



301

Pequeno manual anti-LGBTfóbico para aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade

Aluno Doutorado/Ph.D. Student João Paulo Resende de Lima, Doutor/Ph.D. Juliana de Souza Bittar-Godinho, Mestre/MSc. Denise de Freitas Bittar-Godinho

FEA/USP, São Paulo, São Paulo, Brazil

Aluno Doutorado/Ph.D. Student João Paulo Resende de Lima

Programa de Pós-Graduação/Course
PPGCC FEA/USP

Doutor/Ph.D. Juliana de Souza Bittar-Godinho

Programa de Pós-Graduação/Course
PPGA FEA/USP

Mestre/MSc. Denise de Freitas Bittar-Godinho

Programa de Pós-Graduação/Course
PPGCC FEA/USP

Resumo/Abstract

O presente artigo visa discutir ações (auto) educativas que podem ser tomadas na academia contábil para diminuir as violências sofridas por profissionais contábeis, assim como acadêmicas e acadêmicos LGBTQIAP+ da área. Para tal, adotamos o ensaio como estrutura textual, visto que esse modo de construção de conhecimento abarca as experiências de quem o escreve, juntamente com a literatura sobre o tema. As reflexões teóricas do ensaio são pautadas na Teoria *Queer* que visa desestabilizar as noções de normal/normalidade e na Pedagogia *Queer* que visa conceber a escola como um espaço que propicie reflexões para desconstrução da normalidade a partir de uma reviravolta epistemológica. Por fim, baseados no Pequeno Manual Antirracista de Djamila Ribeiro (Ribeiro, 2019), propomos algumas reflexões e ações para a área, para que possamos aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade. Pretendemos contribuir teoricamente para a área ao aprofundar as discussões pautadas na Teoria e Pedagogia *Queer*, além de (re)pensar sobre a produção e reprodução de violências contra os sujeitos LGBTQIAP+. Para a prática, pretendemos trazer reflexões para que possamos ter uma área profissional e acadêmica cada vez mais diversa. Para as diversas e diversos profissionais e acadêmicos/acadêmicas LGBTQIAP+ esperamos que o artigo possa servir como meio de ampliar o debate das lutas vividas diariamente por nós, além de tentar fazer dessa nossa existência na área contábil, uma existência mais leve, menos violenta, dando lugar a experiências educativas mais completas.

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

Pequeno manual anti-LGBTfóbico para aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade

RESUMO

O presente artigo visa discutir ações (auto) educativas que podem ser tomadas na academia contábil para diminuir as violências sofridas por profissionais contábeis, assim como acadêmicas e acadêmicos LGBTQIAP+ da área. Para tal, adotamos o ensaio como estrutura textual, visto que esse modo de construção de conhecimento abarca as experiências de quem o escreve, juntamente com a literatura sobre o tema. As reflexões teóricas do ensaio são pautadas na Teoria *Queer* que visa desestabilizar as noções de normal/normalidade e na Pedagogia *Queer* que visa conceber a escola como um espaço que propicie reflexões para desconstrução da normalidade a partir de uma reviravolta epistemológica. Por fim, baseados no Pequeno Manual Antirracista de Djamila Ribeiro (Ribeiro, 2019), propomos algumas reflexões e ações para a área, para que possamos aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade. Pretendemos contribuir teoricamente para a área ao aprofundar as discussões pautadas na Teoria e Pedagogia *Queer*, além de (re)pensar sobre a produção e reprodução de violências contra os sujeitos LGBTQIAP+. Para a prática, pretendemos trazer reflexões para que possamos ter uma área profissional e acadêmica cada vez mais diversa. Para as diversas e diversos profissionais e acadêmicos/acadêmicas LGBTQIAP+ esperamos que o artigo possa servir como meio de ampliar o debate das lutas vividas diariamente por nós, além de tentar fazer dessa nossa existência na área contábil, uma existência mais leve, menos violenta, dando lugar a experiências educativas mais completas.

Palavras-Chaves: LGBTfobia. Diversidade. Pedagogia *Queer*. Ensino de Contabilidade.

1. INTRODUÇÃO

pre•con•cei•to

(substantivo masculino)

Qualquer opinião ou sentimento concebido sem exame crítico.

- Ideia, opinião ou sentimento desfavorável formado sem conhecimento abalizado, ponderação ou razão.

[Oxford *Languages*]

Nos últimos anos enquanto pesquisadores e pesquisadoras em Contabilidade, temos visto nossos interesses de pesquisas se ampliarem de um foco exclusivo voltado para a educação contábil, para questões relacionadas à justiça social¹. Durante esse movimento, nossas pesquisas começaram a discutir questões relacionadas a gênero, divisão sexual do trabalho, raça e mais recentemente sexualidade. Tais questões muitas vezes podem ser vistas como não contábeis e as pesquisadoras e pesquisadores relacionados a esse tema estigmatizados (Lehman, 2019). Contudo, quanto mais pesquisamos e refletimos, mais vemos que essas questões estão intimamente relacionadas à Contabilidade – principalmente quando refletimos sobre sua constituição histórica e social.

As desigualdades que permeiam a profissão contábil se iniciam já no processo de entrada dos grupos não hegemônicos, ou seja, no processo de socialização. Neste processo, o indivíduo aprende não só as técnicas atribuídas à profissão, mas também seus valores, sua ética, normas

¹ No presente ensaio consideramos os princípios de justiça social de Rawls - interpretado por Oliveira (2003). Nesse sentido, reconhecemos as desigualdades sociais existentes e encaramos a justiça social como a busca da diminuição das desigualdades e inequidades existentes.

sociais etc., ou seja, passa por um processo de “tornar-se” profissional (Hughes, 1955; Dubar, 2012). Entretanto, como mostra a literatura, a socialização é desenhada para um perfil específico fazendo com que os grupos que não se encaixam nesse perfil acabem passando por violências, simbólicas, físicas até mesmo, um processo de expulsão da profissão (Gardner, 2008; Lima, Vendramin & Casa Nova, 2019; Nganga, 2019).

Na contabilidade – e suas diversas possibilidades profissionais – a literatura tem discutido os efeitos da construção de uma profissão masculinizada (Lehman, 2012; 2019; Haynes, 2017), marcada por traços da branquitude (Annisette, 2003; Silva, 2016; Annisette & Prasad, 2017) e da cisheteronormatividade (Rumens, 2016a; Stenger & Roulet, 2018). Tal literatura demonstra como os grupos não hegemônicos sofrem violências diversas por simplesmente serem quem são e desafiarem essa construção histórica e social da profissão. Nesse sentido, é preciso repensar as normas de socialização e convivência da área. Mas como?

Ao decorrer da nossa participação em fóruns de discussão, congressos e grupos de pesquisa em Contabilidade, sempre que ouvimos a discussão sobre como mudar essa estrutura social, uma das respostas que sempre surge é: “é preciso educar a área”. Mas, como educar a área? O que significa educar a área? Em nossa concepção, a área é feita de pessoas e para pessoas. Nesse sentido, educar a área perpassa por estabelecer um diálogo aberto e honesto com nossos pares para refletirmos sobre como a estrutura da nossa profissão (re)produz diversas violências. Ao refletirmos sobre o assunto, chegamos à conclusão de que a construção e disseminação do conhecimento científico muitas vezes é feita por meio de trabalhos científicos como artigos e livros, e é nesse intuito que escrevemos este ensaio.

No intuito de “educarmos” a área decidimos escrever este ensaio desmistificando alguns conceitos que parecem claros para a área, mas que em nossa visão e experiência têm sido adotados de maneira equivocada em algumas situações. Refletindo sobre a produção da área – que tem uma literatura crescente na questão de gênero, mas poucos trabalhos na questão da sexualidade – e nossos lugares de fala², escolhemos discutir como podemos adotar posturas que nos auxiliem a combater a LGBTfobia – na sociedade e na profissão contábil.

A partir do contexto apresentado, o presente artigo visa discutir ações (auto) educativas que podem ser tomadas na academia contábil para diminuir as violências sofridas por profissionais contábeis, assim como acadêmicas e acadêmicos LGBTQIAP+³ da área. Sabendo que esse processo de “educar” a área é um processo educativo decidimos propor um “manual” de como se tornar uma pessoa antigbtfóbica a partir de algumas reflexões. Para a criação desse manual nos inspiramos livremente em um dos livros que mais nos marcaram nos últimos tempos: *Pequeno Manual Antirracista* de Djamila Ribeiro publicado em 2019 pela Companhia das Letras (Ribeiro, 2019).

