



“CADA UM SABE A DOR E A DELÍCIA DE SER O QUE É” - VIVÊNCIAS DE JOVENS GAYS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano¹, Aluno Graduação/Undergraduate Student Edson Ferreira de Araújo²

¹Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceara, Brazil. ²Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, Brazil

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Programa de Pós-Graduação/Course

Mestrado Profissional em Administração e Controladoria

Resumo/Abstract

A contabilidade é um campo historicamente masculino, dominada por homens brancos e por uma cultura patriarcal, tradicional, conservadora e heteronormativa, porém, ela vem sendo transformada pela mesma dinâmica que se modifica a sociedade contemporânea: o despertar de grupos não hegemônico sobre os espaços que precisam ocupar. Nessa perspectiva, este estudo tem por objetivo analisar as dificuldades e satisfações em existir enquanto homem gay na área contábil. Para tal, pesquisa exploratório de cunho qualitativo com uso de entrevista semiestruturada. A coleta foi realizada durante o mês de setembro de 2021 com quatro estudantes concluintes ou profissionais jovens recém-formados todos com idades que variavam entre 21 e 30 anos, oriundos de quatro estados brasileiros diferentes. A análise das narrativas foi realizada conforme convergência percebida entre os participantes e se interseccionou esses diálogos com a literatura pertinente para a construção de evidências. Os resultados ilustram que três dos entrevistados se identifica como gay e um como demissexual. Os entrevistados indicaram uma visão de que a contabilidade não é um lugar aberto a diversidade por sua característica conservadora, tradicional. Apresenta-se também percepções antagônicas, quanto ao fato do ambiente acadêmico ser composto por opressão, violência e sofrimento. Na hierarquia da dor e da opressão, homens gays que performam de modo feminino e mulheres lésbicas que performam de modo masculino estão no topo das violências. Contribui-se com a literatura de diversidade e inclusão a partir do questionamento a respeito da perpetuação do sistema cisheteronormativa que tem edificado a contabilidade e suas instâncias.

Modalidade/Type

Iniciação Científica / Undergraduate Paper

Área Temática/Research Area

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



“CADA UM SABE A DOR E A DELÍCIA DE SER O QUE É” - VIVÊNCIAS DE JOVENS GAYS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA

RESUMO

A contabilidade é um campo historicamente masculino, dominada por homens brancos e por uma cultura patriarcal, tradicional, conservadora e heteronormativa, porém, ela vem sendo transformada pela mesma dinâmica que se modifica a sociedade contemporânea: o despertar de grupos não hegemônico sobre os espaços que precisam ocupar. Nessa perspectiva, este estudo tem por objetivo analisar as dificuldades e satisfações em existir enquanto homem gay na área contábil. Para tal, pesquisa exploratório de cunho qualitativo com uso de entrevista semiestruturada. A coleta foi realizada durante o mês de setembro de 2021 com quatro estudantes concluintes ou profissionais jovens recém-formados todos com idades que variavam entre 21 e 30 anos, oriundos de quatro estados brasileiros diferentes. A análise das narrativas foi realizada conforme convergência percebida entre os participantes e se interseccionou esses diálogos com a literatura pertinente para a construção de evidências. Os resultados ilustram que três dos entrevistados se identifica como gay e um como demisssexual. Os entrevistados indicaram uma visão de que a contabilidade não é um lugar aberto a diversidade por sua característica conservadora, tradicional. Apresenta-se também percepções antagônicas, quanto ao fato do ambiente acadêmico ser composto por opressão, violência e sofrimento. Na hierarquia da dor e da opressão, homens gays que performam de modo feminino e mulheres lésbicas que performam de modo masculino estão no topo das violências. Contribui-se com a literatura de diversidade e inclusão a partir do questionamento a respeito da perpetuação do sistema cisheteronormativa que tem edificado a contabilidade e suas instâncias.

Palavras-chave: Homens Gays. Contabilidade Brasileira. História de Vida. Diversidade e Inclusão.

