



374

DEIXA O ARCO-ÍRIS ENTRAR: Reflexões sobre o Formulário de Inscrição dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade e a Cisnormatividade.

Mestre/MSc. Daniel de Jesus Pereira¹, Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano²,
Mestre/MSc. Mirian Gomes Conceição³

¹IFAL, Maceió, Alagoas, Brazil. ²UFC, Fortaleza, Ceará, Brazil. ³UEFS, Feira de Santana, Bahia, Brazil

Mestre/MSc. Daniel de Jesus Pereira

Programa de Pós-Graduação/Course
FUCAPE Business School

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Programa de Pós-Graduação/Course
Universidade Federal do Ceará

Resumo/Abstract

Recentemente, têm surgido movimentos que clamam por uma maior diversidade e inclusão na academia em Contabilidade. Em 2020, uma carta escrita demandando mudanças na área foi lida na Assembleia da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT). Assim, o momento é propício para repensarmos processos. Dentro desse contexto, nos autorizamos em apresentar possíveis alterações nos formulários de inscrição dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade (PPGC), ao incluir campos para a autodeclaração da identificação de gênero e de orientação sexual. Definimos essa escrita como um trabalho em curso e cujo desenho percorre pelas nossas experiências pessoais, bem como das falas de estudantes de mestrado, ou já mestres, em Contabilidade que se autodeclaram LGBTQIA+; participantes, ou não, do Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID). Buscamos mostrar no presente texto o nascedouro dos acordos feitos por nós, pessoas LGBTQIA+, em sucumbir aos silenciamentos obrigatórios e às violências do modelo cisnormativo que impera em nossa qualificação como candidatas, candidatas e candidatos à pós-graduação na Contabilidade. Terá chegado a hora de repensarmos o (cis)tema?. Os principais resultados apontam que as políticas públicas à inserção dos corpos, para além da heteronormatividade, não possuem, ainda, nada aplicável no contexto da Pós-Graduação em Contabilidade. Entretanto, acreditamos que são iniciativas como essa, ampliação das opções nos formulários de inscrição nos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade, que resultam de reflexões e construções coletivas em prol da diversidade de sexualidade que tornam possíveis a existência e resistência de um arco-íris 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

DEIXA O ARCO-ÍRIS ENTRAR: Reflexões sobre o Formulário de Inscrição dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade e a Cisnormatividade.

“Passarinho de toda cor, gente de toda cor. Amarelo, rosa e azul, me aceite como eu sou!” (Renato Luciano, 2017)

SÍNTESE DA ESCRITA

Recentemente, têm surgido movimentos que clamam por uma maior diversidade e inclusão na academia em Contabilidade. Em 2020, uma carta escrita demandando mudanças na área foi lida na Assembleia da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT). Assim, o momento é propício para repensarmos processos. Dentro desse contexto, nos autorizamos em apresentar possíveis alterações nos formulários de inscrição dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade (PPGC), ao incluir campos para a autodeclaração da identificação de gênero e de orientação sexual. Definimos essa escrita como um trabalho em curso e cujo desenho percorre pelas nossas experiências pessoais, bem como das falas de estudantes de mestrado, ou já mestres, em Contabilidade que se autodeclaram LGBTQIA+; participantes, ou não, do Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID). Buscamos mostrar no presente texto o nascedouro dos acordos feitos por nós, pessoas LGBTQIA+, em sucumbir aos silenciamentos obrigatórios e às violências do modelo cisnormativo que impera em nossa qualificação como candidatas, candidatas e candidatos à pós-graduação na Contabilidade. Terá chegado a hora de repensarmos o (cis)tema?. Os principais resultados apontam que as políticas públicas à inserção dos corpos, para além da heteronormatividade, não possuem, ainda, nada aplicável no contexto da Pós-Graduação em Contabilidade. Entretanto, acreditamos que são iniciativas como essa, a ampliação das opções nos formulários de inscrição nos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade, que resultam de reflexões e construções coletivas em prol da diversidade de sexualidade que tornam possíveis a existência e resistência de um arco-íris na Contabilidade.

Palavras-chave: Diversidade. Inclusão. Pós-Graduação. Contabilidade. Cisnormatividade.