Nosso pequeno manual anti-lgbtófico é ancorado na Teoria e Pedagogia *Queer*, além de reflexões pessoais enquanto sujeitos LGBTQIAP+. Acreditamos que escrever esse artigo é tanto um ato de resistência quanto um ato político necessário na academia, visto que a “luta contra o preconceito é tanto política quanto acadêmica. Os atores sociais que trazem constantemente para o debate público a questão da ‘ideologia de gênero’ em parte ajudam a mostrar que estas questões de gênero têm dimensão histórica e política” (Seffner, 2016, p. 15).

² Entendemos como “lugar de fala” a discussão acerca de como a posição social do interlocutor atravessa seu discurso e o permite pensar acerca das diferentes opressões estruturais. Tal discussão se faz necessária “para entendermos realidades que foram consideradas implícitas dentro da normatização hegemônica” (Ribeiro, 2017, p. 33).

³ A literatura acerca da diversidade não apresenta consenso acerca de qual sigla utilizar. Adotamos neste trabalho LGBTQIAP+ pois a consideramos representativa da comunidade. Nesse sentido, a sigla abarca as vivências L, G e B: lésbicas, gays e bissexuais, T: travestis e transgêneros, Q: *queer*; I: intersexual; A: assexual; P: pansexual; e +: sexualidades e identidades que podem variar de acordo com o texto.

Com o presente ensaio, pretendemos contribuir teoricamente para a área ao aprofundar as discussões pautadas na Teoria e Pedagogia *Queer*, além de (re)pensar sobre a produção e reprodução de violências contra os sujeitos LGBTQIAP+. Para a prática, pretendemos trazer reflexões para que possamos ter uma área profissional e acadêmica cada vez mais diversa. Para as diversas e diversos profissionais e acadêmicos/acadêmicas LGBTQIAP+ esperamos que o artigo possa servir como meio de ampliar o debate das lutas vividas diariamente por nós, além de tentar fazer dessa nossa existência na área contábil, uma existência mais leve, ou seja, menos violenta e propícia e experiências educacionais significativas. De maneira geral, esperamos que o ensaio possa contribuir para desconstruir os preconceitos, visto que como definição trazida na epígrafe deste ensaio, este é muitas vezes enraizado na falta de conhecimento sobre algo.

2. GÊNERO, SEXUALIDADE E IDENTIDADES: CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Bem que eu te avisei!
Vou mandar a real
Sabe a minha identidade?
Nada a ver com genital!

[Canção “Pirigoza” de Linn da Quebrada]

Ao pensar o processo de socialização de um indivíduo pensamos em sua identidade – seja pessoal, seja profissional. O conceito de identidade é um conceito complexo que abarca diversas dimensões como gênero, raça, sexualidade dentre outros marcadores sociais (Cruess et al., 2015). Dessa maneira, iniciamos as reflexões deste manual numa tentativa de entender alguns marcadores sociais que atravessam diversos sujeitos.

Uma das formas mais claras e ilustradas de explorar essa discussão, é o “Biscoito do Gênero” utilizado de maneira pedagógica por diversos atores sociais, como por exemplo no Guia da Diversidade LGBT da Prefeitura do Rio de Janeiro⁴. A versão oficial dessa ilustração foi criada por Samuel Killermann⁵ e atualmente se encontra em sua quarta versão, reproduzida a seguir (Figura 1). Sam Killermann se define como ativista/comediante de justiça social, autor, contador de histórias, educador de gênero e sexualidade. O “Biscoito do Gênero” apoia a discussão sobre a complexidade da identidade de cada indivíduo em termos de gênero e sexualidade.

Segundo proposto por Killermann (2021), há quatro dimensões a serem consideradas nessa identificação: a primeira dimensão é a **identidade de gênero**, ou seja a forma que sua consciência experimenta e define o seu gênero com base no quanto você está (des)alinhado com as opções de gênero disponíveis na sociedade; a segunda dimensão é a **orientação sexual e afetiva**, que é a forma como você se sente atraído (ou não) por algumas pessoas em termos afetivos, sexuais e outras formas; a terceira dimensão é o **sexo anatômico** que são os traços físicos com os quais você nasce ou desenvolve, que é pensado como “características sexuais”, bem como o sexo atribuído ao nascer; e a quarta dimensão é a **expressão de gênero**, que é a forma como se apresenta gênero para a sociedade, através de gestos, ações, escolhas profissionais, roupas, comportamento etc. e como essa apresentação é vista com base nas expectativas dessa sociedade. Cada uma dessas dimensões deve ser pensada como um contínuo, no qual muitas pessoas podem se localizar entre 0 e 100 em cada dimensão.

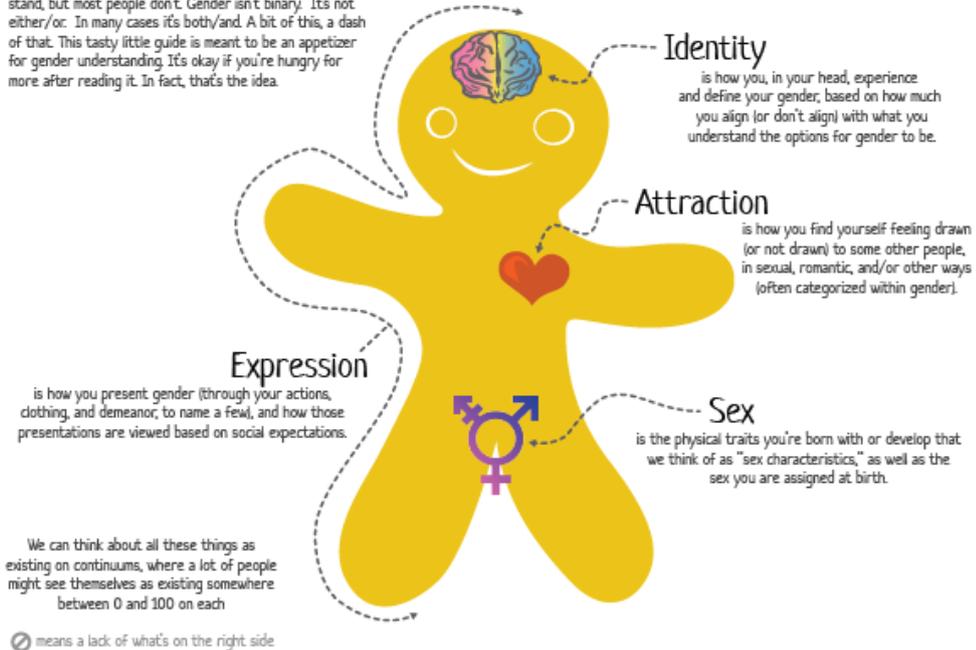
⁴ Recuperado em 07 de set. de 2021 de <http://www.multirio.rj.gov.br/media/ceds/index.php?pag=apresentacao>

⁵ <https://www.samkillermann.com>

The Genderbread Person

by its pronounced **METROsexual**.com

Gender is one of those things everyone thinks they understand, but most people don't. Gender isn't binary. It's not either/or. In many cases it's both/and. A bit of this, a dash of that. This tasty little guide is meant to be an appetizer for gender understanding. It's okay if you're hungry for more after reading it. In fact, that's the idea.



Identity ≠ Expression ≠ Sex
Gender ≠ Sexual Orientation

Sex Assigned At Birth
Female □ Intersex □ Male □
Typically based solely on external genitalia present at birth (ignoring internal anatomy, biology, and change throughout life). Sex Assigned At Birth (SAAB) is key for distinguishing between the terms "cisgender" (when SAAB aligns with gender identity) and "transgender" (when it doesn't).



Genderbread Person Version 4 created and uncopyrighted 2017 by Sam Killermann For a bigger bite, read more at www.genderbread.org

Figura 1 - "The genderbread person"
Fonte: Killermann (2021)

A partir do exemplo do "Genderbread Person" observamos alguns dos diferentes marcadores sociais que podem ser atribuídos às pessoas. É preciso, contudo, reconhecer que tais marcadores são construções históricas e sociais, ou seja, variam de acordo com a sociedade e ao decorrer da história.

O que é ser um homem? O que é ser uma mulher? Talvez você pense que ser um homem ou uma mulher esteja fundamentalmente associado com o sexo do corpo físico com que nascemos. Mas como muitas questões de interesse dos sociólogos, a natureza da masculinidade e da feminilidade não é facilmente classificável (GIDDENS, 2005, p. 99).

Reconhecer que tais conceitos são construções sociais implica em reconhecer que não há nada de natural no que conhecemos como gênero, sexualidade e demais marcadores sociais. Ao mesmo tempo, é importante também reconhecer que tais conceitos são utilizados de maneira arbitrária para definir o que é “normal”, como por exemplo a divisão sexual do trabalho em que a mulher deve ser responsável pelo cuidado da casa e o homem do trabalho (Hirata & Kergoat, 2007).

