade não reflete a autêntica realidade (Teixeira, 2019).

A comunidade LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros), segundo Teixeira (2019) é exposta constantemente a questões existenciais, condenando o indivíduo LGBT pela responsabilidade emocional fruto da expectativa alheia, exemplo: como explicar para um pai que “sonhou” com o seu filho contador, empresário, pai de família que na realidade ele é gay e drag queen? Contraste? É sobre a expectativa de uma sociedade limitada, sendo a expressão limitada empregada quanto ao alcance deste grupo, sobre um indivíduo que perde o poder sobre suas escolhas, para seguir o mapeamento social dos seus pares.

O contraste é duo, para Silva (2008), parte da expectativa do LGBT e do hétero cisgênero quanto a sociedade que encontrará longe dos laços limitados da sua comunidade. O indivíduo LGBT brasileiro(a) desde cedo está ciente das dificuldades que encontrará, seja em casa, na rua, nos ambientes de ensino e demais ambientes de convívio comum. Cômico dos desafios, esquiva-se, evita situações de humilhação e exclusão, o que infelizmente segundo Pedra (2018) na maioria dos casos é inevitável e chega a níveis intoleráveis. Então o indivíduo questiona-se quanto a sua existência, contraste do medo pré-existente com a realidade covarde e cruel, que segundo Pedra (2020) trata-se do resultado da marginalização e segregação desses grupos cujo são reconhecidos com impuros, quase sempre, sendo-lhes atribuída a conotação sexual.

Quanto ao indivíduo hétero cisgênero, de acordo com Petry e Meyer (2011) é concebido a ideia de que seus pares serão iguais em identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual e sexo biológico. Retrato do oposto, o contato com a realidade expõe as expectativas, a revolta e a confusão o(a) cercam, não questiona a si, mas o que lhe foi ensinado. Pode tudo o que indivíduo hétero cisgênero viveu até o momento de a ruptura das idealizações sociais ser uma farsa? Segundo, Silva (2008) o indivíduo hétero cisgênero recolhe-se com as suas incertezas e odeia todos que confrontam a sua fantasiosa realidade heteronormativa. A alegoria do Mito da Caverna de Platão pode elucidar claramente a ignorância e a negação seguida da confusão do indivíduo repleto de preconceitos.

Contudo, o indivíduo, mesmo nutrido dos seus preconceitos, tem discernimento do certo e errado, das condutas éticas e morais de uma sociedade. Não há justificativas que neutralizem a ignorância daqueles que odeiam e condenam cegamente a diversidade social (Moreira, 2019). Ciente disso, surge o comportamento de reduzir as manifestações de ódio, munido dos risos dos seus pares, chamar o colega de “viado” ou “bichinha” refere-se a uma piada, a sátira reduz o termo sem

qualquer ressignificação e aplica a ele o sentido pejorativo, LGBTfobia recreativa. Sendo, se você é “viado”, então você é gay, logo você é uma pessoa suja e impura.

Seguindo a lógica do estudo de Moreira (2019) que aborda práticas de discriminação e preconceito contra minorias raciais, o conceito recreativo reflete diretamente quanto a tentativa de amenizar a discriminação e exclusão da comunidade LGBT por meio da ação recreativa. Se ofende ou se exclui, não é piada, é crime, segundo a Lei nº 7.716 (Brasil, 1989).

O mercado de trabalho é o retrato do encontro entre estes contrastes, o heterocisgênero opressor e o LGBT oprimido. De 24 horas de um dia, 8 horas deste tempo um cidadão(ã) brasileira encontra-se no local de trabalho, 8 horas de LGBTfobia recreativa. Esse comportamento está no núcleo da sociedade. Evita-se questionar por que antecede o pai que ensinou o filho a nomear o colega de “viado”, e os mais fracos de “maricas”. Está enraizado, estende-se para além de uma geração. É estrutural (Pedra, 2020).

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade [CFC] (2021), a Contabilidade, ciência majoritariamente masculina com 57,20% de profissionais do sexo masculino, é o ambiente propício para a constante necessidade do hétero cisgênero reproduzir comportamentos que reafirmem a sua “masculinidade” e “virilidade” em uma tentativa de “reduzir” seus pares a títulos LGBTfóbicos, tais como os citados anteriormente.

De acordo com Vieira Junior e Almeida (2019) a prática da LGBTfobia faz parte do cotidiano da sociedade brasileira, para tanto, faz-se necessário combater academicamente de forma ativa, de tal forma que gere resultados práticos para a comunidade em geral.

Diante desse cenário, este estudo visa responder às seguintes problemáticas: Quais são os padrões heteronormativos na profissão contábil? Como se manifestam e se multiplicam as práticas recreativas da LGBTfobia? E quais são os participantes ativos da LGBTfobia Estrutural nas Organizações Contábeis?

Para responder às questões de pesquisa, este estudo objetiva discutir sobre os preconceitos enfrentados por LGBTs na profissão contábil, visando contribuir para o combate da LGBTfobia Estrutural e Recreativa na contabilidade, por meio da apresentação de uma proposta atitudinal e comportamental.

Além da introdução, o estudo aborda sequencialmente a revisão da literatura, os métodos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa, os resultados com

base na revisão da literatura sobre os desafios enfrentados por profissionais LGBT na contabilidade, as considerações finais do estudo e as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 LGBTfobia

A comunidade LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros) ou LGBT-QIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer/Questionando, Intersexuais, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pansexuais/Poli e Mais) não se trata de iguais, mas sim da pluralidade contida na representação da sigla, ao representar toda a comunidade pelo termo “homofobia” exclui-se e repreende a representatividade das demais “letras” que representam grupos minoritários da sociedade. Conseqüentemente, destaca-se a necessidade de evidenciar e promover a visibilidade particular de cada grupo. Objetivando facilitar a expressão representaremos a diversidade na sigla LGBT. Ao se referir a LGBTfobia, inclui-se a representatividade geral da diversidade vítima das agressões por não se “enquadrarem” no padrão cis (cisgênero) heteronormativo.

De acordo com Reis (2018) é necessário exercitar o uso do termo LGBTfobia e não apenas Homofobia, uma vez que Homofobia representa exclusivamente o preconceito contra gays e lésbicas, ao empregar o termo LGBTfobia é possível abarcar toda a comunidade, uma vez que todos que compõem a sigla LGBT são vítimas da violação do Direito Humano fundamental de liberdade de expressão da singularidade humana, o crime de LGBTfobia (Brasil, 1989).

Segundo Barifouse (2019) o crime de homofobia, o qual não possui uma legislação específica, compreendido pela Lei de Racismo nº 7.716 trata-se de uma conquista e uma garantia, uma vez que, a falta de segurança legal e jurídica assombrou por décadas a comunidade LGBT.

Contudo, a comunidade enfrenta um árduo sistema jurídico que se opõe à diversidade, segundo Pedra (2020, p. 12) “o Direito é cúmplice e responsável pela regulação e imposição de tratamentos discriminatórios, sofrimento psíquico, violências físicas e assassinatos de pessoas LGBT.” isso porque, na maior parte do tempo o sistema jurídico opera como um sistema de tortura e humilhação para a comunidade LGBT.

O autor fomenta que a luta por direitos básicos, incluindo a igualdade que a Constituição prega, é um objetivo, e não uma constatação (Pedra, 2020). Segundo Priolli (2021) é imprescindível analisarmos a realidade como ela é, e não como nós

gostaríamos que ela fosse. A luta pelos direitos da comunidade LGBT pressupõe a mudança de um sistema que foi desenvolvido com a intenção de ignorar corpos que não correspondem à heteronormatividade cisgênero.

Compreender que a LGBTfobia é real, que ela assassina, viola e humilha corpos da comunidade LGBT é importante para que não se desenvolva um discurso amenizador e facilitador de crimes estruturais e recreativos. Para o enfrentamento de um problema social, tal como a LGBTfobia é preciso evidenciar sua existência, e com esta “ferida exposta” é feito o combate ativo e assertivo.

2.2 LGBTfobia Estrutural

Côncios do significado de LGBTfobia, faz-se necessário compreender como este crime se manifesta na sociedade. Segundo Pedra (2020, p. 20) “Os seres humanos são seres sexuais. A sexualidade é tão relevante na definição de nossos objetivos e ações que não é possível pensar um sujeito de direito que não seja, também, um sujeito sexual.” nesta abordagem o autor sugere uma compreensão ampla, analisar o sujeito sexual, indivíduo social, no panorama de cidadão(ã) englobando as características individuais.

O autor atribui e complementa que o sexo e a sexualidade “são sempre políticos (assim como o gênero).” (Pedra, 2020, p. 20). A marginalização e humilhação de corpos não correspondentes ao “padrão” hétero cisgênero trata-se da organização social da sexualidade em sistemas de poder.

O interesse parte do conservadorismo social, religioso e patriarcal, divide corpos, de um lado aqueles que são aceitos socialmente, podem transitar livremente sem nenhum julgamento, uma vez que atendem os padrões citados anteriormente, do outro lado corpos pretos (negros e pardos), mulheres (na maioria negras), LGBTs, Pessoas com Deficiência (PcD) e indígenas.

O sistema LGBTfóbico representa a tentativa de suprimir, reduzir e controlar esses corpos. Uma vez que estes corpos são uma ameaça ao conservadorismo. Mecanismos de controle são desenvolvidos e aplicados a séculos a fim de obter êxito no controle dessas minorias (Cerqueira-Santos, Nunes & Silveira, 2017).

Os mecanismos de controle partem desde indivíduos que reproduzem a LGBTfobia no ambiente familiar, laboral e acadêmico até políticas públicas que em um constante retrocesso priorizam a união da religião (conservadora) com o Estado brasileiro e ignoram políticas sociais de inclusão e manutenção da saúde física e mental de corpos, que ainda na atualidade são negligenciados, abandonados pelo

Estado, pela família e pela sociedade. Exemplo deste descaso, são crianças Trans, que em sua maioria são expulsas de casa ainda antes de completarem 13 anos, e sem nenhuma assistência do Estado, da família e da sociedade, são entregues as drogas, prostituição e até a morte (Benevides, 2019).

A LGBTfobia Estrutural está enraizada na cultura brasileira, segundo Antunes (2017, p. 1) “Ela é uma das bases que sustenta as estruturas de poder e todo o funcionamento social em muitos povos.” há motivos obscuros e cruéis de se manter práticas LGBTfóbicas, e o primeiro sinal social é o controle.

A LGBTfobia é a vaga de emprego que foi negada ao candidato com a voz afeiminada, é o indivíduo que abraçou seu colega e foi repreendido, é a criança do sexo masculino que não pode chorar porque chorar é “coisa de viado”. São expressões, comportamentos e conteúdo que se apresentam inofensivos, e em alguns casos até passam despercebidos, mas nutrem um sistema sombrio, assassino e criminoso, a LGBTfobia estrutural.