1 DAS INQUIETAÇÕES E OBSERVAÇÕES INICIAIS

Trafegando pelos editais disponíveis nos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade para ingresso de estudantes regulares nos anos de 2021 e 2022, percebemos o enquadramento cisnormativo conferidos nos formulários de inscrição disponíveis nos seus sítios eletrônicos, nos quais apresentam o “masculino” e “feminino” como opções de “gênero”. Entendemos a cisnormatividade como uma ideia concebida e praticada em que todos os corpos “devem”, na ideia de regra, seguir sua identidade de gênero imediatamente correlata ao sexo identificado no seu nascimento. (Vergueiro, 2016)

Tal debate surge também no âmbito da Teoria Queer, que reúne uma variedade de argumentos e conceitos baseados na ideia central de que categorias de gênero e identidade sexual não são fatos ontológicos, mas são mantidos no lugar pela repetição normativa de performances de gênero (Egan, 2018). Assim, a teoria busca interromper e desconstruir formações binárias de gênero e sexualidade (Rumens, 2016). Para Butler (2003) a noção de que o gênero é performativo em função de decorrer de

modos de agir identificáveis como padrões masculinos e feminino existindo a necessidade de subverter essa ordem social compulsória que exige coerência total entre sexo, gênero e desejo, obrigatoriamente, heterossexuais, situação denominada como heteronormatividade.

Para ampliar a contextualização do termo cismotividade, retomamos a Bonassi (2016) quando expõe que a cismotividade é um conceito que denota a normalidade que legitima como saudáveis, naturais e verdadeiras apenas as pessoas que se identificam com o sexo que lhes foi designado ao nascimento, sempre assumindo a binaridade: homem/mulher.

Assim, os candidatos ao assinarem as opções “masculino” ou “feminino” deixa acordado que estão cientes de que não interessa ao programa qualquer explicação subjetiva de seu corpo, para além do que o Programa de Pós-Graduação compreende ser “normal” em relação a gênero na perspectiva biológica. McGuigan e Ghio (2018) afirmam que, enquanto LGBTQIA+, uma mudança global parece estar ocorrendo - e em alta velocidade - resultando numa convocação para que a profissão e a academia contabilizem formas mais criativas, variadas e integradas de coexistência e que respeitem o processo de identificação desse “eu” diverso.

Transparece despreparo em lidar com modelos corporais e performáticos distintos ao “masculino” e “feminino” - pensamos que existe uma barreira que impede a entrada de corpos “estranhos/anormais”. Pode ser um “desleixo” de quem tateia um sistema que está posto para seus corpos cis, heteros, sem deficiência. Não nos arriscaríamos em falar em ingenuidade e/ou ignorância, pois estamos num campo de saberes e a ciência norteia nossas ideias, ideologias e ideais.

Simakawa (2015) relata, a partir da própria experiência, como a cismotividade a vitimou diante do “despreparo” institucional em lidar com uma existência destoante daquilo que esperavam do “Douglas” e não da “Viviane”. A partir de sua autoetnografia presumimos que não interessa aos selecionadores, coordenações dos cursos, particularidades distintas ao que eles não conseguem acessar/compreender a partir de sua própria subjetividade. Eles tinham diante de si a Viviane, mas as tratativas eram feitas ao “Douglas”. Nos arriscamos em trazer Caetano Veloso (1978) quando canta que “Narciso acha feio o que não é espelho”. Uma identificação cultural queer pode ser significativamente diferente das normas estruturais heteronormativas comumente encontradas nas organizações (Rumens, 2016; Haynes, 2017; Egan, 2018) inclusive, nas universidades. Todavia, o ambiente acadêmico precisa despertar para a necessidade de se prepararem para receber esses corpos que performam de modo diverso daquele que tradicionalmente frequenta seu ambiente. É paradoxal que instituições que possuem políticas afirmativas na graduação, para o acesso de pessoas negras, com deficiência, transexuais e transgêneros (ou mesmo aquelas não possuem, mas conhecem sua existência), ainda não saibam como lidar com essas pessoas quando acendem à pós-graduação.

Para Unerman (2018) outras organizações estão tornando substantivos o progresso na diversidade, o escrutínio acadêmico e a crítica tendem a ter uma visão positiva mais ampla impactando nas futuras experiências vividas de pessoas LGBTQIA+. Logo, a partir desse texto, queremos chamar atenção de que é possível disponibilizar nos sites dos programas um formulário de preenchimento que dialogue com a diversidade de gênero e com orientações sexuais para além da perspectiva cismotiva, pois essa inexistência até aqui nos remetem às seguintes questões:

- a) Podemos considerar tais formulários como o primeiro sinalizador cisonormativo onde os programas deixam evidente que admitem homens e mulheres cis apenas?
- b) Podemos considerar como sendo a primeira cláusula “contratual” aceita por nós, corpos LGBTQIA, ainda que em pleito, com os programas de Pós-Graduação em Contabilidade de que iremos performar como eles são: cis/hetero?