A discussão sobre o “*Genderbread Person*” nos permite entender a epígrafe desta seção, uma música da cantora Linn da Quebrada que se autoidentifica como travesti. Ao decorrer da música Linn questiona o discurso normalizador que impõe as normas de gênero baseado no sexo biológico designado ao nascer. Tal discussão é também feita por Preciado (2011) ao questionar a sexopolítica do sistema capitalista. “A sexopolítica é uma das formas dominantes da ação biopolítica no capitalismo contemporâneo. Com ela, o sexo (os órgãos chamados ‘sexuais’, as práticas sexuais e os códigos de masculinidade e de feminilidade, as identidades sexuais normais e desviantes) entram no cálculo do poder, fazendo dos discursos sobre o sexo e das tecnologias de normalização das identidades sexuais, agentes de controle da vida” (p. 11).

A sexopolítica se baseia no conceito foucaultiano de biopolítica, ou seja, a administração das populações e regulação dos seus modos de existir e se reproduzir (Foucault, 2020). Outro fundamento dessa discussão é a noção de que a sexualidade é um dispositivo histórico, pautado em discursos médicos e legais, que visam regular as práticas sexuais e a normalidade (Spargo, 2018; Foucault, 2020). Diante desse contexto, podemos nos questionar: se todos esses conceitos e a noção de (a)normalidade são construções sociais, podem também ser desconstruídos socialmente? Para responder essa questão recorreremos à Teoria *Queer*.

3. TEORIA *QUEER* E AS (A)NORMALIDADES

Sô pau pra toda obra. Sou mulher, sou macho, sou tudo! Não sei que diacho eu sou, porque sou mulher, mas faço serviço de homem. Tudo que os macho faz, eu faço. [Fala de Kátia Tapety, primeira travesti eleita a um cargo político no Brasil, durante o documentário “Kátia” dirigido por Karla Holanda.]

Como já discutido, uma das coisas mais importantes a ser considerada num processo de educação para a diversidade é reconhecer que conceitos como gênero e sexualidade são construções sociais, ou seja, não são conceitos naturais. Por serem socialmente construídos, tais conceitos podem ser desconstruídos e até mesmo ressignificados. Tal constatação é importante, pois as sociedades tomam esses conceitos como base do que é normal e do que é desviante, sendo o desviante usualmente passível de correções (Wittig, 1980; Louro, 2001). Uma das principais teorias que discute o processo de construção social das relações de gênero, sexualidade e (a)normalidade é a Teoria *Queer* (Rumens, 2016a; Miskolci, 2020).

O que conhecemos como Teoria *Queer* foi construído nos departamentos de humanidades em universidades estadunidenses nas décadas de 1980 e 1990 como um movimento de crítica à ordem sexual existente na época (Miskolci, 2009; 2020). “Em termos teóricos e metodológicos, os estudos *queer* surgiram do encontro entre uma corrente dos Estudos Culturais norte-americanos com o pós-estruturalismo francês, o qual problematizou concepções clássicas de sujeito, identidade, agência e identificação” (Miskolci, 2007, p. 2).

Uma das maiores forças da Teoria *Queer* reside no significado do termo *queer*. Historicamente, esse termo foi utilizado com “uma conotação negativa e agressiva contra aqueles que rompiam normas de gênero e sexualidade, adotado pejorativamente para se referir a algumas pessoas” (Miskolci, 2009, p. 152), dessa maneira, o termo é ressignificado e passa de uma ofensa, de uma conotação negativa para um termo e movimento político. Já a expressão

“Teoria *Queer*”, segundo (Souza, 2017, p. 311) foi utilizada pela primeira vez em 1990 por Teresa de Lauretis.

A principal intenção de Lauretis foi unir o termo *queer*, até então considerado um termo pejorativo, com a palavra teoria, tão sacralizada pelas ciências (Halperin, 2003). Lauretis (1991) também foi a primeira a publicar artigo acadêmico com a expressão teoria *queer* em seu título. Ao unir a palavra *queer* com o termo teoria, Lauretis pretendia problematizar e colocar em suspeição os conhecimentos científicos e teorias relacionadas a identidades *gays* e lésbicas. Em outras palavras, Lauretis intencionava tornar *queer* a teoria, ao invés de criar uma teoria (Halperin, 2003). Tornar a teoria *queer* é duvidar das verdades universais presentes nas teorias, problematizando todo conhecimento que se apresenta com o *status* de verdade universal por meio da análise e da evidenciação das relações de poder que produzem determinados saberes como hegemônicos.

Observamos dessa maneira que o fundamento da Teoria *Queer* é o questionamento da norma, é um movimento político baseado na ressignificação de uma ofensa. O termo *queer* tem sido adotado na literatura de duas maneiras: como adjetivo, ou seja, para identificar determinadas vivências e como verbo, ou seja, como ação de tornar algo *queer* (Rumens, Souza, Brewis, 2019). Outro ponto importante da Teoria *Queer* é a noção de que a norma se constrói em uma oposição binária do desviante (Louro, 2001), construindo ontologicamente o “outro” (Wittig, 1980).

Nesse sentido, a Teoria *Queer* questiona os processos de construção social da sexualidade que permitiu às sociedades determinarem o que é normal e o que é anormal a partir da construção de binarismos (Rumens, 2016a) e visa a desconstrução de tais binarismos, “ainda que se trate de binarismos tão seguros como homem/mulher, masculinidade/feminilidade” (Louro, 2001, p. 549). Um exemplo da contestação desse binarismo é encontrado na fala de Kátia que serve como epígrafe desta seção. Na fala, Kátia questiona esse binarismo social ao questionar o que é, afinal de contas é mulher, mas faz serviço de homem/macho.

Usualmente a Teoria *Queer* – e o próprio termo *queer* – são associados à discussão dos direitos da população LGBTQIAP+, contudo, como destaca Miskolci (2020, p. 24) “alguém atento percebe como a problemática *queer* não é exatamente a da homossexualidade, mas a da abjeção. Esse termo ‘abjeção’, se refere ao espaço que a coletividade costuma relegar aqueles e aquelas que consideram uma ameaça ao seu bom funcionamento, à ordem social e política”. Exatamente por serem considerados uma ameaça ao bom funcionamento da sociedade, as existências *queer* são punidas por meio de violências, injustiças (in)visíveis, sendo tais punições tentativas de controle e administração dessas vivências.

Vale a pena destacar que essas violências variam desde piadas e comentários maldosos (Franklin, 2010) até mesmo à morte de maneiras violentas e cruéis (Grupo Gay da Bahia, 2020). Essas violências costumam atravessar a vivência de pessoas LGBTQIAP+ desde o início da vida escolar quando começamos a perceber de maneira consciente que somos “diferentes” (Downs, 2012). É a partir da escolarização que a sexualidade começa a ser utilizada como dispositivo de poder para regular as vivências.

As pessoas aprendem sobre sexualidade ouvindo injúrias com relação a si próprias ou com relação aos outros. Na escola, quer você seja a pessoa que sofre a injúria, é xingada, é humilhada; quer seja a que ouve ou vê alguém ser maltratado dessa forma, é nessa situação de vergonha que descobre o que é a sexualidade. É claro que, dessa forma, isso transforma em um trauma, e tudo é pior pra quem é humilhado e maltratado, mas também não é nada agradável alguém que – mesmo não sendo xingado – descobre que seu colega está sendo humilhado e maltratado por causa disso. É assim que as normas se fazem valer. (Miskolci, 2020, p. 33).

4. PEDAGOGIA *QUEER*: por uma educação a partir do estranho

Você cresce uma criança *queer* e aí começam a tirar tudo de você: não pode sentar assim, não pode falar assim, não pode gesticular assim, não pode usar isso aqui, essa cor não é pra você, não pode brincar com isso. E eles vão te despindo de tudo, tudo, tudo, tudo até que não sobre nada em você. E aí a gente chega aos 30 e fala “por que eu sou tão tímido? Por que eu não tenho traquejo social? Por que...” Não, você tem, é **que a escola te tirou né?** O primeiro aparato ideológico repressor do estado, ele te tirou, ele falou:” assim você morre, assim você sobrevive”. **E a escola é uma fábrica de subjetividade**, ela te ensina desde pequenininho que se você rebolar você vai acabar com a cabeça no vaso sanitário e a coordenação vai chamar a sua mãe, não a dos outros. A criança que vai precisar ir pro psicólogo é você, não as outras.
[Rita von Hunty em entrevista à revista GQ Portugal]⁶

Como já discutimos, a escola é um dos principais espaços para apreensão do que é o normal, além de ser um dos espaços em que a normalidade é imposta (Dias & Menezes, 2017; Foucault, 2019; Miskolci, 2020). Dessa forma não é incomum que pessoas LGBTQIAP+ passem por um processo de evasão – ou expulsão – dos espaços formais de educação (York, Oliveira & Benevides, 2020). Dessa forma, há a necessidade de repensar tais espaços e os próprios processos de ensino e de aprendizagem para que possamos ressignificar a escola de um outro modo que não uma “uma engenharia de produção de corpos normais” (Bento, 2011, p. 556). A partir dessa concepção da escola como espaço normalizador Louro (2020 pp. 43-44) questiona

Como um movimento que se remete ao estranho e ao excêntrico pode articular-se com a Educação, tradicionalmente o espaço da normalização e do ajustamento? Como uma teoria não-propositiva pode “falar” a um campo que vive de projetos e de programas, de intenções, objetivos e planos de ação? Qual o espaço nesse campo usualmente voltado ao disciplinamento e à regra, para a transgressão e para a contestação? Como romper com binarismos e pensar a sexualidade, os gêneros e os corpos de uma forma plural, múltipla e cambiante? Como traduzir a teoria *queer* para a prática pedagógica?