2.3 LGBTfobia Recreativa

A LGBTfobia Recreativa é o complemento da LGBTfobia estrutural, se por um lado o preconceito estrutural é a raiz do preconceito, o preconceito recreativo é o tronco, a estrutura exposta de forma sutil, assim como o preconceito estrutural (Pedra, 2020).

De acordo com Moreira (2019) o humor por trás de um comentário preconceituoso, tende a convencer que a vítima está exagerando, é uma relação de rir e chorar, de opressor e oprimido. Contudo, em uma esfera comportamental tão sutil, no qual resulta na responsabilização do oprimido.

A sequência do “foi apenas um comentário”, “não queria ofender” e “você se ofende facilmente” produz uma série de justificativas ilógicas, porém aplicadas no discurso dos agressores. É um sistema cuja finalidade é a dominação, controle e concentração de poder.

A dominação, objetivo do hétero cisgênero é transversal, estudos como de Welzer-Lang (2001) e Antunes (2017) questionaram a dominação patriarcal, sendo o feminino como foco de controle. Estabelecer a compreensão sobre o feminino e o masculino à luz do processo de dominação, possibilita a análise cirúrgica da cultura religiosa, conservadora e patriarcal que deseja estabelecer controle sobre corpos que exprimem sentidos opostos ao estabelecidos pela cultura heteronormativa.

Provocações, termos no feminino e masculino, mas com sentidos divergentes são exemplos da exploração heteronormativa que reduz o feminino e emprega-o com conotação negativa quanto exprime valores sobre algo ou alguém (Welzer-Lang, 2001). Sendo, quando aplicado ao sujeito LGBT termos femininos com sentido pejorativo, a expressão de preconceito cumpre o seu papel de controle.

Neste contexto, é elaborada uma linha argumentativa tácita entre indivíduos héteros cisgêneros, o quanto mais próximo do masculino, comentários e conteúdos tem conotação positiva. E o quanto mais próximo do feminino, comentários e conteúdos tem conotação negativa (Antunes, 2017).

A compreensão desse esquema nos permite olhar para comentários como: “viado” (afeminado); “marica” (afeminado); “mi-mi-mi” (afeminado); e compreender a raiz do preconceito. Contudo, diferente do LGBTfobia estrutural, as violações não são feitas diretamente para LGBTs, mas sim para um par heteronormativo cisgênero com a intensão de provocá-lo, exemplo: “Você não me enviou o arquivo, né seu viado?”, ou seja, uma tentativa de exprimir um sentido pejorativo, apropriando-se de um termo não ressignificado com a intenção de ofender e provocar (Amélia, 2019).

2.4 Contabilidade e Diversidade

A contabilidade é uma das ciências mais antigas das quais se tem registro. Segundo Marion (2016) a contabilidade desde o início da civilização exerce uma função fundamental: avaliar os acréscimos e decréscimos da riqueza do homem. Seu surgimento está sujeito a discordância de teóricos, alguns alegam que a contabilidade existe pelo menos a 4.000 a.C., enquanto outros afirmam que a data chega a 6.000 a.C.

Por mais antiga que possa ser uma ciência, isso não legitima diretamente a evolução do pensamento inclusivo da diversidade no contexto científico da área. De acordo com Santiago, Barros & Bonfim (2019) o CFC, Conselho criado e regido por legislação específica, representa e regula a profissão contábil no Brasil, com 75 anos de história, até a atualidade não possui registro público que expõe a diversidade na profissão contábil. Mantendo apenas em seu site oficial informações referentes ao gênero: masculino e feminino.

Segundo dados do próprio site do CFC (2021) a contabilidade é uma profissão majoritariamente exercida pelo gênero masculino, sendo 57,20%. Esse dado corro-

bora com os estudos de Welzer-Lang (2001) e Antunes (2017) que discorrem sobre a predominância do sexo masculino.

No ambiente com maior representatividade do sexo masculino, tende-se a estabelecer a cultura de reafirmar constantemente a masculinidade e virilidade, a fim de intimidar, mesmo que indiretamente os pares. Para realizar tal feito, far-se-á necessário a exploração e diminuição de um ou mais indivíduos do grupo, as vítimas devem conter traços gestuais, comportamentais ou comunicativos que sirvam de referência para o preconceito que será reproduzido, e caso não o tenham, o opressor brevemente encontrará algo que sirva de inspiração para a sua demonstração. O espetáculo do macho alpha que bate no peito enquanto os pares o aplaudem. A linguagem figurativa, ora adotada, ilustra claramente o comportamento do indivíduo que deseja chamar a atenção, por mais primitivo que seja (Cohen, 2007).

3 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, documental, levantamento, descritiva e exploratória de abordagem qualitativa. Segundo Martins e Theóphilo (2016, p. 51) a pesquisa bibliográfica “procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites, CDs, anais de congressos etc.” possibilitando conhecer, analisar e discorrer sobre informações que somem a determinado assunto.

Quanto à pesquisa documental, os autores destacam que os “documentos são dos mais variados tipos, escritos ou não, tais como: diários; documentos arquivados em entidades públicas e entidades privadas; gravações; correspondências pessoais e formais; fotografias; filmes; mapas etc.” (Martins & Theóphilo, 2016, p. 53). Sendo, os adotados neste estudo: informações de fonte privada e pública e vídeos públicos (declarações).

Na compreensão dos autores o levantamento, é aplicado “para os casos em que o pesquisador deseja responder a questões acerca da distribuição de uma variável ou das relações entre características de pessoas ou grupos, da maneira como ocorrem em situações naturais.” (Martins & Theóphilo, 2016, p. 53). Imprescindível para o desenvolvimento do presente estudo no tocante a análise natural do comportamento, o estudo também se caracteriza como descritivo, uma vez que conduziu a resultados específicos e cumulativos, bem como exploratório, visto que observou a necessidade de ampliação da compreensão do tema pesquisado.

A abordagem do estudo é qualitativa, pois trata-se de uma pesquisa naturalística, visto que, para estudar, analisar e compreender o comportamento, faz-se necessário o contato direto com o ambiente no qual encontra-se o fenômeno (Martins & Theóphilo, 2016).

O desenvolvimento da proposta atitudinal e comportamental foi desenvolvida por meio de um Modelo, uma vez que, o objetivo é estabelecer sistemas “que as relações mais significantes possam ser identificadas e estudadas.” (Martins & Theóphilo, 2016, p. 28). Para a construção do modelo foi utilizada as Etapas para a Construção de um Modelo dos citados autores, conforme apresentado na Figura 1:

Figura 1 - Etapas para a Construção de um Modelo

- 1 •CONCEITUALIZAÇÃO: busca de teorias que possam ajudar a explicar o fenômeno que está sendo representado.
- 2 •MODELAGEM: processo de lapidação e enriquecimento através de elaboração de representações mais simples e eficazes. Processo de estabelecimento de associações ou analogias com estruturas teóricas previamente desenvolvidas.
- 3 •SOLUÇÃO DO MODELO OPERACIONAL: interdependência entre o modelo operacional do sistema e a solução obtida ou desejada.
- 4 •IMPLEMENTAÇÃO: adoção dos resultados obtidos pela solução do modelo operacional. Evidencia um processo de transição, mudança organizacional, exigindo adaptação. Deve ser um processo contínuo ao longo de todas as fases do fluxo de trabalho.
- 5 •VALIDAÇÃO: capacidade de explicação e de previsão do modelo. Indicadores de eficácia das etapas de conceitualização, modelagem, solução e implementação.

Nota: Adaptado de Martins & Theóphilo (2016, p. 28).

A Conceitualização baseou-se na visão de mundo dos pesquisadores (cosmovisão), no nível de abstração, na capacidade de pensamentos em termos globais e intuitivos e na capacidade de formular conceitos, definições e constructos. A Modelagem norteou-se pelo processo de compatibilidade tempo-espaco no entendimento dinâmico (Martins & Theóphilo, 2016). Por meio das Etapas para a Construção de um Modelo foi possível o desenvolvimento do modelo apresentado no tópico Resultados e Discussões.

4 RESULTADO E DISCUSSÕES

A Contabilidade é imprescindível para o desenvolvimento econômico e social de uma comunidade, seja ela interna ou externa, o profissional contábil possui um

papel ativo na evidenciação de informações sociais, ambientais e econômicas de determinada organização, seja no início, meio ou fim do processo de análise.

No entanto, é preciso destacar que o profissional contábil tem responsabilidades que vão além de cumprir prazos e obrigações acessórias. O profissional contábil possui um papel de influência, seja no seu meio formal ou informal, uma vez que se entende que o profissional está preparado para os desafios do mercado, sendo, munido(a) de informações atualizadas. Diante desses cenários surgem questionamentos:

1. O profissional contábil tem conhecimento de legislações que estão além do fundamental para a execução do seu trabalho?
2. O profissional contábil hétero cisgênero procura se atualizar para entender e respeitar a comunidade a sua volta?
3. O profissional contábil LGBT procura se atualizar para exigir e lutar por seus direitos?

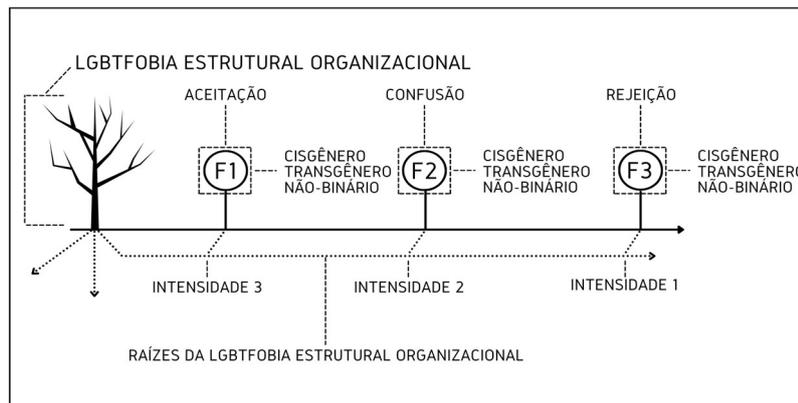
A visão do “contador” homem cisgênero branco é tão latente, que as minorias que existem e resistem na profissão são negligenciadas, uma vez que o contador (homem hétero branco cisgênero) é o foco da atenção social e organizacional.

Mesmo que de forma recreativa, a atenção é o homem cisgênero, exemplo: Dia do Contador, ou seja, não se fala do profissional contábil, mas sim do contador (homem hétero branco cisgênero). A LGBTfobia raramente se apresentará de forma violenta e estrondosa, ela estará na espreita de comentários sutis, mas carregados de ódios estruturais contra uma comunidade reduzida a piada.

Entretanto, o profissional contábil hétero cisgênero tem um papel imprescindível para o combate da LGBTfobia, uma vez que a violência parte dos seus pares em gênero e semelhança. É preciso que haja uma denúncia ativa e persistente da perversidade compreendida em expressões, comportamentos e posicionamentos LGBTfóbicos.