Um papel importante dos acadêmicos é fornecer evidências robustas para ajudar a identificar a exploração oportunista de agendas de diversidade por organizações, por exemplo, para fins de legitimação cínica, na qual a retórica da diversidade tem pouca ou nenhuma substância (Unerman, 2018). Não é isso que se busca aqui, isto é, que os formulários sejam alterados apenas para cumprir uma formalidade de novas regras de *compliance* de gênero que contribuam para uma melhoria na imagem das instituições, mas sim, que a eles reverberem numa mudança profunda e ontológica nessas instituições.

Essa breve reflexão nos conduz à ideia dos partos, na perspectiva médica, na qual já no exame de ultrassonografia o médico afirma, com base em sua análise biomédica, que aquele bebê em formação é menino ou menina. Os pais, a partir dessa definição médica, deliberam toda a trajetória daquela pessoa. Desse marcador, - menino ou menina - nasce todo o enredo da “estória”: “meninos vestem azul e meninas vestem rosa”. De modo análogo, o “nascimento” do pós-graduando se dá no primeiro contato com os professores selecionadores, por meio da verificação dos candidatos concorrentes num “simples formulário de inscrição” onde estará a minha autodeclaração, como homem ou mulher; isso bastará para que não exista argumento distinto. (Bento, 2020)

Desta forma, impera a lógica ocidental tradicional, ignorando outras variações, dividiu binariamente o gênero em masculino e feminino, ou homem e mulher, tendo o sexo, em primeira análise, sido definido biologicamente com base na combinação de cromossomos de sua genitália (Viegas & Pamplona Filho, 2020)

Bento (2020) também coaduna com tal percepção ao afirmar que as normas de gênero estão inscritas em nossas genitálias e para sermos reconhecidos como membros legítimos do gênero, atestado quando nascemos, devemos atuar de acordo com as expectativas estruturadas socialmente para o que é masculino e feminino. Logo, o reconhecimento recíproco e compreendido são os termos que asseguram o sucesso da nossa socialização nos programas que acessamos ou pretendemos acessar. Assim, está explícito que a nossa socialização ocorrerá a partir da validação do outro que nos vê iguais a eles.

O provável “descuido” nos cursos de Pós-Graduação em Contabilidade nos leva a crer que existe uma assimilação orgânica do modelo cisonormativo, uma estrutura que entendemos ser silenciadora de existências e que constrange corpos que fogem à regra estabelecida. Não se pode esquecer que as regras e processos para acesso a esses programas foram planejadas e constituídas pelos grupos majoritariamente presente neles. Foram pensadas por eles, e por isso, para eles: pessoas cis e heteros.

A “simples” readequação de um formulário de inscrição onde esteja presente a possibilidade da autodeclaração de identidade de gênero e orientação sexual, para alunos em candidatura à Pós-Graduação em Contabilidade, pode colocar tais cursos em diálogo com a diversidade de olhares. Como menciona Silva (2016) somente como o olhar para o humano, todas as suas subjetividades e o respeito à diversidade, com

a igualdade de condições e oportunidades, serão possíveis a potencial resposta social da Contabilidade. Podemos, devemos e queremos tornar a Contabilidade diversa?

2 O QUE DEVEMOS MUDAR ENTÃO?

Para Bento (2015) as lutas por reconhecimento de grupos de direitos minoritários (mulheres, gays, lésbicas, transexuais, travestis, transgêneros e os negros/as) têm um ponto em convergência: disputam visões e projetos de humanidade. Quando estamos discutindo o preenchimento do formulário de inscrição para pleito em Programas de Pós-Graduação em Contabilidade conferimos à essas pessoas não somente a condição cidadã, mas a possibilidade de sentirem-se acolhidos, respeitados; a disponibilização de um formulário de inscrição dá sinais iniciais de olhares humanizados e diversos.

Pessoas queer são um dos poucos grupos minoritários cuja cultura não transmite da unidade familiar. Existe um “sair do armário” em que muitas vezes ocorre uma aceitação de algo diferente no caminho para descobrir nossa própria identidade queer. Esta forma única de construção cultural e identitária requer coragem, audácia, destemor e abertura do indivíduo (McGuigan e Ghio, 2018), assim como precisa receber reforço positivo da pessoas no contexto em que está inserido.