Segundo a autora, para responder tais questionamentos é preciso considerar as estratégias, procedimentos e atitudes inerentes à Teoria *Queer*. Nesse sentido, a pedagogia *queer* representa uma reviravolta epistemológica (Louro, 2020), visto que desloca e descentra o conhecimento (Pinar, 1998). “Em vez de colocar o conhecimento [certo] como resposta ou solução, a teoria e a pedagogia *queer* [...] colocam o conhecimento como uma questão interminável” (Luhmann, 1998, p. 151).

Fundamentalmente, a pedagogia *queer* – assim como a Teoria *Queer* – não busca um método correto/perguntas certas, mas sim o questionamento das normalidades e dos processos de normalização (Nemi Neto, 2015). Dessa maneira, a reviravolta epistemológica proposta pela pedagogia *queer* se baseia no entendimento de que “a relação entre conhecimento e ignorância não é nem oposta nem binária”. Ao contrário, eles se implicam mutuamente, estruturando e fazendo valer formas particulares de conhecimento e formas de ignorância. Desta forma a ignorância é analisada como um efeito do conhecimento, como seu limite, e não como um estado originário ou inocente” (Britzman, 1995, p. 154).

Em termos práticos, é preciso diferenciar a Pedagogia *Queer* de uma Pedagogia Inclusiva, visto que “enquanto a pedagogia *queer* é baseada no processo de estranhar (*queer* como verbo), a pedagogia inclusiva pauta-se no estranho (*queer*) como substantivo e adjetivo” (Pennell, 2020, p. 2294). Nesse sentido, a pedagogia inclusiva adota estratégias como a inclusão da educação sexual no currículo para mostrar que existem orientações e identidades sexuais

⁶ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=We1RInS1T0w>

diversas, contudo, não questiona o status de natural da cisheteronormatividade, como faz a pedagogia *queer*.

Especificamente na promoção de um espaço mais igualitário que promove a justiça social, Miller (2016) desenvolveu um modelo reflexivo que visa ajudar educadores a se tornarem cada vez mais inclusivos – principalmente com discentes que se identificam como mulheres trans, travestis, homens trans e pessoas transmasculinas. O modelo reflexivo é baseado em dez princípios (Miller, 2016, p. 36).

1. Abstém-se de possíveis suposições que os estudantes possam atribuir ao gênero;
2. Entende o gênero como uma construção que tem sido e continua sendo impactada por fatores interseccionais (por exemplo, social, histórico, material, cultural, econômico, religioso);
3. Reconhece que as construções de masculinidade e feminilidade são atribuídas às normas de gênero e são realizadas de forma situacional;
4. Entende o conceito de gênero como flexível;
5. Abre espaços para os estudantes se autodefinirem com (a)gêneros escolhidos, pronomes ou nomes;
6. Envolve-se na crítica contínua de como as normas de gênero são reforçadas na literatura, mídia, tecnologia, arte, história, ciência, matemática etc.;
7. Compreende como os princípios neoliberais reforçam e sustentam a heterossexualidade compulsória, que assegura a homofobia; e como a questão do gênero assegura o bullying e a transfobia;
8. Entende que gênero se cruza com outras identidades (por exemplo, orientação sexual, cultura, idioma, idade, religião, classe social, tipo de corpo, sotaque, altura, habilidade, deficiência e origem nacional) que informam as crenças dos estudantes e, portanto, as ações;
9. Defendem a equidade em todas as categorias de gênero;
10. Acredita que estudantes que se identificam em um continuum de identidades de gênero merecem aprender em ambientes livres de bullying e assédio.

Dessa maneira, consideramos que a pedagogia *queer* “propõe uma nova postura política para tod@s na escola, inserindo novas estratégias, atitudes, procedimentos pedagógicos e posturas subversivas no cotidiano escolar” (Rios, Cardoso & Dias, 2018, p. 106). Acreditamos que seja necessária adoção de uma pedagogia *queer* para a criação de espaços seguros para a existência dos corpos dissidentes da cisheteronormatividade e questionamento das estruturas sociais que (re)produzem a noção de normalidade. Acreditamos que é a partir desses espaços seguros e da pedagogia *queer* que a escola deixará de ser um local que reprime as identidades. Acreditamos que esse processo é necessário para que as escolas não façam processos de poda, repressão e regulação das maneiras de ser, agir, existir e se expressar como mostra a fala de Rita von Hunty.

Especificamente nas escolas de negócio, observa-se a dominância de um regime heteronormativo, contudo, faltam estudos discutindo os reflexos desse regime na vida de estudantes e do próprio corpo docente, assim como dos demais corpos que habitam aquele espaço social (Rumens, 2016b). Rumens (2016b) em seu estudo propõe uma agenda de pesquisa para avançar as perspectivas da população LGBTQIAP+ nas escolas de negócio e reflete sobre a sua própria trajetória a partir do *feedback* de um estudante o questionando se ele era levado a sério como homem gay numa escola de negócios.

Isso [comentário do estudante] levantou questões incômodas sobre como minha sexualidade poderia me descreditar em uma escola de negócios: me faz menos acadêmico? Compromete a minha credibilidade como ex-profissional de recursos humanos que sabe algo sobre como colocar a teoria da gestão em prática? O que meus alunos realmente pensavam de mim como um homem gay em uma escola de negócios - um símbolo de diversidade, como alguém fora do lugar, ou algo diferente, o Outro? (Rumens, 2016b, p. 36).

5. A CONTABILIDADE CISHETERONORMATIVA E A NOSSA MULTIPLICIDADE

A contabilidade foi historicamente construída por homens brancos de classe média-alta (Lehman, 1992) e tal padrão se mantém até hoje. Dessa forma, os principais espaços de privilégio da profissão são ocupados por esse perfil (Haynes, 2017; Lima, Casa Nova, Salles & Miranda, 2021). Importante ainda destacar que a contabilidade muitas vezes é discutida como uma ciência que não há relação aparente com as dimensões da sexualidade humana (Rumens, 2016), contudo, contestamos essa crença.

Como Hammond (2018) aponta, a cisheteronormatividade é um discurso poderoso capaz de nos destruir sem que ao menos percebamos esse processo de destruição. Esse poderoso discurso nos faz tolerar a intolerância e as violências impostas às nossas vivências sem nos questionar o motivo para suas práticas (Hammond, 2018), afinal de contas, “sempre foi assim”. Estudos (ver Egan, 2018; McGuigan & Ghio, 2018; Lima et al., 2021) apontam para o caráter cisheteronormativo da profissão contábil e como esse é um dos pilares que marginalizam pessoas LGBTQIAP+ na profissão contábil. Tais estudos também destacam a importância de ouvirmos cada vez mais vozes que fogem desse regime normativo

Numa tentativa de refletir sobre como tais regimes de “normalidade” marcam nossa existência, aqui nós nos apresentamos em nossa multiplicidade de identidades de gênero e sexualidade, partindo do “biscoito do gênero”. Fazemos isso para ilustrar brevemente como nossas identidades interagem com os sistemas cisheteronormativos dos ambientes profissionais e acadêmicos que frequentamos da área de Contabilidade e Administração e o impacto que isso tem em nossas carreiras e vivências. Trazemos nossas vivências também no intuito de quebrar estereótipos e estigmas que fazem com que o pensamento hegemônico trace um “perfil ideal” do ser gay, do ser lésbica, do ser bissexual, do ser travesti, trans etc.

5.1 Ganesha

Ganesha, cisgênero, masculino, do sexo masculino e homossexual. Atualmente estudante de doutorado, questionando o sistema de ensino (e meu próprio lugar nele e no mundo!), sigo contando/colecionando histórias de vida que transformo em pesquisas.