A seguir na Figura 2 apresenta-se o Modelo que compõe a estrutura da LGBTfobia Estrutural Organizacional (LGBTfobia-EO) em termos figurativos e descritivos.

Figura 2 - Modelo: LGBTfobia Estrutural Organizacional



Nota: Elaborado pelos autores (2021).

A representação da LGBTfobia-EO é representada pela ilustração de uma árvore seca, em alusão ao infrutífero. Assim como a LGBTfobia, que não produz, não beneficia, e não agrega à sociedade.

As Raízes da LGBTfobia-EO apresentam a distância que a LGBTfobia percorre, desde os que praticam o crime até os que rejeitam. Sendo composta por três Intensidades, sendo estas decrescentes, Intensidade 3 (Alta Intensidade), Intensidade 2 (Média Intensidade) e Intensidade 1 (Baixa Intensidade). A Intensidade é esquematizada com base no quão mais próximo o indivíduo se encontra da LGBTfobia-EO.

Na sequência apresenta-se o solo, Seta de cor preta em direção ao lado direito do Modelo, a Seta representa o “véu” entre as raízes da LGBTfobia-EO e o indivíduo, faz-se necessário destacar que todos (sociedade geral) estão sujeitos ao contato com a LGBTfobia-EO, seja por prática ou conhecimento.

Sobre o solo encontra-se os indivíduos cisgêneros, transgêneros e não-binários. Nessa posição observa-se 3 Fases: a Fase 1 diz a respeito do indivíduo que acredita que o seu comportamento está correto, seja por meio da influência da família, de amigos ou da comunidade em geral, mantém o seu posicionamento firme e não aceita a mudança, é típico do indivíduo que se encontra nesta posição reduzir as críticas e conselhos ou até mesmo o retorno das suas práticas LGBTfobia-EO à vitimização, exemplo: “Mi-mi-mi”, portanto recebe a definição da *Aceitação*.

Na Fase 2 encontra-se o indivíduo que recebeu os mesmos tipos de influências do indivíduo da Fase 1, contudo, as informações externas do seu ciclo limitado de convívio confrontam os seus estereótipos e preconceitos, este indivíduo está mais próximo de se tornar um profissional inclusivo e que respeita a diversidade. Devido às dúvidas/questionamentos presentes nesta fase, este indivíduo recebe a definição da *Confusão*.

E por último na Fase 3, encontra-se o indivíduo que recebeu os mesmos tipos de influências dos indivíduos da Fase 1 e 2, no entanto, devido ao acesso a informações esclarecedoras e inclusivas este indivíduo abandonou os seus preconceitos e assumiu uma posição ativa no combate à discriminação, sendo um agente necessário no enfrentamento da LGBTfobia-EO. E devido a este papel de rejeitar a LGBTfobia-EO, recebe a definição da *Rejeição*.

As informações na atualidade são acessíveis e práticas, a relutância identificada em indivíduos incluídos na Fase 1 referem-se a convicções individuais ou de grupos e/ou da prática do preconceito explícito.

Identificar em qual fase o indivíduo se encontra, seja em uma análise pessoal ou de terceiro é imprescindível para munir-se de conteúdos didáticos e informativos que melhor se adaptem à realidade de cada indivíduo, novamente, seja em uma análise pessoal ou de terceiros.

É possível identificar no Modelo que ao se tratar dos indivíduos listados em suas respectivas fases, todos possuem as duas identidades de gênero: cisgênero, transgênero e uma expressão de gênero: não-binário. Isso porque, a LGBTfobia-EO alcança a todos, seja na Fase 1 de Aceitação até a Fase 3 de Rejeição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou discutir sobre os preconceitos enfrentados por LGBTs na profissão contábil, visando contribuir para o combate da LGBTfobia Estrutural e Recreativa na contabilidade, por meio da apresentação de uma proposta atitudinal e comportamental.

Ademais, frisa-se que o objetivo traçado neste estudo foi alcançado uma vez que, com base nos resultados expostos, foi possível ilustrar, descrever e apresentar o Modelo LGBTfobia-EO, no qual é possível identificar em qual fase o profissional contábil se encontra, e como agir mediante a cada fase. Uma vez que se tem ciência da Fase 1 Aceitação, Fase 2 Confusão e Fase 3 Rejeição é necessária a intervenção por meio de conteúdos, cursos, treinamentos e diálogos individuais ou em grupo, a fim de promover a diversidade e a inclusão da comunidade LGBT e demais grupos minoritários no mercado de trabalho contábil.

As informações apresentadas neste estudo podem ser aplicadas individualmente ou em grupo, a ciência da existência destas fases, permite que o indivíduo faça uma autoanálise do seu comportamento e expressão de ideais, bem como analisar os seus pares. Não se trata de um instrumento de crítica, mas sim de identifi-

cação para posteriormente a intervenção pacífica e didática de conteúdos informativos sobre diversidade e inclusão.

As limitações do estudo se referem à incipiência de pesquisas científicas sobre diversidade e inclusão na contabilidade, LGBTs na contabilidade, profissionais LGBT na contabilidade e os desafios enfrentados por LGBT no mercado de trabalho contábil no Brasil.

Portanto sugere-se que novos estudos sejam desenvolvidos no campo da diversidade e inclusão nas Ciências Contábeis, tanto no nível organizacional, quanto a nível institucional, promovendo a ampliação do debate acerca dos desafios enfrentados por LGBTs que estão inseridos na contabilidade.

REFERÊNCIAS

Amélia, M. (2019). **5 Expressões Homofóbicas que Precisamos parar de Usar**. Recuperado em 9 de fevereiro de 2021, de <https://www.espacoviveka.com.br>.

Antunes, P. P. S. (2017). Homofobia internalizada: o preconceito do homossexual contra si mesmo. São Paulo, SP: **Annablume**.

Benevides, B. (2019). **Dossiê: assassinatos contra travestis brasileiras e violência e transexuais em 2019**. Recuperado em 8 de fevereiro de 2021, de <https://antrabrazil.org/assassinatos/>.

Barifouse, R. (2019). **STF aprova a criminalização da homofobia**. Recuperado em 7 de fevereiro de 2021, de <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47206924>.

Cerqueira-Santos, E., Nunes, L. M., & Silveira, A. P. (2017). Homofobia internalizada e religiosidade entre casais homoafetivos. **Temas em Psicologia**, 25 (2), 691-702.

Cohen, D. (2007). **Linguagem Do Corpo: o que você precisa saber**. (10^a ed.) São Paulo, SP: Vozes Nobilis.

Conselho Federal de Contabilidade (2021). **Quantos Somos**. Recuperado em 2 de fevereiro de 2021, de <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1989). Brasília. Recuperado em 04 de fevereiro de 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm.

Martins, G. A. & Theóphilo, C. R. (2016) **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas** (3^a ed.). São Paulo: Atlas.

Moreira, A (2019). **Racismo Recreativo**. (1^a ed.). São Paulo: Pólen.

Pedra. C. B. (2018). **A LGBTfobia estrutural na arena jurídica**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, Brasil.

Petry, A. R., & Meyer, D. E. (2011). Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), 10 (1), 193-198.

Pedra, C. B. (2020). **Direitos LGBT: A LGBTfobia Estrutural e a Diversidade Sexual e de Gênero no Direito Brasileiro** (1ª ed.). Paraná: Appris.

Priolli, G. (2020). **Porque a Homossexualidade ainda Incomoda tanto**. Recuperado em 7 de fevereiro de 2021, de <https://www.youtube.com/c/gabrielaprioli/search?query=lgbt>.

Reis, M. (2018). **Por que é melhor usar o termo LGBTfobia no lugar de homofobia?** O Brasil é o país que mais mata LGBTs do mundo. Recuperado em 06 de fevereiro de 2021, de https://brasil.elpais.com/brasil/2018/05/17/opinion/1526578355_596099.htm

Santiago, A. L. S., Barros, E. T. P., Bonfim, M. P. (2019). O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. **Cad. Gên. Technol.**, 12 (39), 240-257.

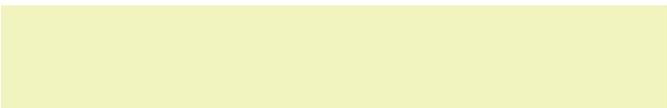
Silva, J. M. (2008). A cidade dos corpos transgressores da heteronormatividade. **Geo Uerj**, 1 (18), 3-19.

Vieira Junior, J. I. & Almeida, J. (2019). **Vivência LGBT na UFERSA**. Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, RN, Brasil.

Teixeira, R. S. (2019) **Criminalização da LGBTfobia: uma análise comportamental de projetos de lei**. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual Paulista, Bauru, SP, Brasil.

Welzer-Lang, D. (2001). A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Revista Estudos Feministas**, 9 (2), 460-482.





CAPÍTULO 2

**(CIS)TEMA CONTÁBIL: UMA DISCUSSÃO
SOBRE OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR
PESSOAS TRANS NA CONTABILIDADE**

RESUMO

Partindo do pressuposto de que corpos trans são excluídos do mercado de trabalho formal no Brasil (Círico Junior & Galvão, 2021; De Moura, 2018; Pedra, 2020; Magno, Doutorado & Silva, 2018; Prado & Dangelo, 2017; Ribeiro, 2018; Ricardo, 2020; Sousa, 2017) e que há LGBTfobia estrutural e recreativa na profissão contábil (Santiago, De Barros & Bonfim, 2019; Galvão & Círico Junior, 2021), o presente estudo objetiva discutir sobre os desafios enfrentados por pessoas trans na área contábil por meio da análise de relatos publicados em *websites* de notícias sobre os percursos e percalços vivenciados por esses corpos. Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa é bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. Os relatos foram coletados manualmente na web, com a utilização dos seguintes termos de busca: “Desafios enfrentados por pessoas trans na contabilidade” e “Pessoas trans na contabilidade” totalizando 107 notícias que foram analisadas entre julho e agosto de 2021. Foram identificados 6 relatos publicados em 2016 (1), 2017 (1), 2018 (2) e 2021 (2). Os documentos foram organizados, analisados e apresentados para discussão seguindo a ordem cronológica de acordo com a data de publicação das notícias. Quanto aos resultados, observamos que nos 6 relatos foram compartilhados casos de transfobia na profissão contábil. Trata-se de 6 corpos trans marcados pela violência, discriminação e preconceito na área contábil. Os efeitos da transfobia estrutural e recreativa na contabilidade excluíram corpos trans da profissão por não corresponderem ao padrão cisgênero heteronormativo. Ao final do estudo, levantamos 5 questionamentos para reflexão sobre a diversidade e inclusão de corpos trans na contabilidade.

Palavras-chave: Desafios. Transgêneros. Travestis. Transexuais. Contabilidade.