Portanto, sem a pretensão de “criar a roda”, os programas podem inserir, além de sexo, campos com a identificação de gênero e orientação sexual do candidato, conforme a proposta da Figura 1. É um processo possível e a ser fornecido através de meios eletrônico ou mesmo no formato manual, onde em campos específicos o candidato irá reconhecer todas as possibilidades de “ser” e “autodeclarar-se”: cis ou não, heterossexual ou não.

Figura 1 – Proposta de Questionário

Dados Pessoais	
Nome:	
Nome Social:	
Data de Nascimento:	Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino () <input type="checkbox"/> Feminino () <input type="checkbox"/> Intersexo ()
Identidade de Gênero: <input type="checkbox"/> Cis <input type="checkbox"/> Transexual/Travesti <input type="checkbox"/> Não-Binária <input type="checkbox"/> Dois Espíritos <input type="checkbox"/> Fluído <input type="checkbox"/> Prefiro não responder	Orientação Sexual: <input type="checkbox"/> Lésbica <input type="checkbox"/> Gay <input type="checkbox"/> Bissexual <input type="checkbox"/> Assexuade <input type="checkbox"/> Hetero <input type="checkbox"/> Em questionamento <input type="checkbox"/> Pansexual <input type="checkbox"/> Fluída <input type="checkbox"/> Outra _____ <input type="checkbox"/> Prefiro não responder
Tel. Residencial: ()	Tel. Celular: ()
Identificação Étnico-Racial (Abrir todos os campos possíveis)	Pessoa com Deficiência: () SIM () NÃO (abrir todos os campos possíveis)

CPF:	E-mail:	
Categoria		
Seleção Estudante Regular Mestrado	()	
Seleção Estudante Regular Doutorado	()	
Endereço para Contato		
Endereço:		
Cidade:	Estado:	CEP:
Instruções		
1- Enviar este formulário para o e-mail: xxxxxxxx@xxxx.com ; 2- O preenchimento obedecerá a ordem de inscrição até o limite de vagas estabelecido. 3- Dúvidas relativas à autodeclaração de sexo, gênero e orientação sexual, consultar a Cartilha da Diversidade disposta no site do Programa. xxxxxxxxxxxx.edu.br		

Fonte: Elaborado pelos autores à partir de adaptações de modelos visualizados em Editais existentes.

Pode-se observar na Figura1, no item 3 das instruções, logo ao final do modelo proposto, uma sugestão que vai além dessa iniciativa, pois as coordenações dos programas podem, criar cartilhas explicativas da diversidade. A criação de tal cartilha, para além do cumprimento de uma formalidade, denotaria respeito e preocupação em dizer que estão abertos às pessoas inconformes à cisnormatividade. É importante destacar que a comunidade LGBTQIA+ costuma viajar por uma jornada potencialmente difícil desde o início da vida e, como tal, pode se tornar resiliente e confiante com quem eles são (McGuigan e Ghio, 2018), mas o contrário também pode ocorrer, e essas pessoas sucumbirem nos processos de exclusão. Com essa mudança de postura do PPGC é como se o corpo docente, funcional e discente estivesse dizendo: “Ei, sabemos que você existe e queremos você aqui!”.

3 “PASSADA DE OLHOS” NO QUE TEMOS ATÉ AQUI

As instituições de ensino superior federal devem cumprir o Decreto Federal nº 8.727, de 28 de abril de 2016 e que regula sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Os editais para novos ingressos dos Programas, em quase totalidade, pedem nas suas etapas os documentos pessoais, o Teste ANPAD ou outra certificação, opção por linha de pesquisa, possível orientador, currículo *lattes*, produções acadêmicas, projeto de pesquisa, alguns solicitam o memorial descritivo de vida acadêmica (sem nada que dialogue com “intimidades” da vida do candidato); se esquecem que existem, nessas aspirações, corpos e subjetivos diversos que são indissociáveis.

Se o formulário de inscrição para pleito nos cursos de Pós-Graduação em Contabilidade inserisse campos para a autodeclaração de gênero e orientação sexual poderíamos acessar inúmeras informações e anseios de corpos aspirantes à qualificação acadêmica; teríamos ganhos com os olhares “subjetivos e diversos” em fazer pesquisa em Contabilidade. Podemos dizer que muitos já estão inseridos, mas silenciados ou reprimidos sobre suas possibilidades de ver e discutir a Contabilidade

numa perspectiva diversa. Enumeramos ganhos a partir dessa alteração: a criação de um banco de dados com informações sobre essas pessoas, sua localização, a interação entre elas e os programas, criação de redes de apoio e o fortalecimento dos existentes, a provocação de discussões do próprio corpo docente em suas reuniões pedagógicas.