1. INTRODUÇÃO

“...Não me olhe como se a polícia andasse atrás de mim.
Cale a boca e não cale na boca notícia ruim...”
(trecho da música “Dom de Iludir” de Caetano Veloso)

Iniciar um artigo científico sobre contabilidade com esse trecho de “Dom de Iludir” parece ser uma ousadia, não é? escrever em primeira pessoa também é, especialmente num ambiente acadêmico que historicamente tem pregado uma comunicação impessoal para os achados da ciência como se as fórmulas, teoremas, método e modelos não tivessem sido “achados” por pessoas, pois bem. Essa bela canção de Caetano Veloso (sim, o “bela” foi um juízo de valor proposital, assim como a adoção de metalinguagem durante esse texto), estabelece um diálogo com outra canção famosa de Noel Rosa e Vadico “Pra que mentir” e cujo trecho de alerta masculino “pra que mentir se tu ainda não tens esse dom de saber iludir?” encontra resposta num sujeito feminino que diz que a verdade é seu dom de iludir. E é nesse jogo de ilusões, da capacidade de mentir ou de performar formas de ser e existir é que nós, contadores gays, entramos na canção.

Isso, “entramos”, no plural mesmo! nós pesquisadores, todos sujeitos LGBTQIA+ e os entrevistados, jovens homens gays, que gentilmente compartilharam suas histórias para a



pesquisa, aliás, atitude corajosa, pois falar sobre suas dores muitas vezes significa revivê-las. Mas como o título desse artigo mesmo aponta, não trataremos apenas delas, mas também das delícias de existir numa área a qual se escolheu estar, permanecer, evoluir e se firmar.

Foucault (1988) corrobora isso afirmando a divisão entre homossexuais e heterossexuais, fazendo com que os homossexuais passassem a ser vistos como tendo desvios; acarretando a exclusão e opressão destes perante a sociedade, obrigados a viverem afastados

A contabilidade é um campo do conhecimento e uma área profissional historicamente masculina, dominada por homens brancos e por uma cultura patriarcal, tradicional, conservadora e heteronormativa, porém, ela vem sendo transformada pela mesma dinâmica que se modifica a sociedade contemporânea: o despertar de grupos não hegemônico sobre os espaços que precisam ocupar, o modo de performar seus corpos, a externalização de suas intenções e discursos largamente amplificados com o uso das redes sociais. A profissão vem se feminilizando - de acordo com o CFC (2021), até 2024 o quadro de profissionais estará dividido em 50% de homens e 50% de mulheres, atualmente as mulheres representam cerca de 43,25% e isso já vem provocando alterações profundas no modo de funcionamento da profissão, por exemplo, homens homossexuais que performam femininamente são melhor acolhidos por chefias femininas. Essa quebra na hegemonia patriarcal também abre espaço para discussões ligadas a etnia, especialmente africanidades e indigenia, etarismo, capacitismo na profissão contábil, que até bem pouco tempo eram impensáveis.

A criação de grupos representativos de pessoas sub-representadas na área contábil, tais como a Rede de Contadoras Negras e o Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID), também apontam para o início de uma mudança na área, à partir de movimento coletivos orgânicos, apresentando para a sociedade mostrando que existem espaços de acolhimento, escuta, colaboração e integração para a comunidade contábil, que, tradicionalmente não encontra aderência em variáveis como cor, gênero, raça, etnia e sexualidade, se interseccionam com discussões tributárias, de custos, de finanças, de controle de gastos públicos ou controladoria.

É por esse motivo que o ambiente acadêmico precisa estar aberto e acolher discussões e pesquisas que voltem seu olhar para essas existências. Não é aceitável que em pelo 2022 pessoas sejam expulsas da área contábil (ou pressionadas por forças ocultas, nem tão ocultas, a saírem!) porque, mesmo a despeito de todo seu talento técnico e de conhecimento científico, não se sentem confortáveis em coexistir num ambiente de homofobia, racismo, misoginia e machismo, recreativos ou não. Convenhamos, entre manter seu equilíbrio mental e integridade física ou permanecer num ambiente de violências físicas e simbólicas, o caminho natural é o da porta de saída. E foi assim que historicamente perdemos tantos talentos para outras áreas e a contabilidade se manteve enrijecidas..., mas os tempos, são outros!