1 INTRODUÇÃO

Marginalizadas, estigmatizadas e demonizadas, esse é o viver trans (transgêneros, travestis e transexuais). Corpos marcados, cicatrizes na pele e na alma, lembranças de um passado doloroso, desafios de um futuro incerto e de um presente violado. Seus nomes, suas identidades e suas vivências, histórias interrompidas, palavras de travestis e transexuais que não serão ditas, vozes silenciadas antes mesmo de movimentarem seus lábios implorando por ajuda.

Quem lembrará delas? Quem representará e apresentará seus corpos? Encontramos no eco de suas vozes o motivo de lutar, uma vez que seus corpos foram violentados por uma sociedade que as oprimiram, as controlaram e as mataram. A dor é delas, não sentiremos o mesmo, mas suas irmãs sim.

Procuram um espaço à mesa, mas o patriarcado heterocisnormativo só lhes oferece migalhas, sem renda, sem teto e sem informações - o que será destes corpos? As esquinas serão os seus destinos? É possível uma travesti, que abandona a prostituição ocupar espaços na contabilidade? Serão elas profissionais contábeis?

A contabilidade, ciência que segundo Marion (2016), data entre 4.000 a.C à 6.000 a.C, estaria preparada para recepcionar corpos trans? Quando movemos as camadas do patriarcado institucional e organizacional encontram-se inquietações, perguntas que apresentam a desigualdade, misoginia e transfobia presentes na sociedade, que reverberam em organizações e instituições brasileiras (Ribeiro, 2018).

De acordo com Silva (2017), a contabilidade, assim como demais setores da sociedade, apresenta uma série de obstáculos no processo de ascensão da mulher no ambiente laboral, a imagem do feminino aterroriza os homens cis héteros, uma vez que a construção social patriarcal induz a figura do feminino ao lar, e não conquistando espaços em organizações, tais como, escritórios de contabilidade.

Se aceitar o feminino no ambiente organizacional é um “desafio” para o “patriarchatus” (patriarcado) homem cis hétero, quando essa imagem se estende para o corpo transgênero (para além do gênero), especificamente para a mulher trans e/ou travesti, o preconceito é potencializado concomitantemente com as violações que são destinadas aos corpos que não correspondem ao padrão binário cristão patriarcal (Americano, 2015; Santos, 2018; Círico Junior & Galvão, 2021).

Diante do exposto, este estudo objetiva responder a seguinte questão de pesquisa: **quais são os desafios enfrentados por pessoas trans na contabilidade?** Para responder essa problemática, por meio da análise de relatos de pessoas trans que compartilharam sobre os seus percursos e percalços vivenciados na profissão contábil, o estudo objetiva discutir sobre os desafios enfrentados por pessoas trans na área contábil.

Esta pesquisa contribui ao trazer luz ao tema incipiente nas Ciências Contábeis sobre transgêneros, travestis e transexuais que atuam ou atuaram na profissão contábil e os desafios que estes corpos enfrentam no mercado de trabalho formal no Brasil. Ademais, o estudo se justifica também pela abordagem dessa temática, pois ao apresentarmos e discutirmos relatos de pessoas trans na contabilidade, estamos amplificando suas vozes, dando visibilidade para esse tema de importância social, empresarial e institucional.

Na sequência, apresentamos as seguintes seções: referencial teórico, os procedimentos metodológicos adotados para a realização deste estudo, análise e discussão dos relatos, considerações finais e as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, apresentamos discussões teóricas sobre os desafios enfrentados por corpos trans na sociedade, em geral, no mercado de trabalho formal no Brasil e sobre diversidade LGBTQIA+ e contabilidade.

2.1 Viver Trans e Transfobia

De acordo com a empresa de consultoria em diversidade e inclusão chamada Transcendemos (2021), há um esforço de autores de diversas áreas do conhecimento ao tentarem diferenciar e conceitualizar individualmente os termos: Trans, Transgêneros, Travestis e Transexuais. Ainda segundo a empresa de consultoria, alguns autores tentam associar os termos a cirurgias ou a presença ou a falta de modificações em face da identidade, contudo, a empresa de consultoria elenca que é tecnicamente difícil diferenciar estes termos, uma vez que se trata de uma autoidentificação, sendo muito pessoal para cada indivíduo trans a preferência com relação a forma que deseja ser tratada(o). Portanto, neste estudo, utilizamos os termos em geral, visando respeitar e apresentar a diversidade em todos os termos citados.

Quanto a transfobia, o termo refere-se a manifestação de preconceito e discriminação contra a comunidade Trans (Transgêneros, Travestis e Transexuais) seja indiretamente ou diretamente, intencional ou não. No Brasil, no dia 13 de junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela criminalização da homofobia e da transfobia com aplicação pela Lei do Racismo n. 7.716/1989 (Brasil, 1989). Contudo, Gonçalves (2020) destaca que há a necessidade de haver no Brasil uma lei própria para a população LGBTQIA+, uma vez que por meio de uma lei própria, há a possibilidade de um construto em torno do tema, para além da responsabilização penal, havendo responsabilização civil para quem não respeitar os direitos de LGBTQIA+.

Jorge e Travassos (2018) elencam que a transfobia mata e faz do Brasil o país número 1 no ranking de crimes contra transexuais, travestis e transgêneros. Além disso, os autores destacam que as violências contra pessoas que não estão enquadradas na heterocisnormatividade ocorrem dentro de casa pelos familiares e se estende amplamente pela sociedade, provocando altos índices de evasão escolar, falta de acesso à saúde e desemprego pela exclusão dos corpos trans no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo o dossiê elaborado pela Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA) de 2019 para 2020 houve um aumento de 41% de pessoas trans vítimas de homicídio, sendo que em 2020, a cada 48 horas uma pessoa trans foi brutalmente assassinada no país (ANTRA, 2021). Portanto, diante do exposto, é imprescindível que seja discutido no âmbito legal, laboral, institucional e social, os direitos de ser e viver dos corpos trans na sociedade brasileira.

2.2 Corpos Trans e o mercado de trabalho formal no Brasil

De acordo com a ANTRA (2021), no Brasil, 90% das mulheres trans e travestis utilizam a prostituição como fonte de renda primária, 72% não possuem ensino médio completo e apenas 0,02% desses corpos estão nas universidades. A média de idade que uma mulher trans é expulsa de casa é aos 13 anos - jovens, sem formação, informação, renda e sem um lugar para chamar de lar. A dignidade de transgêneros é deslegitimada por uma sociedade patriarcal que oprime seus corpos e as lançam as margens, as violentam e as exploram, fazem dos seus corpos refúgios de fetiches, mas não reconhecem suas presenças (Benevides, 2021).

Segundo Sousa (2017), as discriminações ocorrem em vários setores da sociedade, um indivíduo trans enfrenta desafios no ambiente familiar, social e no labor, sendo este último o mais complexo de ser comprovado, visto que, as discriminações são diluídas devido às relações no trabalho. Nesse contexto, a discriminação e o preconceito estrutural (todo e qualquer ato naturalizado) assumem um papel recreativo e “justificável” (Galvão & Círico Junior, 2021). Recreativo pois há uma tentativa de amenizar as discriminações no ato de incluí-las em discursos sátiros e/ou descontraídos, não sendo somente a maneira de propagar a recreação discriminatória, mas também sendo esse formato o mais usual (Ribeiro, 2018). E “justificável” uma vez que, os criminosos transfóbicos, associam suas violências a um mal-entendido, ou uma interpretação equivocada por parte da vítima.

Goerch e Silva (2019) relatam que os discursos de ódio contra corpos trans têm aumentado excepcionalmente, assumindo novas roupagens, disfarces que têm como objetivo mascarar a violência, o ódio, a rejeição e a opressão. Ricardo (2020), corrobora com esta narrativa, refletindo sobre as marcas que o avanço da discriminação causa em corpos trans, conferindo aos preconceitos um caráter histórico de ações sociais e políticas que marginalizam e demonizam indivíduos que na visão binária cristã patriarcal não correspondem a bolha heteronormativa.

Círico Junior e Galvão (2021) alertam sobre os preconceitos e as discriminações ao tratar de corpos, direitos e expressões. Ainda segundo os autores, no ambiente

laboral e na sociedade, em geral, a construção binária exclui qualquer possibilidade de diversidade ou questionamento das regras patriarcais, que impõe uma compreensão limitada do Ser e do Eu. Pedra (2020) afirma que essas práticas constroem barreiras que limitam e impedem que indivíduos trans tenham acesso a direitos básicos e da manutenção da vida, tais como, o direito à formação em todos os níveis e ao trabalho, que garantem a autonomia e dignidade ao ser humano.

2.3 Diversidade LGBTQIA+ e contabilidade

Santiago, De Barros e Bonfim (2019) entrevistaram 11 profissionais da contabilidade homossexuais que relataram casos em que sofreram preconceitos na profissão contábil, tais como: piadas direcionadas a eles, críticas à orientação sexual por chefes com comportamentos heteronormativos e discursos de ódio e violência contra as pessoas LGBTQIA+. Neste estudo, profissionais destacaram que o mercado de trabalho contábil ainda é muito conservador e raramente emprega pessoas LGBTQIA+ da mesma forma que absorve o público heteronormativo.

Ademais, dois entrevistados relataram desafios enfrentados por duas mulheres trans na profissão contábil, sendo que no primeiro relato foi compartilhado que a colaboradora precisou recorrer judicialmente para ter seus direitos garantidos, tais como: adequações ao banheiro, uniformes e ser tratada no feminino, e no segundo relato uma mulher trans teve que se reportar ao gerente geral da empresa, uma vez que não estava tendo os seus direitos reconhecidos na empresa (Santiago, De Barros & Bonfim, 2019).

O exposto corrobora com Galvão e Círico Junior (2021) sobre LGBTfobia estrutural e recreativa na profissão contábil, sendo que os preconceitos estruturais são aqueles que sustentam comportamentos heteronormativos conservadores por meio da naturalização de práticas que violam a dignidade e os direitos da comunidade LGBTQIA+, e recreativos quando há tentativa de amenizar o preconceito, inserindo-o dentro de um contexto que deslegitima a gravidade da ação cometida. A LGBTfobia estrutural se apresenta quando, por exemplo, há a exclusão da comunidade LGBTQIA+ dos ambientes contábeis de trabalho, tanto em instituições, quanto em organizações. A LGBTfobia recreativa se manifesta por meio de comentários ofensivos diretos ou indiretos e piadas que visem tornar pejorativo a possibilidade de uma pessoa LGBTQIA+ ocupar o mesmo espaço que uma pessoa cis heterossexual.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, para compor a base teórica deste estudo, realizamos um levantamento bibliográfico por meio da opção “pesquisa avançada” no Portal Periódicos Capes e na *Scientific Electronic Library (SciELO)* com a utilização do operador booleano “and” e os seguintes termos de busca: “Pessoas trans and contabilidade”, “Corpos trans and contabilidade”, “Pessoas trans and profissão contábil”, “transexuais and contabilidade”, “transgêneros and contabilidade”, “LGBT and contabilidade”, “LGBTQIA+ and contabilidade” e observamos a inexistência de estudos sobre corpos trans na contabilidade, nas bases pesquisadas.

