



234

## **(Cis)tema Contábil: uma discussão sobre os desafios enfrentados por pessoas trans na contabilidade**

Mestre/MSc. Ademir Cirico Junior [ORCID iD](#)<sup>1</sup>, Aluno Graduação/Undergraduate Student Carlos Rafael Galvao [ORCID iD](#)<sup>2</sup>, Aluno Doutorado/Ph.D. Student Rafael Scuzato Telles [ORCID iD](#)<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná (UNICENTRO), Guarapuava, PR, Brazil. <sup>2</sup>Faculdade UnIBF, Guarapuava, PR, Brazil. <sup>3</sup>Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto - FEA/USP-RP, Ribeirão Preto, SP, Brazil

**Mestre/MSc. Ademir Cirico Junior**

[0000-0001-9487-8188](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação

**Aluno Graduação/Undergraduate Student Carlos Rafael Galvao**

[0000-0002-2179-2583](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Gestão de Recursos Humanos

**Aluno Doutorado/Ph.D. Student Rafael Scuzato Telles**

[0000-0002-2976-1028](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

### **Resumo/Abstract**

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. São corpos marcados pela violência, discriminação e preconceito. 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.

### **Modalidade/Type**

Artigo Científico / Scientific Paper

### **Área Temática/Research Area**

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context

## **(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. São corpos marcados pela violência, discriminação e preconceito. 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 receber 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 estende-se 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 trata-se 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 Transexuais (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 refugios 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 satíricos 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.

Círigo Junior e Galvão (2021) alertam sobre os preconceitos e as discriminação 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 Círigo 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 Eletronic 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 período 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 vivenciados 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 tratam-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 heterotormativa - 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, Quers, 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 autorização 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. Tratam-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 referem-se 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>.

Círico 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. & Círico 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). *Transsexualidade: 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/17716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.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>.