Desde criança nunca performei a masculinidade hegemônica esperada, ou seja, sempre fui uma “criança viada”. Enquanto outros garotos da minha idade jogavam futebol, brincavam de lutinha e outras brincadeiras que demonstravam sua virilidade e masculinidade, eu preferia pular corda e brincar de outras “coisas de menina”. Devido a esse fato sempre sofri *bullying* na escola por parte dos colegas, aturando comentários, brincadeiras e piadinhas. Acredito que muitas pessoas LGBTQIAP+ se identificam com esse cenário, afinal de contas, é, na escola e, desde pequeno que se aprende “que a diferença faz a diferença” (Bento, 2011).

Minha escolha pela contabilidade ocorreu pelo fato de relacioná-la a uma ciência lógica prática e pragmática – além de não contar com várias disciplinas de cálculo como acontecia com a minha outra opção de curso, a Economia. Ao ingressar na graduação em Ciências Contábeis sempre tentei me esforçar ao máximo, pois além de ser gay, também era egresso da escola pública, ou seja, diversas mensagens (in)diretas apontavam para o meu não pertencimento naquele lugar.

Ao decorrer da graduação passei por episódios de apagamento da minha sexualidade por parte dos docentes ao mesmo tempo que encarava comentários de alguns colegas. Parece paradoxal, mas entendi ali que minha sexualidade era ao mesmo tempo invisível para um grupo, ao mesmo tempo que me definia por completo para outro grupo. A invisibilidade por parte dos docentes acredito que seja parte da cultura brasileira e do heterossexismo que faz com que pressupor que alguém é LGBTQIA+ é um insulto, um xingamento. Já me reduzir à minha sexualidade também encaro como reflexo do heterossexismo e da cisheteronormatividade,

afinal de contas, como pode existir alguém fora da norma em um ambiente tão normativo quanto um curso de contabilidade numa universidade de prestígio social?

Uma das marcas que trago dessa trajetória na contabilidade é a dúvida. A dúvida se o comentário negativo que estou recebendo realmente é sobre a minha pesquisa ou sobre mim. Se as pessoas que sempre apontaram que o lugar mais adequado para minha pesquisa (e consequentemente pra mim) seriam outras faculdades e áreas de ensino. Se aquela risadinha de um grupo ao passar por mim foi causada por alguma piada maldosa e normativa sobre mim ou não. E principalmente a dúvida que é imposta a todos os corpos dissidentes que teimam em existir em espaços de privilégio social marcados pela cisheteronormatividade: será que o meu desempenho é o bastante?

5.2 Shiva

Shiva, cisgênero, andrógina, do sexo feminino e homossexual, casada com Shakti. Atuo hoje como professora de pós-graduação em controladoria e políticas contábeis, agregando minha vivência profissional aos conceitos consolidados na academia.

Tanto auditoria externa, quanto controladoria, são considerados espaços e profissões para homens. As poucas mulheres que atuam nessas áreas apresentam características masculinas em suas roupas e gestos.

Desde meu ingresso na vida profissional como auditora externa em *Big Four* vivenciei conflitos entre as quatro dimensões da minha identidade. Apesar de ser cisgênero, ou seja, me identificar como mulher, que é meu sexo anatômico e que foi designado no meu nascimento, sempre apresentei uma expressão de gênero bastante andrógina.

Não me enquadro no padrão que ser mulher me é imposto em nossa sociedade. Eu sou assertiva, prática, analítica e com pensamento matemático muito a florado. Em nossa sociedade, essas características são reservadas aos homens. Além disso, não cedo a pressão estética que é imposta às mulheres. Não uso saias, maquiagem, salto alto ou unhas pintadas.

Minha expressão também é permeada pela delicadeza dos meus gestos, o tom baixo da minha voz e uma certa doçura ao me explicar ou colocar um ponto de vista. Costumo usar calça e camisa social, mas com corte acinturado, bordados e detalhes românticos. Ou seja, qualquer homem usando peças do meu guarda-roupa seria considerado afeminado, mas eu sou considerada masculinizada.

5.3 Shakti

Shakti, cisgênero, feminina, do sexo feminino e homossexual, casada com Shiva. Atuo hoje como professora na área de Administração e como supervisora de curso em uma universidade pública estadual paulista.

Na Administração, sempre me interessei pela área de Estratégia, entrei muito cedo no mestrado acadêmico, aos 21 anos e lembro me sentir uma estranha no ninho na minha área de pesquisa. Muitos anos se passaram para que eu pudesse entender que o desconforto se devia ao fato de não haver professoras mulheres na minha área, atuando no departamento.

Como docente, não sentia que minha performatividade de gênero, muito feminina, delicada, inspirava respeito dos alunos ou colegas de profissão. Eu tenho uma personalidade bastante crítica, eu sempre tive opiniões “fortes” e muito a dizer. Mas, durante o mestrado eu congelei muito potencial em mim, com medo da resistência do ambiente. Relendo o depoimento de Rita Von Hunty para este artigo, me lembrei como a timidez foi um traço forte da minha personalidade durante grande parte da minha vida. E como era sofrido para mim. Lembro de não conseguir participar, e às vezes não querer. Hoje eu penso que eu não tinha consciência da

natureza das interações, que hoje reconheço heterocêntricas, mas eu não me via nelas e me traziam muita insegurança, pois era como se eu tivesse que representar um papel nas interações.

Foi só no início do doutorado que percebi que eu precisava que minha autenticidade viesse à tona e, para isso, precisei primeiramente entender o que significava aquele ambiente para mim, para aos poucos me libertar da repressão. Ainda é difícil, em cada pesquisa que sou questionada, não sei se por ser quem sou ou se pelo conteúdo. Mas descobri que sou introvertida, mas não tímida. Gosto de reservar minha energia para interações sociais, mas o medo das interações, vem de outro lugar, vem desse lugar de repressão, de socialização cisheteronormativa, do qual eu constantemente tento escapar.

Também durante o doutorado me casei com Shiva e, mesmo assumida desde os 14, percebi que não era aberta e amplamente assumida no meu ambiente profissional e acadêmico. Ser uma mulher lésbica casada foi um novo armário, do qual precisei sair, que me mostrou uma resistência que eu já conhecia de outros ambientes. Trouxe, no entanto, trocas valiosas com estudantes que se sentiam representados pela primeira vez em sala de aula. Apesar de este ser um processo doloroso, gosto de pensar que ser quem eu sou em sala de aula, colabora para um mundo menos LGBTfóbico, em que professores e estudantes são convidados a conhecer minha identidade em uma carreira em que lésbicas são ausentes e silenciadas.

6. COMO (SE) EDUCAR PARA A DIVERSIDADE LGBTQIAP+

Escrevemos este manual sob a perspectiva vivenciada na academia e empresarial das áreas de negócios. Em uma visita rápida à rede social *LinkedIn* no mês de junho, mês do orgulho LGBTQIAP+, notou-se uma variedade de marcas que modificaram seus logotipos temporariamente, incorporando as cores do arco-íris. A julgar por todas as incorporações mercadológicas do símbolo LGBTQIAP+, presentes na moda e mídia (Mundo do Marketing, 2021), um olhar desavisado poderia afirmar que o preconceito nas organizações é algo do passado, ou que estamos prestes a superá-lo.

No entanto, dados mostram que, apesar das campanhas, pessoas LGBTQIAP+ ainda sofrem diversos tipos de violências e discriminações no escritório, sem conseguir nem mesmo assumir sua sexualidade e identidade no seu local de trabalho (Santo Caos, 2015). Uma pesquisa identificou que pessoas LGBTQIAP+, empregadas em empresas que comemoram e fazem ações publicitárias no mês do orgulho LGBT, não percebem uma mudança na cultura interna da empresa, ou seja, com valores, práticas e políticas que sustentem as ações de marketing (Safespace; Mindminers, 2021; Santo Caos, 2015).

Mudanças culturais costumam ser mais difíceis, mas também mais duradouras, porque são necessárias mudanças naqueles fenômenos que estão abaixo da superfície (Schein, 2017). A cultura está para o grupo, como a personalidade está para o indivíduo. No caso do preconceito, porque estamos falando de um fenômeno de socialização, é preciso (re)educar o olhar para perceber os fenômenos abaixo da superfície. Nesse sentido, nos inspiramos em Ribeiro (2019) para traçar algumas reflexões sobre como podemos nos tornar anti-lgbtfóbicos e (nos) educarmos para a diversidade LGBTQIAP+ na área de contabilidade.