Assim, para a base teórica deste estudo e para a busca, análise, interpretação e discussão das informações coletadas, utilizamos como subsídio teórico os estudos de Prado e Dangelo (2017), Sousa (2017), De Moura (2018), Magno, Doutorado e Silva (2018), Ribeiro (2018), Pedra (2020), Ricardo (2020), Círico Junior e Galvão (2021) sobre os desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho formal brasileiro e Santiago, De Barros e Bonfim (2019), Galvão e Círico Junior (2021) sobre LGBTfobia estrutural e recreativa na profissão contábil.

Além da pesquisa bibliográfica, utilizamos como subsídio metodológico a pesquisa documental, com abordagem qualitativa. Sobre a pesquisa documental, Martins e Theóphilo (p. 53, 2016) destacam que “[...] é característica dos estudos que utilizam documentos como fonte de dados, informações e evidências. [...] emprega fontes primárias, assim considerados os materiais compilados pelo próprio autor”. Ainda segundo os autores, essa estratégia pode ser aplicada em diversos formatos documentais, como por exemplo: gravações, filmes, relatórios, fotografias etc. Para este estudo, coletamos relatos publicados em *websites* de notícias de acordo com os critérios estabelecidos para a busca, análise e interpretação das informações obtidas no tocante aos desafios que pessoas trans enfrentam na contabilidade, nos mais diversos ambientes, institucionais e empresariais.

A estratégia documental, desenvolvida nos períodos de julho e agosto de 2021, foi dividida em duas etapas. Na primeira etapa, para a coleta das informações, foi inserido no *Google* os seguintes termos de busca: “Desafios enfrentados por pessoas trans na contabilidade” e “Pessoas trans na contabilidade” que totalizou em 11 páginas e 107 notícias que foram lidas e analisadas para identificar quais notícias possuíam relatos de pessoas trans, profissionais da contabilidade. Identificamos 6 relatos publicados em 6 *websites* de notícias em 2016 (1), 2017 (1), 2018 (2) e 2021 (2) e posteriormente, na segunda etapa, os documentos foram organizados, analisados

e apresentados seguindo a ordem cronológica de acordo com a data da publicação das matérias.

Na Tabela 1, apresentamos as informações da segunda etapa da estratégia utilizada, com a organização das informações codificadas em unidades de registro, do primeiro ao sexto relato, e a contextualização sobre o perfil profissional das pessoas que compartilharam suas vivências na profissão contábil. Destacamos que foi realizado um recorte das reportagens, visando apresentar as informações específicas sobre os desafios enfrentados por pessoas trans na contabilidade. Ademais, foram mantidos em sigilo o nome das pessoas que participaram das reportagens, sendo nominados como Relato 1 a Relato 6, bem como, informações sobre localidade e nome de marca das empresas que trabalhavam.

Tabela 1 - Relatos para análise

Relato	Ano da publicação	Contextualização
1	2016	Desafios enfrentados por uma mulher trans, professora de contabilidade, em uma instituição de ensino privada e em um curso de especialização em contabilidade.
2	2017	Desafios enfrentados por uma mulher trans, analista contábil, no setor de contabilidade de um hospital.
3	2018	Desafios enfrentados por um homem trans, profissional contábil, (cargo não informado), em um escritório de contabilidade.
4	2018	Desafios enfrentados por um homem trans, contador, no setor contábil de um banco.
5	2021	Desafios enfrentados por uma mulher trans, técnica em contabilidade, em um escritório de contabilidade.
6	2021	Desafios enfrentados por um homem trans, perito contábil, em organizações brasileiras.

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Com base na Tabela 1 é possível observar a pluralidade das atuações dos profissionais que compartilharam por meio dos relatos os percursos e percalços viven-

ciados por eles na profissão contábil, desde a atuação no ambiente acadêmico/institucional até o ambiente empresarial (escritórios de contabilidade, setor bancário e hospitalar).

Observamos que os seis relatos coletados trata-se dos desafios enfrentados por três mulheres trans e três homens trans na profissão contábil, sendo que dois dos seis relatos foram publicados recentemente, em 2021.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RELATOS

Nesta seção apresentamos os 6 relatos coletados em *websites* de notícias publicados entre 2016 a 2021 sobre os percursos e percalços enfrentados por pessoas trans na contabilidade.

4.1 Relato 1

Neste relato, publicado em 2016, uma mulher trans, professora de contabilidade, compartilhou os desafios enfrentados por ela no ambiente institucional em um curso de especialização em Ciências Contábeis. No início do relato, foi apresentado as dificuldades de ser uma pessoa trans na sociedade brasileira.

“Eu me vejo como mulher trans e isso é muito desafiador, a sociedade tem estigma com pessoa trans e acha que ela ou vai ser puta ou cabeleireira, que são profissões com dignidade, mas a sociedade lida como se todas as pessoas trans fosse para esse caminho e esse estigma vai empurrando as pessoas para isso. Então, ao entrar em uma universidade, a gente tem condição de se afirmar pela profissão.” (Relato 1) - grifo nosso.

O exposto sobre estigmas sociais corrobora com Magno, Dourado e Da Silva (2018) que destacam que corpos trans são estigmatizados pela sociedade brasileira que é hegemonicamente heteronormativa - sociedade esta que normatiza a heterossexualidade como único dispositivo natural e compulsório.

Além disso, quando os 0,02% das pessoas trans acessam os espaços acadêmicos (ANTRA, 2021), principalmente em cursos na área de negócios, como exemplo, nas Ciências Contábeis, os desafios são constantes como destacado no Relato 1, sendo que a professora, formada e mestra em contabilidade, relatou que em 2016 quando ministrava aulas em um curso de especialização em uma instituição privada, ela não era tratada no feminino comparativamente aos outros ambientes onde conquistou esse reconhecimento.

“Lá eu vou mais andrógina, o cabelo meio preso, uma blusa decotada, não vou de unha pintada e ainda me tratam no masculino. Me incomoda um pouco não só por que me tratam no masculino, mas por eu abrir essa exceção. Eu queria já resolver tudo de uma vez, mas não quero perder o trabalho. Se eu soubesse que não seria demitida eu falaria, mas ainda não sinto essa segurança, é uma faculdade privada, lida com

executivos e vou estar desbravando duas frentes, a faculdade e o meio empresarial, então vou ver como lidar". (Relato 1) - grifo nosso.

No Relato 1, nota-se a expectativa otimista da entrevistada sobre o reconhecimento social e profissional através da formação acadêmica. Porém, ao longo do relato, observamos que a realidade apresentada foi outra, uma vez que a professora de contabilidade relatou os desafios que ela enfrentou em um curso de especialização, sendo observado palavras-chave que elencam os percalços que ela enfrentou nesse ambiente, sendo: **medo, insegurança, falta de reconhecimento, exceção e renúncias** causadas pelo ambiente opressor.

Medo e insegurança de perder o emprego por ser quem é, falta de reconhecimento ao ser tratada no masculino e não no feminino, exceção por não se posicionar e se apresentar como mulher trans com medo e insegurança de não ser aceita no ambiente universitário (Ciências Contábeis) e renúncias ao ter que se masculinizar para poder se encaixar no ambiente heteronormativo.

Os desafios apresentados no Relato 1 corroboram com o exposto por Prado e Dangelo (2017) Sousa (2017) De Moura (2018) Ribeiro (2018) Pedra (2020) Ricardo (2020) Círico Junior e Galvão (2021) acerca das dificuldades enfrentadas por pessoas trans para serem incluídas no mercado de trabalho formal no Brasil face a discriminação e preconceitos organizacionais e devido a falta de políticas públicas eficazes para pessoas trans.

4.2 Relato 2

O Relato 2, publicado em 2017, inicia após a introdução dada pelo jornal sobre a transfobia no país, e as dificuldades que corpos trans possuem para ingressarem no mercado de trabalho formal brasileiro. Além disso, destacamos que o relato foi apresentado pelo jornal na terceira pessoa do singular e compartilhado sobre os desafios enfrentados por uma mulher trans, que trabalhava no setor de contabilidade de um hospital no Brasil.

*"Com **medo de não ser aceita**, [nome dela] chegou ao [hospital] em 2015 para a função de Analista Contábil. Naquele ano, mesmo já tendo assumido a identidade trans – socialmente e no âmbito familiar -, ela **se vestiu de homem para não correr o risco de perder a oportunidade para o preconceito.**" (Relato 2) - grifo nosso.*

Neste relato, observamos novamente o medo de uma pessoa trans de não ser aceita na profissão contábil por ser quem é, tendo que renunciar sua identidade para ser aceita num ambiente cis heteronormativo (Galvão & Círico, 2021).

4.3 Relato 3

No Relato 3, publicado em 2018, um homem trans relatou que trabalhava no escritório de contabilidade (cargo não informado) do pai dele, contador e pastor. O relato demonstra os desafios enfrentados por ele quando estava inserido na profissão contábil.

“A cada dia, permanecer negando a sua verdadeira identidade piorava tudo. Ele só queria se libertar. Mas, quanto mais queria se assumir, mais usava batom, sapatilhas, saltos e vestidos pra ir trabalhar no [escritório de contabilidade]. O tempo que trabalhou com o pai são frutos do medo que [nome dele] tinha de decepcioná-lo e envergonhá-lo, uma vez que ele já estava há 17 anos na mesma empresa. Após conversar com a sua mãe sobre transexualidade, tomou uma decisão importante: pediria demissão do [escritório de contabilidade], pra poupar o pai de eventuais questionamentos, e começaria a transição. Em 2016 [nome dele] encerrava o seu contrato no [escritório de contabilidade]”. (Relato 3) - grifo nosso.

Observamos que no Relato 3 foram apontados os desafios enfrentados pelo depoente por ser quem ele é na profissão contábil. Para evitar que o pai do depoente fosse questionado por outras pessoas sobre a transição do filho, o depoente teve que pedir demissão do escritório de contabilidade do pai dele, onde trabalhou por 17 anos, **17 anos de renúncia** à própria identidade para ser aceito no ambiente contábil heteronormativo sem precisar ser questionado.

Ademais, identificamos que novamente aparece a palavra medo, contudo, nesse relato a palavra está associada também ao medo de “envergonhar” e “decepcionar” o pai dele - contador e pastor. Por vezes, quando corpos trans ingressam no mercado de trabalho formal brasileiro, desafios continuam quando há importunações e preconceitos organizacionais internos relacionados à aparência destes corpos, resultando no medo e na exclusão das pessoas trans nas organizações (De Moura, 2018; Círico Junior & Galvão, 2021).

4.4 Relato 4

O Relato 4, publicado em 2018, foi compartilhado por um homem trans, que trabalhava no setor contábil de um banco.