Com a realização de ações como essa, estaríamos trazendo a concepção de diversidade para nossa área. Já existe em nível internacional e nacional a demanda em pesquisas e interações com corpos diversos para fundamentação e legitimação das mudanças institucionais (públicas e/ou privadas). Daí quando tentamos, por exemplo, identificar quantos e quem são os corpos que não se definem na perspectiva cishetero na Contabilidade nos vemos sem dados.

O momento propício para elaborarmos um mapa da diversidade na Pós-Graduação em Contabilidade é, também, no instante em que esses corpos desejam fazer parte do programa. Interessa destacar que a publicação dos editais e disponibilização do formulário de inscrição são oportunidades para que todos os candidatos sintam-se acolhidos e respeitados na “porta de entrada” da instituição.

4 O BEM-ESTAR ANTES DE ESTAR

Ainda que não aceito nas etapas posteriores previstas nos editais dos programas, esse candidato sentirá que aquele espaço formal de educação reconhece sua existência em performance distinta ao modelo dominante: a Contabilidade ganha cara nova na academia. O candidato em pleito entenderá que não foram portas fechadas por ser quem se é, apenas as questões técnicas consideradas mínimas para aprovação não foram atendidas, ou seja, “outros requisitos” exigidos naquele momento.

Por questões legais às cotas raciais e das políticas de acesso às pessoas com deficiência, os formulários de inscrição abrem os campos para a autodeclaração desses corpos. Tais normas e aplicações dão a ideia de cidadania a esses indivíduos pelas questões étnicas-raciais e de deficiência. Ampliar as opções nos formulários de inscrição nos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade traria a sensação de bem-estar cidadão no momento do pleito.

Quando pensamos nas políticas públicas para inserção de inclusão dos corpos, para além da heteronormatividade, não encontramos, ainda, nada aplicável no contexto da Pós-Graduação em Contabilidade. Parece que a partir da ordem dominante não se pode falar sobre LGBTQIA+ nos espaços que são reservados às discussões em campos tradicionais da contabilidade (gerencial, financeira, tributária e aplicada ao Setor Público, por exemplo).

5 ASSINEI O CONTRATO E DEPOIS?

Estivemos nas linhas anteriores provocando uma “simples” mudança nos formulários de inscrição e informando que não conseguimos percebê-los nos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade até aqui. Não identificamos nas Universidades, durante a “passada de olhos”, nenhum formulário que previsse campos para preenchimento da identificação de gênero e orientação sexual dos candidatos em pleito de mestrado ou doutorado. Nos atrevemos revestir-nos da hipótese que somente está incluso como adicional o campo para o nome social.

É importante observar que estamos trazendo a reflexão sobre o formulário de inscrição como o primeiro acordo que nós e todos os aspirantes, declaramos em

aceitar caso ingressemos em um determinado programa. Existirão outros acordos, mas estamos falando que o formulário estaria nos sinalizando que “ali” o corpo docente está ciente que não há outras formas corporais além das biológicas.

Elaboramos a seguinte questão a ser aplicada como uma entrevista não estruturada: **“no seu pleito ao mestrado em Contabilidade você conseguiu identificar marcadores que te sinalizassem que seria respeitado como um corpo LGBTQIA+? Se sim, qual ou quais sinalizadores foram eles? Se não, qual ou quais sinalizadores foram eles?”**

Um dos autores deste estudo se habilitou a escrever uma carta-resposta para exposição narrativa, conforme apresentada nos trechos a seguir:

“Jamais imaginei a possibilidade que existiriam professores da Contabilidade nesse nível de formação e que fossem LGBTQIA+, quiçá programas de Mestrado ou Doutorado onde existisse preocupação com um corpo gay como o meu, conclui a graduação em 2006 e ingressei no mestrado no ano de 2014.

O programa escolhido foi fruto da necessidade em manter-me como docente na área, já estava “passando da hora”. Quero suprimir os percalços de dores e silenciamentos percorridos em todos esses anos, mas confesso que a escolha nunca foi por sinalizadores/marcadores que apontassem inclusão e diversidade. Era uma questão de sobrevivência.