Diante desse contexto de mudanças, que avanços e retrocessos, de evoluções e estagnação, que buscamos alcançar o objetivo: analisar as dificuldades e satisfações em existir enquanto homem gay na área contábil.

Considerando as mudanças nos direitos legais e o aumento visibilidade e comentários da mídia sobre questões LGBTQIA+ nas últimas décadas, Hammond (2018) revela surpresa com quão poucos estudos foram realizados sobre a inclusão de pessoas LGBTQIA+ na contabilidade. Segundo McGuigan & Ghio (2018) pesquisa que fornece insights sobre o mundo da vida de LGBTQIA+ identificando contadores, suas concepções únicas de criatividade, inovação e liderança podem ajudar empresas de serviços profissionais a alcançar novas perspectivas. Nesse sentido este estudo se junta às pesquisas de Lopes & Lima (2022), Régio, Alencar & Oliveira (2022), Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021), Gordiano, Pereira & Conceição (2021), que, dentre outros, vêm trazendo para o campo científico contábil



brasileiro investigações de fenômenos associados à diversidade e inclusão de populações não hegemônicas (mulheres, população LGBTQIA+, negros, quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência, etc.) em interface com o campo contábil e potencializam o desenvolvimento de ações efetivas na academia, nos órgãos de representação classista bem como em empresas e demais organizações onde atuam esses profissionais, num movimento de estancamento da expulsão de profissionais ou silenciamento deles.

2. DIVERSIDADE SEXUAL E CONTABILIDADE: UM *MACH* NECESSÁRIO!

“...Você diz a verdade e a verdade é o seu dom de iludir...”

A sexualidade humana envolve desejo, afeto, autocompreensão e até a imagem que os outros têm do outro e tende a ser vista, como a própria intimidade, a parte mais reservada, às vezes até secreta, do eu (Miskolci, 2012). Por vezes profissionais precisam performar para atender a um comportamento prescrito por códigos tácitos dentro das organizações, de modo que não sofram violências ou mesmo um processo de expulsão dela. Seja com homens e mulheres negras que precisam adequar seu cabelo ao alisado modelo eurocêntrico ocidental, com o jovem *open mind* que precisa esconder suas tatuagens ou abandonar seus *piercings*, com a mulher que precisa usar roupas pouco demonstrativas de suas formas e cores discretas, com a pessoa indígena que se despe de todos os seus marcadores simbólicos de ancestralidade, ou com o homem gay que recorre ao seu dom de iludir, empostando a voz, enrijecendo o andar, controlando os trejeitos e se despindo de acessórios quanto tanto lhe trazem bem estar.

É preciso ressaltar que, mesmo em ambientes de trabalho mais progressistas a pessoas LGBTQIA+ costumam ser direcionadas para certos trabalhos, tal qual atores de “um só papel”. Exemplos dessa prescrição de tarefas são comuns como aponta Carroll (2016) que afirma que na Argentina, gays são incentivados a trabalharem em atividades de *callcenters* e em atendimento ao cliente e desencorajados de trabalharem no setor de mineração. Na Tailândia, as mulheres transexuais possuem maior aceitação no entretenimento ou serviços industriais. Na Indonésia, o Ministério de Assuntos Sociais oferece programas de treinamento em costura e beleza para pessoas trans. Na Índia, setores criativos, de moda, produção de TV e publicidade, são mais abertos para pessoas LGBTQIA+. E no Brasil, quais são as áreas prescritas para homens gays? em geral aquelas que demandam criatividade, sensibilidade, dinamicidade e comunicação, tais como aquelas do campo cultural, arte, arquitetura, jornalismo, *marketing* e entretenimento que seriam os destinos “esperados”, para essas pessoas. Por outro lado, se o trabalho envolve vigor físico, números, cálculos complexos ou finanças não parecem ser o destino de quem ama outro igual.