6.1 Informe-se sobre a diversidade LGBTQIAP+: reconheça os preconceitos e opressões enfrentadas



Figura 2 – Tirinha do personagem “Armandinho” e o preconceito
 Fonte: Beck (2021)⁷

O racismo no Brasil possui vários mecanismos, que fundamentam o sistema de opressão aos grupos racializados. O mais conhecido deles é o mito da democracia racial, difundido no clássico de Gilberto Freyre (1933), “Casa Grande e Senzala”. A tese deste sociólogo é de que, no Brasil os conflitos raciais foram superados, refletidos na suposta harmonização entre brancos e negros ocasionada pela miscigenação e ausência de leis discriminatórias. Ribeiro (2019) traz este mito para afirmar que a voz que ecoa dentro das mentes dos brasileiros para dizer que não somos racistas causa uma inércia em relação ao tema porque, mesmo quando reconhecemos o racismo em nossa sociedade, não nos reconhecemos como racistas e, assim, não tomamos atitudes para combatê-lo.

Da mesma forma, para combater a LGBTfobia, na academia e fora dela, é preciso primeiramente reconhecê-la. Na linguagem, é preciso perder o medo de usar palavras como “homofóbico”, “lgbtfobia”, “homofobia”, “transfobia”, “lesbofobia”, “gayfobia”, “misoginia”, correndo-se o risco de soar militante, para um ambiente ainda pouco educado para temas relacionados à gênero e sexualidade.

Falar sobre estes temas nas áreas de negócios, tem sido um tabu, pois remetem à sexualidade, considerada perigosa nas organizações e só discutida em relação ao assédio sexual. Pouco se fala nas empresas e estudos sobre o caráter múltiplo das sexualidades, seu caráter performativo. Enquanto não discutimos sexualidade nas organizações, negamos a diversidade de identidades e reforçamos o binarismo que existe entre heterossexual e homossexual, ocasionado pelo sistema cisheteronormativo (Rumens, 2016). Assim, é necessário compreender que, identificar atitudes LGBTfóbicas trata de definir seu sentido e suas implicações, é preciso reconhecer e combater a opressão.

Além de reconhecer atitudes LGBTfóbicas, não negue as identidades. Desde a mais tenra idade, como corpos *queer*, somos apresentados ao que nós somos perante a sociedade cisheteronormativa, com palavras que não sabemos o que são, mas que sentimos que são pejorativos aos olhos do outro. É possível observar isto na experiência pessoal relatada por Preciado (2013):

Lembro do dia em que, na minha escola de freiras, Irmãs Reconstituidoras do Sagrado Coração de Jesus, a madre Pilar nos pediu para desenhar a nossa futura família. Eu tinha sete anos. Desenhei eu casada com a minha melhor amiga, Marta, três crianças e vários cachorros e gatas. Eu tinha imaginado uma utopia sexual, na qual existia casamento para todos, adoção, Procriação com Acompanhamento Médico... Alguns dias depois a escola enviou uma carta à minha casa, aconselhando os meus pais a me levarem a um psiquiatra, para consertar o mais rápido possível o problema de identificação sexual. Depois dessa visita, vieram várias represálias. O desprezo e a rejeição do meu pai, a

⁷ Beck, A. (2021). *Armandinho*. Recuperado em 06 de setembro de 2021 de: <<https://brainly.com.br/tarefa/24202252>>

vergonha e a culpa da minha mãe. Na escola foi espalhado o rumor de que eu era lésbica. Uma manifestação de copeístas e frígide-barjotianos era organizada todos os dias na frente da minha sala de aula. “Sai daí sapatão, diziam, você vai ser violada para aprender a beijar como Deus ensinou.” Eu tinha um pai e uma mãe, mas eles foram incapazes de me proteger da depressão, da exclusão, da violência (Preciado, 2013).

Portanto, a exclusão dos corpos *queer*, é experienciada individualmente e como grupo desde a mais tenra idade e às vezes lubrificada, suavizada em forma de humor. Negar a opressão com frases como: “Isso é coisa da sua cabeça!”; “Vocês, gays, veem problema em tudo!”; “Hoje em dia, tudo é homofobia!”; “Esta geração é cheia de mimimi”, é mais uma forma de violência, que além de tudo coloca a culpa na vítima da opressão, como se a existência da LGBTfobia se desse em decorrência da nossa existência e não das construções sociais que nos subalternizam e nos marginalizam.



Figura 3 – Tirinha do personagem “Armandinho” e o preconceito disfarçado de humor
Fonte: Beck (2018)⁸

Sobre “mimimi”, Karnal (2016) remeteu o termo “geração mimimi” à uma geração hipersensibilizada, que luta por representatividade, por dignidade no atendimento de suas demandas e especificidades. Algumas expressões de humor discriminatório, piadas, deboches, ditos em salas de aula ou escritório, preconceitos recreativos, quando encontram oposição nos grupos-alvo são reconhecidas, quase sempre por homens brancos, por “mimimi”, ou seja, uma reclamação de quem não se esforça. O historiador chama o termo de “brioche” contemporâneo, uma manifestação de um grupo que não consegue reconhecer seus próprios privilégios (Karnal, 2020).

Reconhecer e abandonar os próprios preconceitos não é processo rápido, Karnal (2016, p. 93) compara o mundo daquele que é apontado como preconceituoso como um mundo em ruínas. A ideia preconceituosa é uma Bastilha e a sua queda, simbolizando muito poder, não cairá por nada. Mudar mentes preconceituosas é como cortar cabeças. “A guilhotina da razão é pesada e seu alvo vai espernear”. Haverá resistência para a quebra de preconceitos e é preciso que nosso mundo, incluindo o nosso modo de ensinar, comece de outro patamar.

Assim, o próximo passo para no combate a antiLGBTfobia é reconhecer seus privilégios. Destacamos ainda que reconhecer os privilégios da cisheternormatividade não é dizer que a sua trajetória de vida foi fácil, mas sim reconhecer que a sua sexualidade/identidade de gênero não foi um fator dificultador.

6.2 Das opressões que não fazem parte do seu cotidiano: reconheça seus privilégios

⁸ Fonte: Beck, A. (2018). *Armandinho*. Recuperado em 06 de setembro de 2021 de: <<https://www.facebook.com/tirasarmandinho/posts/1994307260614570>>

Pessoas que se identificam com os padrões cisheteronormativos não costumam pensar sobre o que significa ser, sobretudo um homem branco cis em nossa sociedade, uma vez que os debates mobilizados nas empresas e universidades, em geral, são focados nas pessoas LGBTQIAP+, ou seja, o foco é no desviante e não na norma.

Para os grupos hegemônicos, a ausência de pessoas LGBTQIAP+ no quadro de docentes de uma universidade, por exemplo, é naturalizada e justificada não por uma estrutura que produz e reproduz práticas discriminatórias, mas pela formalidade que pede o espaço universitário. Não é incomum ouvirmos discursos que naturalizam determinadas áreas do conhecimento como para homens ou mulheres (Bergamini, 2020), para pessoas LGBTQIAP+ ou pessoas não-LGBTQIAP+. Além disso, também existe o discurso neoliberal da meritocracia e aptidão: “não encontramos nenhuma pessoa LGBTQIAP+ apta a tal função”. No entanto, as mesmas pessoas heterossexuais que afirmam isto são aquelas que não precisam pensar duas vezes ao colocar um retrato do seu ou sua parceira na sua mesa de trabalho e que nunca sonhariam em precisar trocar o gênero do pronome ao referir-se à sua esposa ou marido em uma aula, por medo de represálias da faculdade, rejeição dos estudantes e até mesmo apagamento de sua existência (Hammond, 2018).

Os sujeitos *queer* frequentemente negociam com a heteronormatividade em seus locais de trabalho, fazendo escolhas no modo como interagem, de maneiras que sejam consideradas “normais” e “desejáveis” para o empregador. Assim, procuram “vestir-se profissionalmente”, ser apolíticos, monogâmicos ou voltados à família. Por exemplo, homens gays que trabalham em empresas *gay-friendly* relatam reprimir sua identidade por considerar que estereótipos que os consideram afeminados ou promíscuos podem prejudicar sua imagem como profissionais (Williams et al., 2009).

Ao nos educarmos para o combate à LGTBfobia, devemos combater estereótipos e sua disseminação, como professores e pesquisadores, na academia, e nas empresas, como líderes e profissionais. Devemos questionar opressões frequentemente consideradas as guardiãs do profissionalismo, mas profundamente relacionadas à performatividade de gênero, como o *dress code* das empresas, rituais entre gestores nos *happy hours*, benefícios de tratamentos estéticos nas empresas voltados às mulheres como um dia de manicure ou a pressão para que os homens mantenham seus cabelos curtos e barbas feitas.