“O cientista contábil conta que investiu nos estudos para que a formação não fosse desculpa para não ser aceito em uma empresa.” (Relato 4) - grifo nosso.

Observamos novamente a expectativa da formação acadêmica como meio para ser aceito no mercado de trabalho. Além disso, o contador disse que teve que renunciar à transição por muito tempo por medo de não ser aceito na empresa onde trabalhava no setor contábil.

“Eu posterguei muito minha transição com esse medo. Priorizei minha educação para que o currículo não fosse um problema. A competência é outra arma para superar

*a discriminação. Quando somos alvo de preconceito, a solução é fazer um trabalho tão bem-feito que não haja o mínimo espaço para crítica. Eventualmente, **ouvi uma ou outra piada não direcionada**. Quero acreditar que muito desse preconceito é fruto do **desconhecimento** sobre o que é identidade de gênero.” (Relato 4) - grifo nosso.*

O exposto pelo profissional contábil no Relato 4 sobre o medo de iniciar a transição e não ser aceito no mercado de trabalho, especificamente no setor contábil de um banco, por ser quem é, renunciando a sua própria identidade, corrobora com o exposto por Prado e Dangelo (2017, p. 66 e p. 68):

O que se observa é que estas pessoas estão sendo “guetizadas”, transformadas em verdadeiros refugos humanos, o que lhes resta para sobreviver é a marginalização e as profissões invisíveis. E ainda assim, quando conseguem acesso ao mercado de trabalho, carecem de normas específicas que os projetam, ficando à mercê da sorte ou do preconceito [...] cerceado e condicionado quase que exclusivamente à figura masculina padrão.

Ademais, sobre as piadas ouvidas por ele no ambiente de trabalho, Galvão e Círico Junior (2021) destacam que fazem parte de um sistema estrutural e recreativo de violência cometida por indivíduos que tentam amenizar por meio de comentários destinados a corpos trans os seus discursos de ódio.

Ao final do relato, o profissional contábil sugeriu mudanças necessárias no ambiente organizacional para que possa haver o reconhecimento da importância da diversidade nas empresas.

*“Se eu pudesse deixar uma mensagem para recrutadores e empresários, diria que **eles precisam parar de julgar pela aparência**. E, não, não me restrinjo aqui à causa trans, mas permito-me falar em nome de muitas das minorias. **É preciso ir além. Dar oportunidade sem olhar fotos, cores ou corpos, mas almas**. Várias pesquisas já mostraram que ambientes com diversidade são mais produtivos. **Que tal colocarmos isso em prática?**” (Relato 4) - grifo nosso.*

O exposto pelo profissional contábil sobre a necessidade de recrutadores e empresários pararem de julgar pela aparência corrobora com De Moura (2018) e Círico Junior e Galvão (2021) no tocante aos desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho formal brasileiro, desde o processo de recrutamento e seleção até a permanência desses corpos nas empresas, sendo que a aparência é um aspecto determinante para indivíduos transfóbicos presentes nas organizações.

4.5 Relato 5

O Relato 5, publicado em 2021, compartilha o percurso e os percalços de uma mulher trans enfrentados por ela no passado, quando ela trabalhava na área contábil.

"[...] [Nome dela] fez um curso técnico de contabilidade e trabalhava como chefe de um departamento [escritório de contabilidade], enquanto cursava faculdade de jornalismo. Na época, fazia shows montada com roupas femininas, e foi expulsa de casa aos 19 anos, quando o pai descobriu a atividade. [Nome dela] perdeu o emprego [escritório de contabilidade], precisou interromper o curso de jornalismo e morou por dois dias na rua, onde descobriu a prostituição, que relata ter exercido por sobrevivência." (Relato 5) - grifo nosso.

Observamos no Relato 5, que a profissional contábil sofreu no ambiente familiar e na empresa pelo fato de ser quem ela é - mulher trans, resultando na expulsão de casa e perda do emprego na área contábil. O exposto no Relato 5 corrobora com as informações apresentadas pelo ANTRA (2021) sobre as consequências da transfobia familiar e organizacional que resultam em expulsão dos corpos trans de suas casas, sendo lançadas nas ruas, na prostituição, pois o mercado de trabalho formal não as aceita.

4.6 Relato 6

O Relato 6, publicado em 2021, refere-se aos desafios enfrentados por um homem trans, perito contábil, em organizações brasileiras. Questionado se ele já sofreu preconceito no ambiente de trabalho, ele responde.

"Eu já fui alvo de preconceitos em diversos ambientes de trabalho. No Brasil, a cultura machista usa muito o "chiste", a "piada" e o "trocadilho" como forma de destilar preconceitos e violências contra vários grupos sociais. Ambientes de trabalho e mesmo os de educação são repletos deste tipo de conduta. É necessário promover a educação que vem através da informação e também a que vem através da aplicação da lei. Existem pessoas cujas ideias pré-concebidas e preconceitos se desfazem diante de um diálogo aberto e de fluxos de informação. Existem pessoas que são informadas, têm acesso a conceitos como direitos humanos e, mesmo assim, escolhem propositadamente desrespeitar pessoas sob a alegação de "ter opiniões". Para essas pessoas, a educação precisa vir pelo viés judiciário. Isto se dá tanto pela autuação criminal direta em casos de preconceito contra a população LGBTQIA+, com o amparo à criminalização da lgbtfobia na lei de racismo, como pela via cível, nas ações de direito pessoal." (Relato 6) - grifo nosso.

Observamos que assim como no Relato 4, no Relato 6 foi apresentado novamente sobre as "piadas" que pessoas trans são vítimas no ambiente de trabalho. O exposto corrobora com Santiago, De Barros e Bonfim (2019), Galvão e Círico Junior (2021) no tocante a LGBTfobia estrutural e recreativa que está presente na profissão contábil.

Na sequência, o perito contábil apresenta diversos desafios enfrentados por ele - homem trans, e por toda a comunidade LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuais e Mais) da qual ele faz parte, quando questionado sobre como é ser LGBTQIA+ no ambiente corporativo.

"Algumas vezes é ser obrigado a ter paciência com quem comete erros, mas não gosta de ser informado deles. É dizer: "não importa que você tenha dúvidas pessoais, você não tem o direito a fazer perguntas íntimas a ninguém que não te dê expressa au-

torização ou liberdade para fazer isso". Por vezes, é ter de se dedicar em horas extras e desafios maiores para ouvir: "você trabalha bem, nem parece que é trans". Porque a sociedade faz juízo de valor sobre a população LGBTQIA+ e muita gente acredita que isso diminui nossa potencialidade de trabalho, o que é absurdo, certamente. Por vezes, é não comparecer às festas familiares de congregação da empresa porque a empresa não possui uma política de Direitos Humanos voltada à diversidade e você sabe que seu parceiro de mesmo gênero não será bem recebido, porque vocês não são citados como família nas políticas da empresa. É receber reclamações porque você foi ao banheiro masculino, sendo um homem - um homem trans. É ter de buscar as determinações do Supremo Tribunal Federal (STF) porque ainda hoje há empresas que se recusam a reconhecer a legalidade do casamento homoafetivo. Geralmente, a população LGBTQIA+ tem maior conhecimento sobre direito civil que os demais, porque precisa lembrar pessoas físicas e jurídicas a todo momento que ela tem o direito de existir como qualquer outra pessoa". (Relato 6) - grifo nosso.

O exposto pelo perito contábil abrange os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ nas organizações brasileiras. Onde além das dificuldades para ingresso no mercado de trabalho formal, quando corpos LGBTQIA+ conseguem ingressar nas organizações, desafios continuam quando há LGBTfobia nas empresas, seja por colegas de trabalho preconceituosos, gestores ou empresários que por meio de discursos de ódio e demais discriminações, afetam pessoas LGBTQIA+ nos espaços de trabalho (De Souza, 2018; Galvão & Círico Junior, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do nosso estudo foi discutir sobre os desafios enfrentados por pessoas trans na área contábil por meio da análise de relatos publicados em *websites* de notícias sobre os percursos e percalços vivenciados por corpos trans na profissão contábil. Através da pesquisa bibliográfica com o subsídio teórico das contribuições de Prado e Dangelo (2017), Sousa (2017), De Moura (2018), Magno, Doutorado e Silva (2018), Ribeiro (2018), Pedra (2020), Ricardo (2020), Círico Junior e Galvão (2021) sobre os desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho formal brasileiro e Santiago, De Barros e Bonfim (2019), Galvão e Círico Junior (2021) sobre LGBTfobia estrutural e recreativa na profissão contábil e da estratégia documental utilizada, identificamos 6 relatos publicados entre os períodos de 2016 a 2021.

Assim, destacamos que o objetivo do estudo foi alcançado, uma vez que discutimos sobre os desafios enfrentados por corpos trans na contabilidade com base nas informações apresentadas nos relatos e nas lentes teóricas utilizadas. Nos 6 relatos foram compartilhados casos de transfobia na profissão contábil, manifestadas de diversas formas. Trata-se de 6 corpos trans marcados pela violência, discriminação e preconceito presentes na área contábil. Os efeitos da transfobia estrutural e recreativa na contabilidade excluíram corpos trans da profissão por não corresponderem ao padrão cisgênero heteronormativo.

No Relato 1, publicado em 2016, observamos o relato de uma professora de contabilidade, que ministrava aulas em um curso de especialização em uma faculdade privada. Ela enfrentava desafios relacionados à estigmatização social, medo, insegurança, falta de reconhecimento, exceção e renúncias causadas pelo ambiente contábil opressor. A professora era tratada no masculino, e tinha que se masculinizar para poder se encaixar no ambiente cis heteronormativo.

O Relato 2, publicado em 2017, foi de uma profissional contábil que trabalhava no setor contábil de um hospital do Brasil. Os desafios relatados por ela por ser uma mulher trans na contabilidade referem-se ao medo de não ser aceita na contabilidade e de perder o emprego na área contábil, fato este que a fez renunciar a sua própria identidade, tendo que, assim como no Relato 1, também se masculinizar por meio de vestimentas para ser aceita num ambiente contábil cis heteronormativo.

O Relato 3, publicado em 2018, refere-se a um homem trans, que na época era profissional contábil, trabalhava no escritório de contabilidade do pai dele (contador e pastor). O profissional relatou que enquanto estava vinculado ao escritório de contabilidade, ele não pode fazer a transição, não pode ser quem ele é, e por 17 anos teve que renunciar a sua identidade.

O Relato 4, publicado em 2018, foi compartilhado por um homem trans que na época trabalhava como contador no setor contábil de um banco. Os desafios apresentados referem-se ao medo de não ser aceito no setor de contabilidade, fato este que o fez postergar a transição. Ele relatou que ouviu piadas na empresa que na época trabalhava. Cenas de transfobia estrutural e recreativa na organização. Ao final do relato, ele sugere que recrutadores e empresários possam disponibilizar oportunidades para pessoas trans sem olhar para fotos, cores ou corpos, mas para almas.