Escolhi pelos critérios de mercado e a possibilidade de acesso no programa. Mas o certo é que não me via e tampouco me identificava com os professores, principalmente de performance (cis)heteronormativo. Digo que sentia medo em me aproximar de alguns, poderiam ter reações que me traumatizasse. A identificação era por temáticas da Contabilidade, tinha que ser assim!

Mas me vejo uma ‘bicha’ ousada, logo não performava no modelo cis(heteronormativo), isso deixaria evidente que era um ‘veado’ ali. Felizmente, a tal ‘discrição’ existente entre os professores me permitiu trafegar pelo curso sentido que estava “livre”, isso desde que nos ‘limites’ dos tópicos e conteúdo que tratassem puramente da Contabilidade. Esse era o acordo tácito, a cláusula: ‘seja o que o que quiser, mas nossa preocupação é a Contabilidade!’.

Estar num programa privado trazia acordos que, acredito, não poderiam ser estabelecidos diretamente na iniciativa pública. Penso que como consumidor o Direito me recorreria mais rapidamente. Posso dizer que nos limites das relações institucionais me sentia amparado e nunca violentado diretamente por ser gay. Vai soar contraditório, mas estou dizendo sobre uma relação que passa pelo capital. Nunca observei nenhum desrespeito, nem mesmo piadas ou olhares constrangedores em sala de aula.

Tive na turma o apoio de colegas LGBTQIA+ e isso me fortalecia em estar ali, além de mim tinha um outro colega gay assumido e a troca era incrível. Acho que na iniciativa privada, pelas relações contratuais e formais estabelecidas, penso, favorece a oportunidades de corpos como o meu sentirem-se respeitados. Seria um escândalo que um professor manifestasse qualquer ato homofóbico contra mim. Mesmo que àquela época não existisse a equiparação da homofobia ao delito de racismo. Mas ainda assim já estávamos numa sociedade que dialogava com subjetividades de sexualidade. Eu confesso que nem pensei muito nisso, precisava do título.

Um colega, certa vez, me fez um comentário e que desembocou em várias reflexões: ‘Meu pai sempre pediu que toda vez que visse um ‘viadinho’ metesse a porrada. Daí te encontro como meu colega e percebo que ele e eu fomos uns ignorantes’. Esse colega é um homem negro, cis, hetero e amazônico. Eu o questionei

se ele nunca tivera contato com outra pessoa LGBTQIA+ e ele disse que não. Acho que foi um dos momentos mais chocantes que tive.

Confesso que estar ali era por sobrevivência e jamais por pensar que estavam preocupados em como me viam. Penso que poderia estar escrevendo e articulando ideias maravilhosas desde lá, além de trocas incríveis com professores e colegas da Contabilidade se o espaço estimulasse a ideia de diversidade”.

6 COMO FOI ASSINAR SEU CONTRATO?

Nessa seção trazemos outras respostas de pessoas da Contabilidade, atuantes ou não no Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID), corpos LGBTQIA+ e que passaram ou estão passando pela experiência do mestrado. Não definimos essas falas como narrativas, pois conforme Dornelles e Sauerbronn (2019) as narrativas são textos que relatam acontecimentos de forma ordenada cronologicamente, com início, meio e fim, de forma que seja percebida a relação de causa e efeito entre os fatos. Seria arriscado, ainda, categorizar como narrativas a partir do conceito apresentado, pois este trabalho ainda está em delineamento. Deixamos evidente que são curtas narrativas a serem aprofundadas na Contabilidade.

Diante das inquietudes e paradigmas existentes no acesso aos Programas de Pós-Graduação, enviamos às pessoas já mestres ou em curso e que fossem LGBTQIA+ a mesma pergunta: **“no seu pleito ao mestrado em Contabilidade você conseguiu identificar marcadores que te sinalizassem que seria respeitado como um corpo LGBTQIA+? Se sim, qual ou quais sinalizadores foram eles? Se não, qual ou quais sinalizadores foram eles?”**

A pergunta foi enviada por meio de aplicativo de mensagem *WhatsApp* para quinze pessoas e tendo sido obtidas doze respostas pelos seguintes sujeitos: 03 mulheres lésbicas, 01 pessoa em questionamento, 01 pessoa sem definição de orientação (não aceita protagonismo de sigla) e 07 homens (cis gays). O Quadro 01 apresenta as características das pessoas participantes do estudo.