Precisamos reconhecer nossas áreas como profundamente masculinizadas (Haynes, 2008), reproduzindo estereótipos de gênero e produzindo barreiras e desigualdades que podem repelir alguns profissionais na atuação no setor de negócios. É necessário escutar as pessoas LGBTQIAP+ sobre os impactos desses estereótipos e barreiras em suas escolhas de carreira, na sua saúde mental, no convívio com colegas de trabalho, universidade e professores. É a partir do reconhecimento dos preconceitos e privilégios inerentes à cisheteronormatividade que pessoas cis heterossexuais podem se responsabilizar. Além disso, é preciso refletir sobre o que podemos fazer enquanto pessoas em espaços de privilégio. Não é preciso ser uma pessoa LGBTQIAP+ para que se possa engajar nessa luta, afinal de contas, existe o papel dos aliados (Brooks & Edwards, 2009).

6.3 Perceba a LGTBfobia como algo internalizado e estrutural

Conforme Preciado (2019), citando Monique Wittig (1980), a heterossexualidade não é só um regime de governo, mas também uma política do desejo. Essa prática de governo, apesar de não assumir a forma de uma lei, assume a forma de norma não escrita, de transação de gestos e códigos, cujo efeito é estabelecer na prática da sexualidade o controle do que se pode ou não fazer.

Todos aprendemos desde cedo, que a heterossexualidade é a norma correta, com todos os padrões que a acompanham. Há diversas pesquisas que comprovam que a escola pode ser

um lugar violento para crianças que desviam da norma cisheteronormativa. Conforme lembra Berenice Bento (2017):

Desde que nascemos, somos submetidos a um massacre: “Comporte-se como uma menina, feche as pernas. Seja homem, menino não chora”. A produção da heterossexualidade é um projeto diário e violento.”

Portanto, todos somos em nossa sociedade de alguma forma LGBTfóbicos, pois o preconceito está internalizado em nós, como parte deste projeto. Assim, o primeiro passo para mudar esse cenário é reconhecer a existência dessa LGBTfobia internalizada e começar um processo de construção e reflexividade constante. Devemos entender a LGBTfobia como parte de nós e contra a qual devemos combater em cada atitude. Este entendimento exige uma postura ativa e reflexiva.

Ser antiLGBTfóbico requer cobranças, estar atento às próprias atitudes e nos significados da linguagem, que é carregada de valores sociais (Ribeiro, 2019). É necessária disposição para chamar a atenção de colegas e se regular quando reconhecer comentários LGBTfóbicos, quase sempre disfarçados de piadas ou brincadeiras inocentes para aqueles que participam delas (Irigaray et al., 2010). Por muitas vezes, as pessoas que lutam de forma ativa contra um preconceito são rotuladas de “chatas”.

Na linguagem, exemplos de LGBTfobia não faltam. Todos nós já ouvimos: “larga de ser viadinho”; “Tu é homem ou não é?”; “Não tenho preconceito, tenho até amigos que são gays”; “Você nem parece ser gay” ou “Também não precisa falar para todo mundo que você é gay”. Pense no contrário se você for heterossexual: as pessoas sabem que você é heterossexual, você fala com tranquilidade sobre seu parceiro, parceira?

Por fim, concordamos com Galvão e Cirico Junior (2021) que apontam que a LGBTfobia estrutural se manifesta de diversas maneiras no mercado de trabalho contábil. “A LGBTfobia é a vaga de emprego que foi negada ao candidato com a voz afeminada, 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 conteúdos que se apresentam inofensivos, e em alguns casos até passam despercebidos, mas nutrem um sistema sombrio, assassino e criminoso, a LGBTfobia estrutural” (Galvão & Cirico Junior, 2021, p. 4).

6.4 Apoie políticas educacionais afirmativas

Uma pesquisa recente publicada em 2018 pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições de Ensino Superior (Andifes), aponta que apenas 0,1% dos alunos entrevistados se declarou mulher trans e 0,1% homem trans. A maioria das políticas educacionais afirmativas ainda não contempla os recortes de gênero necessários à população trans (Silva & Vaz, 2020).

Além do acesso desta população às Universidades, é preciso discutir políticas de permanência e conscientização sobre o respeito à sua identidade de gênero. Destacamos o Nome Social, nome pelo qual a pessoa trans é reconhecida em sua comunidade e escolhe ser chamada. É um direito desde 2008. Assim, se você é professor, professora, estudante, conheça a lei de Nome Social e as políticas internas da sua instituição. Respeite o nome e o pronome pelo qual a pessoa trans escolheu ser chamada.

6.5 Transforme seu ambiente de trabalho

Na luta antiLGBTfóbica é preciso transformar as instituições que, por tantos anos, fortaleceram os padrões cisheteronormativos. É preciso olhar em volta e se perguntar “Quantos colegas gays, lésbicas, bissexuais, transsexuais eu tenho na minha empresa?” Se você é chefe, perceba quantas pessoas LGBTQIAP+ você possui na sua equipe. E nos cargos mais altos? Será que as pessoas se sentem livres para expressarem sua identidade?

Se você é professor ou professora, perceba o ambiente da sua Universidade, há espaço para professores LGBTQIAP+. Este ambiente é hostil para essas pessoas? Piadas discriminatórias são toleradas? Nos concursos de seleção de professores, o que é esperado da docente? Os padrões e qualidade estabelecidos pela sua Universidade são excludentes de pessoas LGBTQIAP+, ou até de temas de pesquisa considerados fora do *mainstream*? Nossos processos de seleção também devem começar a reconhecer a LGBTfobia para combatê-la.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS: SEJAMOS TODOS ANTILGBTFÓBICOS!

O presente trabalho se apresenta como um conjunto de reflexões e provocações que visam questionar a estrutura cisheteronormativa que permeia a contabilidade. Dessa forma, ao decorrer do ensaio discutimos possibilidades de questionamento e desconstrução por meio da Teoria *Queer* e da Pedagogia *Queer*. Argumentamos que para a construção de ambientes profissionais e escolares mais seguros e inclusivos, precisamos desconstruir a ideia de “(a)normal”.

Um olhar *queer* sobre a cultura convida a uma perspectiva crítica em relação às normas e convenções de gênero e sexualidade que permitem – e até mesmo exigem – que muitas pessoas sejam insultadas cotidianamente como esquisitas, estranhas, anormais, bichas, sapatões, afeminados, travestis, boiolas, baitolas, e por aí vai. Pensem sobre essas pessoas e ficará um pouco mais claro, espero, por que *queer* não é apenas sinônimo de gay ou homossexual. Também espero que percebam que nada, ou muito pouco, adianta buscar passar da injúria para a tabela de identidades, de forma que se fosse possível dizer assim: “eu vou respeitar fulano, porque fulano é tal coisa”. A ideia não é apenas descobrir a forma correta de chamar alguém, mas antes questionar esse processo de classificação que gera o xingamento. (Miskolci, 2020, p. 32).

Propomos também reflexões que nos auxiliam a combater a LGBTfobia, permeando não só a profissão contábil, mas também a sociedade de maneira geral. Propomos que um dos primeiros passos para essa mudança é nos reconhecermos como pessoas LGBTfóbicas em desconstrução. Nesse sentido, vale a reflexão de Karnal (2020) de que reconhecer-se preconceituoso é similar a uma queda da Bastilha para uma personalidade, em relação aos medos do poder que se pode perder e de visões de mundo pré-concebidas. Durante esse processo de se reconhecer preconceituoso também precisamos despertar para os próprios privilégios, conforme afirma Ribeiro (2019), sendo esse um processo gradual, sobretudo quando pensamos no sistema educacional.

Esperamos que este pequeno manual não sirva para apontar culpas, mas para a compreensão de responsabilidades e possibilidades. Esta responsabilidade deve trazer para as atitudes práticas de ensino, o combate ativo à LGBTfobia como um papel de estudantes e educadores, em seu exercício como cidadãos éticos. A cidadania a que nos referimos aqui é uma cidadania dentro de princípios democráticos e de justiça social, construindo um nós que agregue todos os movimentos sociais e identidades, conferindo equivalência democrática a esses grupos sem negar suas diferenças e demandas específicas (Mouffe, 1999).

Destacamos ainda o papel que os aliados podem adotar, visto que o seu local de fala pode não ser específico daquela opressão, mas precisamos trabalhar em conjunto para desconstruir um sistema desigual e opressor. É preciso também reconhecer que as desigualdades originadas na normalização das sexualidades se interseccionam com as questões de gênero, raça, capacitismo, etarismo e demais opressões. Assim, é preciso reconhecer que a luta por igualdade é de todos nós, visto que de alguma forma ou outra somos vítimas desse sistema.