O Relato 5, publicado em 2021, refere-se aos percursos e percalços enfrentados por uma mulher trans que no passado trabalhava em um escritório de contabilidade. Por fazer shows, na época, montada com roupas femininas, ela foi expulsa de casa aos 19 anos e foi demitida do escritório de contabilidade. Ela relatou que ficou 2 dias morando na rua, e teve que buscar a prostituição para poder sobreviver.

No Relato 6, publicado em 2021, refere-se aos desafios enfrentados por um homem trans, perito contábil, em organizações brasileiras. Ele relatou que foi alvo de piadas (transfobia recreativa) em organizações, e apontou diversos desafios que ele, homem trans, enfrenta, bem como, toda a comunidade LGBTQIA+, quando ingressam no ambiente corporativo, seja pela falta de política de Direitos Humanos

nas empresas, pelos juízos de valor a comunidade LGBTQIA+ pela sociedade, pela existência de empresas que se recusam a reconhecer a legalidade do casamento homoafetivo ou ainda pela desvalorização dos corpos trans.

Diante do exposto nos 6 relatos de pessoas trans que tiveram contato com a profissão contábil, apresentamos algumas inquietações: 1) Qual é o objetivo do contador cis heteronormativo em oprimir e afastar corpos trans da profissão contábil? 2) Políticas de Gestão da Diversidade e da Inclusão estão sendo aplicadas em escritórios de contabilidade e em setores de contabilidade em demais organizações brasileiras? 3) Qual é a percepção das pessoas trans discentes e egressas de Ciências Contábeis sobre a profissão contábil? 4) Ao observar que corpos trans tiveram que renunciar às suas identidades para serem aceitos na profissão contábil, quantos corpos trans estão passando pela mesma situação na atualidade? 5) Os programas de graduação e pós-graduação em contabilidade estão dispostos a discutir a diversidade e a inclusão de corpos trans nas Ciências Contábeis?

Destacamos que as limitações do estudo se referem à incipiência de notícias sobre pessoas trans na profissão contábil, bem como, sobre literatura nacional específica sobre pessoas trans na contabilidade, havendo demanda por novos estudos nesta temática.

Adicionalmente, sugerimos que novos estudos sejam realizados sobre os desafios enfrentados por corpos trans na contabilidade, tanto em ambientes institucionais, quanto em organizações brasileiras e internacionais, com a aplicação de outros instrumentos para a coleta de informações, como por exemplo, por meio de entrevistas e aplicação de questionários.

REFERÊNCIAS

Americano, N. M. (2015). Construção Principiológico-Normativa de Proteção aos Transgêneros no Mercado de Trabalho. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho*, 1(1), 100-135, DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2015.v1i1.964.

ANTRA. (2021). *Dossiê Assassinatos e Violência contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2020*. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Trabalho original publicado em [2021].

Benevides, B. G. (2021). *Dossiê Assassinatos e Violência contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2020*. Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), Trabalho original publicado em [2021]. Acesso em 02 de agosto de 2021 de <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>.

- Círigo Junior, A. & Galvão, C. R. (2021). Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 374-390, 14(44), DOI: 10.3895/cgt.v14n44.13669.
- De Moura, R. G. (2018). “Nossa Imagem Não É Boa Para Diversos Estabelecimentos e até Empresas”: O Mercado de Trabalho e as Organizações como Agentes Transfóbicos. *Revista Conbrad*. 2(3), p. 111-128.
- De Souza, M. N. M. (2018). Breves apontamentos acerca da marginalização e baixa qualidade de vida da população LGBT: reflexões sobre intolerância em organizações e discriminação no mercado de trabalho. *Revista UniFCV Empresarial*, 10(1), 1-6.
- Galvão, C. R. & Círigo Junior, A. (2021). LGBTfobia Estrutural e Recreativa na Profissão Contábil: discussão sobre os Padrões Heteronormativos Excludentes. Anais do XLV Encontro da ANPAD. Online, Brasil.
- Goerch, A. B. & Silva, D. R. Q. (2019). Inclusão social e diversidade de gênero de pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro. In Universidade de Santa Cruz do Sul. Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea.
- Gonçalves, A. B. (2020). STF e a criminalização da homofobia. Acesso em 30 de agosto de 2021 de <https://www.migalhas.com.br/depeso/319644/stf-e-a-criminalizacao-da-homofobia>.
- Jorge, M. A. C., & Travassos, N. P. (2018). *Transexualidade: o corpo entre o sujeito e a ciência* (Vol. 1). Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (1989). Dispõe sobre os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, 1989. Acesso em 30 de agosto de 2021 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm.
- Magno, L., Dourado, I., & da Silva, L. A. V. (2018). Estigma e resistência entre travestis e mulheres transexuais em Salvador, Bahia, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(5), DOI: 10.1590/0102-311X00135917.
- Marion, J. C. (2016). *Introdução à Contabilidade: com ênfase em teoria* (1. ed). Editora Alínea, Campinas.
- Martins, G. A., & Theóphilo, C. R. (2016). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. Editora Atlas.
- Pedra, C. B. (2020). *Direitos LGBT: A LGBTFobia Estrutural e a Diversidade Sexual e de Gênero no Direito Brasileiro*. Curitiba: Editora Appris.
- Prado, A. P. L. & Dangelo, I. B. de Moraes. (2017) A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*. 3(1), 58-78, DOI: 10.26668/2525-9849/Index_Law_Journals/2017.v3i1.2035.

Ribeiro, J. K. A. (2018). "Aonde" está a população trans na divisão sexual do trabalho? Analisando as condições da inserção para os/as trabalhadores/as travestis e transexuais no mercado de trabalho formal [Resumo]. In Universidade Federal do Espírito Santo. *Periódicos UFES*, XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. Vitória, Brasil.

Ricardo, K. de S. (2020). O mercado de trabalho para pessoas transexuais: considerações a partir da análise de duas iniciativas sociais. *REVES-Revista Relações Sociais*, 3(4), 1-8.

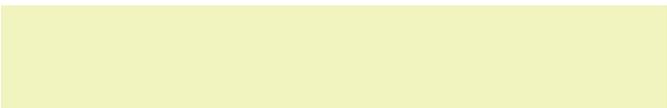
Santiago, A. L. S., De Barros, E. T. P., & Bonfim, M. P. (2019). O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. *CADERNOS de Gênero e Tecnologia*. 12(39), 240-257, DOI: 10.3895/cgt.v12n39.9570.

Santos, J. F. (2018). *A discriminação de pessoas transgênero nas relações de trabalho*. Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia. Salvador, Brasil.

Silva, D. J. M. (2017). *Mulheres na contabilidade : os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, Brasil.

Sousa, L. A. (2017). A Discriminação dos Transgêneros nas Relações de Trabalho - Uma análise transnacional das tutelas antidiscriminatórias. 7(1), XIII Encontro de Iniciação Científica da UNI7.

Transcendemos. (2021). *Um mundo mais informado é um mundo mais justo*. Online. Trabalho original publicado em [2021]. Acesso em 09 de Julho de 2021 de <https://transcendemos.com.br/transcendemosexplica/trans>.



CAPÍTULO 3

**TRANSGÊNEROS, CORPOS E DIREITOS:
UMA DISCUSSÃO SOBRE OS DESAFIOS
ENFRENTADOS POR MULHERES TRANS NO
MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO BRASIL**



RESUMO

Este estudo objetiva discutir sobre os preconceitos enfrentados por Mulheres Trans no mercado de trabalho formal brasileiro. O artigo aborda sobre diversidade e inclusão da Mulher Trans no mercado de trabalho formal e quais são os desafios enfrentados por Mulheres Trans em organizações brasileiras. Quanto à metodologia, o presente estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, de levantamento, descritiva e exploratória com abordagem qualitativa. Com relação aos resultados, constatou-se que as discriminações e violações associadas principalmente a aparência da Mulher Trans somada a estigmatizações que antecedem a entrada no mercado de trabalho formal, resultam na exclusão e marginalização de corpos que não correspondem ao padrão heteronormativo cisgênero patriarcal.

Palavras-chave: Mulheres Trans, Mercado de Trabalho, Preconceito.

1 INTRODUÇÃO

Medo, fome, dores e responsabilidades, esse é o viver trans. A dor de existir e resistir, de respirar e temer que aquele seja seu último dia - elas se arrumam e vão para rua, ficar em casa não “faz” dinheiro, a esquina foi a margem que lhes ofereceram (SANTOS, 2018).

Crescemos enquanto sociedade com a narrativa que a prostituição é um lugar de indivíduos preguiçosos que desejam uma vida fácil. Contesta-se, é um argumento frágil e criminoso, visa retirar as responsabilidades do Estado e sociedade negligentes.

Haja força para viver na prostituição, haja força para ser mulher trans. Segundo Círico e Galvão (2021) a luta solitária pela própria sobrevivência é exaustiva e carrega consigo constantes violações, feridas no corpo, na alma e na dignidade.

Na obra de Lombardi e Gomes (2017) os autores elencam os ataques a dignidade no tratamento que transgêneros recebem de familiares, sociedade, organizações e instituições públicas e privadas.

A falta de acolhimento, somado aos incentivos a discriminações a esses corpos, enaltecem a estigmatização e o preconceito, fortalecem as barreiras da desigualdade e levam centenas de transgêneros a óbito anualmente no Brasil (ANTRA, 2021).

A sociedade reluta, em um ato de marginalização - em lhes atribuir os seus nomes sociais, as impedem de realizar as suas necessidades fisiológicas (uso do banheiro feminino), as zombam pela voz, pelo andar e por quem são (SOUSA, 2017).

Das 24 horas de um dia, 8 são laborais, para quem alcança o trabalho. Para mulheres Trans segundo Círico e Galvão (2021), 8 horas de discriminação e preconceito. O mercado de trabalho é cruel, repleto de lacunas e estigmatizações. Há uma tentativa desenfreada de demonizar esses corpos, e lhes atribuir apenas um espaço, as margens - as esquinas.

Diante desse cenário, este estudo visa responder às seguintes problemáticas: Quais são os desafios enfrentados por Mulheres Trans no mercado de trabalho formal no Brasil? Como se manifesta e se perpetua a Transfobia Laboral? E quais são os participantes ativos da Transfobia no mercado de trabalho Formal no Brasil? Para responder às questões de pesquisa, este estudo objetiva discutir sobre os preconceitos enfrentados por Mulheres Trans no mercado de trabalho formal brasileiro

Além da introdução, o estudo aborda sequencialmente o referencial teórico, os métodos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa, os resultados com base na revisão da literatura sobre os desafios enfrentados por Mulheres Trans no mercado de trabalho formal, as considerações finais do estudo e as referências utilizadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

A luta pelo direito ao trabalho seguro, sem violência e humilhação. Segundo o dossiê disponibilizado anualmente pela Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA, 2021) 90% das travestis e mulheres trans utilizam a prostituição como fonte primária de renda.