Quadro 01 - Característica dos respondentes

Respondente	Sexo Biológico	Identificação de Gênero	Orientação Sexual
R1	Feminino	CIS	Lésbica
R2	Feminino	CIS	Lésbica
R3	Feminino	CIS	Lésbica
R4	Masculino	Em questionamento	Em questionamento
R5	Masculino	CIS	Sem sigla, o enquadro como o (+) *
R6	Masculino	CIS	Gay
R7	Masculino	CIS	Gay
R8	Masculino	CIS	Gay
R9	Masculino	CIS	Gay
R10	Masculino	CIS	Gay
R11	Masculino	CIS	Gay
R12	Masculino	CIS	Gay

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

(*) O (+) da sigla LGBTQIA+ que pode ser tantas outras possibilidades

As respostas foram recebidas por arquivos de áudios e/ou mensagens de textos. Os respondentes (R4 e R12) mencionaram que existiam sinalizadores positivos e de que seus corpos seriam aceitos e recebidos mesmo que destoantes com a cisnormatividade. Na fala do R4 ele diz o seguinte:

“A minha resposta é sim!. Eu tinha certeza de que seria um espaço de muito respeito, pois sempre estive ao lado de uma professora incrível (...) foi e é uma mãezona de referência básica para mim. Tê-la como orientadora me concedeu muita segurança de respeito e de que as coisas iriam dar certo” (R4)

Para o R12, segunda resposta positiva, existiam sinalizadores e marcadores que o acolheriam, conforme ele evidencia o relato:

“Sim! Os professores LGBTQIA+ que estavam no programa(...) ter outros estudantes (do mesmo programa e de outros cursos) que também eram abertamente gays” (R12).

Chama atenção no sentido positivo das respostas existe a presença de um professor (a) que os acolhem, sendo esse professor LGBTQIA+ ou não; percebemos que existe a presença de outros estudantes que são abertamente gays e os sinalizam como espaço acolhedor.

As respondentes lésbicas declararam não existir sinalizadores e ou marcadores para que se sentisse, no momento da escolha, acolhidas. O que trazem em suas falas são as violências realizadas por professores com piadas e ataques às pessoas LGBTQIA+, a percepção de que o contexto político (antes e agora) impacta ainda mais nos sinalizadores de forma negativa e a ideologia religiosa de alguns professores nos programas.

“Não, mas eram outros tempos pré-golpe, nessa época os preconceitos é que ficavam no armário. Não saberia dizer se hoje o cenário seria o mesmo”. (R1)

“A resposta é não. Principalmente pela apresentação em sala da ideologia social, política (completamente de Direita e patriarcal) e religiosa (cristianismo evangélicos e católicos), ou seja, existia uma aversão total e repugnância contra pessoas homoafetivas”. (R2)

“Não! Não identifiquei nenhum sinalizador de acolhimento. Inclusive durante o curso tive que escutar piadas homofóbicas de determinado professor e não sei se ele sabia que tinham alunos LGBTQIA+ na sala. Foi o sinal que percebi mais forte”. (R3)

Os respondentes (R6, R7, R8, R9, R10 e R11) foram unânimes em afirmar que não identificaram sinalizadores/marcadores, mas que sendo homens gays e performando a cisnormatividade estariam sendo respeitados. O R8 chama a atenção quando relatou que:

“eu cheguei ali para fazer um curso... é difícil falar/discutir com vocês sobre isso. A gente nem acredita que existe uma outra realidade que não seja a de ser hetero ali, então a gente nem lembra disso. E não me vi motivado ao curso por nada disso. Só mesmo de ir pra fora e estudar, concluir e conseguir me posicionar profissionalmente”. (R8).

Outro trecho de destaque está na resposta de R5:

“não passei por isso no mestrado... não performo fora da heteronormatividade”. (R5)

O relato de R5 nos leva a compreender que ele se via atendendo ao que os programas estabeleciam como corpos e performances padrão. Cada áudio e ou

mensagem de texto trazem vozes e inquietudes sobre como os acordos celebrados são e foram violentos, silenciadores e, por vezes, nem percebidos desde que você performe como eles.

7 PODEMOS CONTINUAR ESSE PAPO?

Ainda existe um longo caminho sobre a diversidade na Contabilidade. A escrita em curso, a proposta de um formulário inclusivo, a carta narrativa e falas de outros LGBTQIA+ sobre a existência de sinalizadores, nos motivam a continuar esse trabalho. Observamos que existe uma perda no processo de pesquisa com esses respondentes, vasculhando seus currículos *lattes* é quase inexistente produções que dialoguem com a diversidade. Por outro lado, percebemos que os sujeitos de pesquisa inseridos no COLID já sinalizam que existe algo em curso sobre a diversidade na Contabilidade.