REFERÊNCIAS

- Annisette, M. (2003). The colour of accountancy: examining the salience of race in a professionalisation project. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7-8), 639-674.
- Annisette, M., & Prasad, A. (2017). Critical accounting research in hyper-racial times. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 5-19.
- Bento, B. (2011). Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Revista Estudos Feministas*, 19, 549-559.
- Bento, B. (2017). *Transviadas: gênero, sexualidade e direitos humanos*. UFBA.
- Bergamini, B. S. (2020). *Contabilidade é coisa de mulher? a influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/D.12.2020.tde-12012021-133557.
- Britzman, D. (1995). Is there a queer pedagogy? Or, stop reading straight. *Educational Theory*, 45(2), 211-232.
- Brooks, A. K., & Edwards, K. (2009). Allies in the workplace: Including LGBT in HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 136-149.
- De Oliveira, N. (2003). Rawls. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- Dias, A. F., & Menezes, C. A. A. (2017). Que inovação pedagógica a pedagogia queer propõe ao currículo escolar?. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 10(23), 37-48.
- Downs, A. (2012). *The velvet rage: Overcoming the pain of growing up gay in a straight man's world*. Da Capo Lifelong Books.
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de pesquisa*, 42(146), 351-367.
- Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), pp. 595-614. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2017-0069>
- Foucault, M. (2019). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. São Paulo: Editora Vozes. (42a ed.)
- Franklin, K. (2000). Antigay behaviors among young adults: Prevalence, patterns, and motivators in a noncriminal population. *Journal of interpersonal violence*, 15(4), 339-362.
- Galvão, C. R. & Cirijo Junior, A. (2021). LGBTfobia Estrutural e Recreativa na Profissão Contábil: discussão sobre os Padrões Heteronormativos Excludentes. In: *Anais do EnANPAD*.
- Gardner, S. K. (2008). Fitting the mold of graduate school: A qualitative study of socialization in doctoral education. *Innovative Higher Education*, 33(2), 125-138.
- Giddens, A. (2005). *Sociologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Grupo Gay da Bahia. [GGB]. (2020). Mortes Violentas de LGBTQ+ no Brasil – 2019: Relatório do Grupo Gay da Bahia. Retrieved from: < <https://grupogaydabahia.com.br/relatorios-anuais-de-morte-de-lgbti/>>.
- Hammond, T. (2018). LGBTQ+ accountants: a call for oral history research. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), pp. 615-624. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2018-0204>
- Haynes, K. (2008). Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails?: Where next for feminist methodologies in accounting? *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(4), 539–555. <https://doi.org/10.1108/09513570810872914>

- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609.
- Hughes, E. (1955). The making of a physician—General statement of ideas and problems. *Human organization*, 14(4), 21-25.
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2010). Humor and sexual orientation discrimination in organizational context. *Revista de Administração ...*, 14, 890–906.
- Karnal, L. (2016). *A detração: breve ensaio sobre o maldizer*. São Leopoldo, Editora Unisinos
- Karnal, L. (2020). *O mimi é o brioche contemporâneo*. Ted São Paulo.
<https://www.youtube.com/watch?v=EOIVJQ9sS2Q>
- Killerman, S. (2021). *The genderbread person*. Recuperado em 7 de setembro de 2021 de: <
<https://www.samkillermann.com/work/genderbread-person/>>.
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.
<https://doi.org/10.1108/09513571211198764>
- Lehman, C. R. (2019). Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 65, 102080.
- Lima, J. P. R. de, Casa Nova, S. P. de C., Sales, R. G. de, & Miranda, S. C. D. (2021). Regimes de (des)igualdade na auditoria: podemos levar nosso verdadeiro eu para o trabalho?. *Revista Catarinense Da Ciência Contábil*, 20, e3147. <https://doi.org/10.16930/2237-766220213147>
- Lima, J. P. R. de, Vendramin, E. de O., & Casa Nova, S. P. D. C. (2017). *Identidades acadêmicas em uma era de produtivismo: o (des)alojamento das mulheres contadoras*. Trabalho apresentado no XX Seminários em Administração – SEMEAD, São Paulo, SP. Recuperado de <http://login.semead.com.br/20semead/arquivos/1863.pdf>
- Louro, G. L. (2001). Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. *Revista Estudos Feministas*, 9, 541-553.
- Louro, G. L. (2020). *Um corpo estranho: Ensaio sobre a sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Luhmann, S. (1998). Queering/querying pedagogy? Or, pedagogy is a pretty queer thing. In: Pinar, W.F. (Org). *Queer theory in education*. Mahwah: Lawrence Erlbaum. (pp. 141-156).
- McGuigan, N., & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting professional services firms. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), pp. 625-635. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2018-0210>
- Miller, S. J. (2016). Why a queer literacy framework matters: Models for sustaining (a)gender selfdetermination and justice in today's schooling practices. In Miller, S. J. (Ed.), *Teaching, affirming, and recognizing trans and gender creative youth: A queer literacy framework* (pp. 25–45). Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Miskolci, R. (2007, June). A Teoria Queer e a Questão das Diferenças: por uma analítica da normalização. In *Congresso de leitura do Brasil* (Vol. 16, pp. 10-12).
- Miskolci, R. (2009). A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. *Sociologias*, (21), 150-182.
- Miskolci, R. (2020). Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças. Autêntica.

- Mouffe, C., & Moreno, H. (1993). Feminismo, cidadania y política democrática radical. *Debate feminista*, 7, 3-22.
- Mundo do Marketing. (2021). *Dia do orgulho LGBTQIA+: sua empresa tem tudo a ver com a data*. Mundo do Marketing. <https://www.mundodomarketing.com.br/reportagens/mercado/39317/dia-do-orgulho-lgbtqia-sua-empresa-tem-tudo-a-ver-com-a-data.html>
- Nemi Neto, J. (2015). Questões de identidade (s) de gênero (s) e orientação sexual: uma abordagem através da Pedagogia Queer. *Revista Espaço Acadêmico*, 14(168), 27-34.
- Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2019.tde-14082019-155635
- Pennell, S. M. (2020). Queer Theory/Pedagogy and Social Justice Education. *Handbook on Promoting Social Justice in Education*, 2291-2311.
- Pinar, W (1998). Introduction. In: Pinar, W. (org.). *Queer Theory in Education*. New Jersey e Londres: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Preciado, B. (2011). Multidões queer: notas para uma política dos " anormais" . *Revista Estudos Feministas*, 19, 11-20.
- Preciado, B. (2013). crítica. *Jangada*, 1(Jan-Jun).
- Preciado, P. (2019). Carta de um homem trans ao antigo regime sexual. In *Um apartamento em Urano: Crônicas da travessia*. Zahar.
- Ribeiro, D. (2017). *O que é lugar de fala?* (Feminismos plurais). Belo Horizonte: Letramentos.
- Ribeiro, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras
- Rios, P. P. S., de Melo Cardoso, H., & Dias, A. F. (2018). Concepções de gênero e sexualidade d@s docentes do curso de licenciatura em pedagogia: por um currículo Queer. *Educação & Formação*, 3(2), 98-117.
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120.
- Rumens, N. (2016b). Towards queering the business school: A research agenda for advancing lesbian, gay, bisexual and trans perspectives and issues. *Gender, Work & Organization*, 23(1), 36-51.
- Rumens, N., De Souza, E. M., & Brewis, J. (2019). Queering queer theory in management and organization studies: Notes toward queering heterosexuality. *Organization Studies*, 40(4), 593-612.
- Safespace; Mindminers. (2021). *Mês do orgulho LGBTQIA +: as empresas sustentam o que elas prometem ao público?* <https://downloads.safe.space/relatorio-mes-orgulho-lgbtqia.pdf>
- Santo Caos. (2015). *Demitindo Preconceitos*.
- Schein, E. H. (2017). *Cultura organizacional e liderança*. Atlas.
- Seffner, F. (2016). Atravessamentos de gênero, sexualidade e educação: tempos difíceis e novas arenas políticas. *Reunião Científica Regional Da ANPED-UFPR*, 11, 1-17.
- Silva, K., & Vaz, A. F. (2020). Políticas de acesso e permanência para a população trans no ensino superior: comentários acerca de sua implementação. *Políticas Educativas*, 13(2), 51-62.

- Silva, S. M. C. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152.
- Souza, E. M. D. (2017). A teoria queer e os estudos organizacionais: revisando conceitos sobre identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21, 308-326.
- Stenger, S., & Roulet, T. J. (2018). Pride against prejudice? The stakes of concealment and disclosure of a stigmatized identity for gay and lesbian auditors. *Work, employment and society*, 32(2), 257-273.
- Williams, C. L., Giuffre, P. A., & Dellinger, K. (2009). The Gay-Friendly Closet. *Sexuality Research & Social Policy*, 6(1), 29-45.
- Wittig, M. (1980). The straight mind. *Feminist Issues*, 1(1), 103-111.
- York, S. W., Oliveira, M. R. G., & Benevides, B. (2020). Manifestações textuais (insubmissas) travesti. *Revista Estudos Feministas*, 28.