Nessa direção Lopes & Lima (2022) ponderam que a ideia é quebrar a rotulação dos corpos LGBTQIA+ quando estes são identificados como atuantes na moda, atuantes no teatro, nos salões de beleza entre outros espaços que são mais receptivos aos corpos LGBTQIA+. Essa incitação, não está em linha em menosprezar os espaços exemplificados, muito pelo contrário, é uma forma de resgatar essa possibilidade de receptividade também nos ambientes contábeis. Isso mostra que os corpos LGBTQIA+ podem ocupar os espaços e postos de trabalho que suas competências e habilidades possam ser aplicadas, ou seja, o lugar de um LGBTQIA+ é onde ele quiser estar. É sobre esse processo que se precisa questionar as desigualdades na contabilidade.

As desigualdades que permeiam a profissão contábil se iniciam já no processo de entrada dos grupos não hegemônicos, ou seja, no processo de socialização, por isso, 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, como é o caso da contabilidade. (Lima, Bittar-Godinho e Bittar-Godinho, 2021)

Apesar disso, de acordo com Egan (2018) a profissão contábil e, em particular, as grandes firmas de contabilidade afirmam estar cada vez mais focados em incluir, promover e manter uma diversidade de funcionários. Esse movimento têm comumente abordado várias dimensões, uma etapa de cada tempo, normalmente começando com sexo ou idade e, em seguida, progredindo para questões de cultura, sexualidade e habilidade. Segundo McGuigan e Ghio (2018), firmas de serviços profissionais na Austrália, por exemplo, agora estão falando sobre a necessidade de “trazer um eu autêntico com eles para trabalhar”, como se o eu autêntico fosse de alguma forma distinto, separado do resto de si mesmo, uma forma de acessório que você pode embalar em uma bolsa, junto com o seu *laptop*, notas e sanduíches.

Não se pode esquecer que a profissão contábil tem uma longa história de servir de bode expiatório ao cliente para justificar sua discriminação à equipe (Egan, 2018), isto é, o preconceituoso não aceita ser atendido por um homem gay feminilizado ou por uma mulher lésbica masculinizada, de outro lado, a organização contábil pouco faz para estancar essas violências. É justamente no exercício de uma diversidade de modos de experenciar a sexualidade que o comportamento prescrito - aquele imposto como norma hegemônica (heteronormativo) – entra em choque com outras formas e vivências. Nessa direção, Gordiano, Pereira & Conceição (2021) chamam a atenção para a necessidade de reverberar a existência dessa gente incompreendida, que por puro preconceito deixam a contabilidade, que perde seus talentos e habilidades.

Segundo Unerman (2018) em 72 países ainda criminalizam as relações entre pessoas do mesmo sexo e a pena de morte é permitida ou há evidências de sua existência em oito deles. Em mais da metade do mundo, as pessoas cujos desejos sexual não se restringe à relações heteronormativas podem não estar protegidas da discriminação pela legislação. Esses dados confirmam a percepção de que ser não hegemônico é difícil num mundo opressor, onde a dor é uma constante (Gordiano, Pereira & Conceição, 2021). Lopes & Lima (2022) ponderam, contudo, que a contabilidade é vista como um instrumento político e pode contribuir para a criação de espaços para a não violação de direitos humanos e de democracia para inclusão das pessoas LGBTQIA+ que possuem expectativas de acesso esses lugares. O ponto diante dessa reflexão está em conceder espaços para essas vozes. Para Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021), falar sobre estes temas nas áreas de negócios, tem sido um tabu, pois a sexualidade é considerada perigosa nas organizações, por isso, pouco se fala nas empresas e estudos sobre o caráter múltiplo das sexualidades, seu caráter performativo.