Esse dado deveria assustar, causar pavor e até mesmo repúdio, mas não é o número que recebe atenção, mas sim, os corpos que este representa. A demonização da prostituição infla o poder de instituições e organizações que desejam controlar corpos marginalizados e fazer destes - meios para promover o poder cis (cisgênero) heteronormativo disseminando ideologias patriarcais e excludentes (RIBEIRO, 2018).

É preciso desconstruir o argumento cis heteronormativo patriarcal sobre a prostituição, é necessário discutir sobre a inclusão de corpos trans no ambiente de trabalho formal. Há muito trabalho, de acordo Círico e Galvão (2021) é estrutural, havendo a necessidade da reeducação de toda sociedade, que deverá estar disposta a lutar pela diversidade e inclusão de mulheres trans em ambientes organizacionais.

2.1 Dignidade

São muitas as humilhações, as violações, os comentários. Segundo dados divulgados pela (ANTRA, 2021) mulheres trans desde os seus 13 anos não possuem um lugar para chamar de seu - um lar, 13 anos é a idade média que mulheres trans e travestis são expulsas de casa.

Sem um lar, sem renda e sem informações, mulheres trans estão abandonadas a própria sorte, privadas de terem acesso a educação e ao direito do trabalho formal - se deparam com uma realidade violenta e hostil.

De acordo com Viegas (2020) o trabalho é imprescindível para a manutenção da sobrevivência e independência, está diretamente ligado a identidade do ser humano. Sem o trabalho, mulheres trans encontram apenas um caminho - o que as levam até a esquina.

Questionamentos surgem a partir nessa análise, a quem interessa a manutenção desses corpos em locais precários e violentos? Seria o meio de homens héteros cisgêneros satisfazem seus fetiches por corpos trans (CÍRICO; GALVÃO, 2021)? Seriam, segundo Santos (2018) os mesmos homens héteros cisgêneros que as humilham de dia e as procuram a noite?

De acordo com Americano (2015, p. 113) “a dignidade da pessoa humana é a qualidade irrenunciável da própria condição humana, sendo o princípio soberano do direito”, será essa mesma a dignidade tutelada no pela Constituição de 1988 como valor fundamental? Há perguntas que surgiram conforme as camadas do patriarcado cis heteronormativo forem sendo retiradas.

Uma coisa é certa, o direito não deverá, em momento algum aplicar exclusividade interpretativa. A dignidade é uma, e é de todas. Se a luta for pela sua manutenção enquanto objetivo, todos instrumentos democráticos deverão ser aplicados.

2.2 Mercado de trabalho

A procura pelo primeiro emprego deveria se referir a um grande passo na vida de um jovem que se despede do apoio financeiro exclusivo dos seus pais e inicia a sua jornada de independência financeira.

Contudo, essa realidade no viver trans se trata de conquista, mas sim de necessidade. Jovem, com fome e frio - onde passará a noite? A realidade é outra, anda e

vai (para esquina)! Uma criança trans, não é vista como criança, é apenas trans. Mais uma de muitas abandonadas.

O mercado de trabalho dá o seu recado com números desconexos da diversidade. Americano (2015) destaca que o mercado de trabalho formal precisa garantir o direito ao trabalho digno a mulher trans, corpos esses que são estigmatizados e marginalizados por aqueles que deveriam, em tese, acolher e capacitar.

Mas há grandes dificuldades já nas primeiras fases de inserção no mercado de trabalho, uma vez que, segundo Carvalho (2006) os maiores obstáculos encontram-se já na fase de entrada. O modelo patriarcal e opressor foi desenvolvido a fim de excluir corpos que não se enquadrem no padrão binário heteronormativo (SANTO, 2018).

Se não na prostituição, estarão na informalidade, de acordo com Ricardo (2020, p. 02) “A população transexual é marcada pelas expressões da discriminação e do preconceito, e historicamente encontra-se marginalizada aos trabalhos mais marcados pela precarização e informalidade...”, resultado do modelo binário de receptividade do mercado de trabalho, que não se encontra preparado para discutir, viver e representar a diversidade trans.

2.3 Violência e discriminação

As violências e discriminações, segundo De Moura (2018) independente das suas origens deverão ser repudiadas e combatidas, principalmente as que ocorrem no ambiente laboral.

Santos (2018, p. 09) introduz a discussão sobre as violações, alegando que “a discriminação das pessoas transgênero no mercado de trabalho acontece desde o momento da seleção até a fase da contratação e desenvolvimento do trabalho”.

De acordo com De Souza (2018, p. 01) “Tanto o trabalho como a sexualidade têm sido dispositivos organizadores da vida social e comunitária, sendo ambos também fatores determinantes para a construção da subjetividade humana.” Estes posicionamentos somados e invertendo a posição dos apontamentos contribuem para a interpretação que há uma construção das violências e discriminação a partir das subjetividades, ampliando a compreensão sobre o sofrimento trans.

No tocante as subjetividades das violações, Sousa (2017, p. 02) elenca que “A discriminação no mercado de trabalho, seja em razão da orientação sexual, seja em

razão do gênero, ainda ocorre com bastante frequência”, fato este que inviabiliza a identificação destes crimes e fragiliza a vítima em uma posição de vulnerabilidade.

Como discutido por De Moura (2018) toda e qualquer forma de violação e discriminação precisam ser combatidas, principalmente as que se manifestam silenciosamente, e que possuem raízes estruturais, causando dor e sofrimento a milhares de mulheres trans no Brasil.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou discutir sobre os preconceitos enfrentados por Mulheres Trans no mercado de trabalho formal brasileiro, preliminarmente destaca-se que o trabalho alcançou seu objetivo.

No tocante aos resultados das questões de pesquisa, elenca-se que foram identificadas discriminações e violações associadas, principalmente a aparência da Mulher Trans somada a estigmatizações que antecedem a entrada no mercado de trabalho formal, desafios estes, que resultam na exclusão e marginalização de corpos que não correspondem ao padrão heteronormativo cisgênero patriarcal.

Por fim, sugere-se para estudos futuros, pesquisas que visem identificar os padrões das discriminações e violações e quais formas assumem quando se propagam da sociedade para o mercado de trabalho formal no Brasil.

REFERÊNCIAS

AMERICANO, Nathalia Martins. Construção Principiológico-Normativa de Proteção aos Transgêneros no Mercado de Trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 1, n. 1, 2015.

ANTRA. **Dossiê dos ASSASSINATOS e da violência contra pessoas Trans em 2020**. Página Cartilha e Manuais. Disponível em: <https://antrabrasil.org/assassinatos/>. Acesso em: 12 jun. 2021.

CARVALHO, Evelyn Raquel. Eu quero viver de dia”: uma análise da inserção das transgêneros no mercado de trabalho. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 7, p. 1-8, 2006.

CIRICO JUNIOR, Ademir; GALVÃO, Carlos Rafael. Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. **Cad. Gên. Tecnol.**, Curitiba, v. 14, n. 44, p. 374-390, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>.

DE MOURA, Renan Gomes. “Nossa Imagem Não É Boa Para Diversos Estabelecimentos e até Empresas”: O Mercado de Trabalho e as Organizações como Agentes Transfóbicos. **Revista Conbrad**, v. 2, n. 3, p. 111-128, 2018.

DE SOUZA, Mirian Noemí Machado. Breves apontamentos acerca da marginalização e baixa qualidade de vida da população LGBT: reflexões sobre intolerância em organizações e discriminação no mercado de trabalho. **Revista FCV Empresarial**, v. 10, 2018.

LOMBARDI, Willian; GOMES, Luiz Geraldo Do Carmo. Direito Fundamental ao Trabalho Digno: a inserção de transgêneros no mercado de trabalho formal. *In: X EPCC - Encontro Internacional de Produção Científica*, 10, 2017, Brasil. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/1428/1/epcc--79826.pdf> Acesso em 05 jun. 2021.

RIBEIRO, Jéssika Kaline Augusto. “Aonde” está a população trans na divisão sexual do trabalho? Analisando as condições da inserção para os/as trabalhadores/as travestis e transexuais no mercado de trabalho formal. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 16, n. 1, 2018.

RICARDO, Kellyane de Santana. O mercado de trabalho para pessoas transexuais: considerações a partir da análise de duas iniciativas sociais. **REVES-Revista Relações Sociais**, v. 3, n. 4, p. 08001-08008, 2020.

SANTOS, Jeane Ferreira dos. **A discriminação de pessoas transgênero nas relações de trabalho**. 2018, 85 (Faculdade de Direito) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

SOUSA, Luiz Araujo. A discriminação dos Transgêneros nas relações de trabalho – uma análise transnacional das tutelas antidiscriminatórias. **Encontros de Iniciação Científica UNI7**, v. 7, n. 1, 2017.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 21, n. 1, p. 39-64, 2020.

ÍNDICE REMISSIVO

C

Contábil 12, 14, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44

Contabilidade 12, 14, 15, 18, 23, 24, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 44

Corpos 16, 17, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 46, 47, 48, 49, 50

D

Desafios 12, 13, 15, 21, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50

E

Enfrentados 12, 14, 15, 23, 24, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50

M

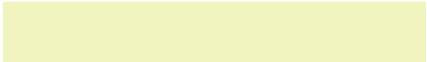
Mercado 14, 21, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 51

R

Relato 32, 34, 35, 36, 37, 38, 41

T

Trans 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51



SOBRE OS AUTORES

Ademir Círico Junior (Juh Círico) - Doutorande em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação pela Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná (UNICENTRO). Possui 7 especializações nas áreas de Contabilidade; Gestão; Tecnologia e Educação. Graduada em Ciências Contábeis pela UNICENTRO, com mobilidade em Gestão pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) em Portugal.

Rafael Scuizato Telles - Doutorando em Controladoria e Contabilidade pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, USP (2021). Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Maringá (PCO/UEM) na linha de Contabilidade para Usuários Externos (2019-2021), Especialista em Gestão Tributária pelo Centro Universitário Metropolitano de Maringá (Famma) (2015) e Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) (2010-2013).

Carlos Rafael Galvão - Especialista em MBA em Gestão de Pessoal e Liderança, MBA Executivo em Segurança Cibernética, Antropologia, Psicanálise Clínica, Psicologia: Orientação Vocacional/Profissional e Terapia Cognitivo Comportamental de Alta Performance. Graduado em Gestão de Recursos Humanos.

Ademir Círico Junior (Juh Círico)
Rafael Scuzato Telles
Carlos Rafael Galvão

(Trans)formando Vidas

Uma discussão sobre Diversidade
em Organizações Contábeis

RFB Editora
Home Page: www.rfbeditora.com
Email: adm@rfbeditora.com
WhatsApp: 91 98885-7730
CNPJ: 39.242.488/0001-07
Av. Augusto Montenegro, 4120 - Parque Verde,
Belém - PA, 66635-110