Acreditamos que esse diálogo deve ser travado permanentemente com os programas de Pós-Graduação em Contabilidade, bem como com entidades tais como a Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT), além dos próprios respondentes dessa pesquisa. Cremos que ainda podemos retomar a carta divulgada na *Newsletter* no último XIV ANPCONT (2020) e, a partir dela, (re)pensarmos como criar um ambiente cada vez mais humano e cidadão. Identificamos que a Divisão de Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC), criada no Congresso ANPCONT a partir do pleito apresentada na citada carta, constitui um avanço enorme para as possibilidades discursivas e de construções científicas na Contabilidade do Brasil.

Podemos continuar esse papo nos debruçando sobre as violências, as ameaçadas, os silenciamentos e os avanços ocorridos e em curso além de análise comparativas entre os PPGC e as vivências percebidas nos programas da iniciativa privada e do setor público em sobre como têm sido abordada as pautas LGBTQIA+ nos seus espaços.

Podemos continuar o papo cada vez mais fluido se, para além de dores e silenciamentos, abirmos espaços para diálogos com todas as possibilidades de construção na Contabilidade. Se pensarmos que tudo pode ser (re)aprendido, (re)pensado e (re)olhado numa perspectiva para além daquelas que há tantos anos definem quem está ou não apto em tornar-se mestres e ou doutores em Contabilidade.

Não encerramos esse papo, ele vai continuar. Os dados em curso de coleta, a pouca produção aplicada sobre diversidade de sexualidade na Contabilidade são possibilidades. Como defende Hammond (2018) ao afirmar que novos estudos devem ser realizados em países ao redor do globo, e em vários ambientes, e estes devem examinar a história, a interseccionalidade, o ativismo corajoso, bem como a conexão – ou desconexão - entre a impressão pública que as organizações tentam transmitir e a realidade vivida de Pessoas LGBTQIA+ considerando a visibilidade e tremenda mudança em todo o mundo nas preocupações queer nas últimas décadas, o tempo é essencial para capturar essas experiências e como ela conclui “estou ansiosa para lê-los!” (Hammond, 2018, p.621). Logo, essa escrita não está finalizada, ela apenas começou.

REFERÊNCIAS

- Brasil. (2016). Decreto nº 8.727 de 28 de abril de 2016. **Uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional [internet]**. Diário Oficial da União.
- Bento, B. (2015). Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. **Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar**, 4(1), P.165-165.
- Bento, B. (2020,). **Quando você se tornou heterossexual?**. Berenicebento.com. Recuperado julho 02, 2020, em <https://berenicebento.com/2020/11/quando-voce-se-tornou-heterossexual/>
- Bonassi, B. C. (2017). **Cisnorma: Acordos societários sobre o sexo binário e cisgênero**. Tese Doutoral, Universidade Federal de Santa Catarina. 2017
- Butler, J. (2003). **Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Dornelles, O. M., & Sauerbronn, F. F. (2019). Narrativas: Definição e Aplicações em Contabilidade. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, 14(4), p.19-37.
- Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, 9 (5), p. 595-614.
- Hammond, T (2018). LGBTQ1 accountants: a call for oral history research . **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, 9 (5), p. 615-624
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: a review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, 43, p.110-124.
- Luciano, Renato. (2017). **De toda cor**. São Paulo: Youtube Music.
- McGuigan, N. & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting professional services firms. **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, 9 (5), p. 625-635
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: a queer theory perspective. **Critical Perspectives on Accounting**, 35, p. 111-120.
- Silva, S. M. C. D. (2016). **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil** . Tese Doutoral, Universidade de São Paulo.2017.
- Simakawa, V. V. (2015). **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade**. Dissertação Mestrado, UFBA.
- Unerman, J. (2018). Celebrating advances in LGBT+ diversity in the accountancy Profession: Not letting idealistic purity become the enemy of progress. **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, 9 (5), p. 636-641
- Veloso, C. (1978). **Sampa**. Veloso C. Muito (dentro da noite azulada). Rio de Janeiro: Philips.

Vergueiro, V. (2016). **Pensando a cisgeneridade como crítica decolonial**. In Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero. Editora EDUFBA.

Viegas, C. M. de A. R. & Pamplona Filho. R. M.V. (2020). Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista *Argumentum*** 21 (1), pp. 39-64.