No passado o homem gay era visto como algo patológico, expressão de perversão, aberração, julgamento moral que foi socialmente construído (Foucault, 1999) e que é chegado a hora de também, socialmente desconstruí-lo. Gordiano, Pereira & Conceição (2021) afirmam que contadores gay, só querem performar seu modo natural de ser, sem que sejam julgados por isso. A discriminação na contratação e em todo ciclo do emprego pode resultar em trabalhadores LGBTI intimidados, assediados e agredidos sexualmente ou fisicamente (Régio, Alencar & Oliveira, 2022)

Para Colling (2015) a mera existência de leis no plano abstrato não consegue, por si só, modificar as práticas discriminatórias e preconceituosas, sendo necessárias, modificações culturais aliadas a políticas estatais voltadas para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. Para Lopes & Lima (2022), atentam para o papel das instituições representativas, como os Conselhos Regionais de Contabilidade e o Conselho Federal de Contabilidade nesse

processo de conceder abertura e diálogo entre empresas, universidade e a sociedade com vistas a criar uma comunidade segura, na qual os sujeitos LGBTQIA+ possam performar suas identidades, por meio da liberdade e da segurança e que sinais dessas mudanças começam a ser percebidos, a exemplo do Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo CRC – SP, quando celebra o Dia do orgulho nas suas redes, com práticas que informam a presença de pessoas LGBTQIA+ na contabilidade ou o Conselho Regional de Contabilidade criar a 1º Comissão de Diversidade e Inclusão Social do CRC-CE.

Se no Brasil, a Constituição Federal do Brasil (1988) assevera sobre a promoção do bem de todas as pessoas, afirmando que todas são iguais perante a lei, sem diferenciação de qualquer natureza, ratificando a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à liberdade, e a honra, dentre outros, numa esfera global, a ONU aprovou em 2011 a Resolução nº 1719, Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero e em 2012 foi lançada a Campanha Livres e Iguais. No Brasil tal ação foi intitulada Nascidos Livres e iguais – Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos. Segundo a publicação, o Estado possui cinco obrigações que são: proteger contra a violência homofóbica, prevenir a tortura; descriminalizar a homossexualidade, proibir a discriminação; defender liberdades civis (ONU, 2022).

Há uma combinação de aspectos éticos e econômicos motivos para as organizações se engajarem em iniciativas de diversidade. Os motivos éticos tendem a ser amplamente baseado no reconhecimento de que deve haver igualdade de oportunidades para todos e todos devem estar livres de intimidação e assédio. Os motivos econômicos identificam um ampla variedade de benefícios econômicos potenciais que podem aumentar a lucratividade de um organização a partir da ação sobre a diversidade, muitas vezes ligada a uma abordagem eficaz (ou aparente para as partes interessadas economicamente poderosas para tratar) de cada organização informal e contrato social em constante mudança. Organizações que promovem a diversidade por razões éticas também podem colher resultados econômicos benefícios de suas iniciativas de diversidade. (Unerman, 2018). Sobre os efeitos econômicos decorrente das políticas de inclusão, a empresa americana de consultoria McKinsey realizou estudo no qual avaliou mais de mil empresas, em 12 países distintos, demonstrando em seus resultados que as organizações que se preocupavam com a diversidade de gênero, por exemplo, eram 21% mais lucrativas do que as que não tinham essa preocupação. Quando a questão envolvia raça, etnia e outras diferenças culturais, a lucratividade era 33% maior (Hunt *et al.*, 2018).

O ambiente acadêmico contábil também começa a voltar sua atenção para investigações que relacionam fenômenos do campo da diversidade e inclusão com a contabilidade ainda que, segundo Lopes & Lima (2022) tal debate receba resistências pautadas na ideia de neutralidade técnica da contabilidade. Para Hammond (2018) em algumas partes do mundo, os direitos LGBTQIA+ evoluíram rapidamente nas últimas décadas, e o histórias de quem experimentou essa transformação devem ser reunidas antes que se percam.

Haynes (2017) efetuou uma revisão crítica de 25 anos de pesquisa contábil crítica sobre gênero, abordando o que se aprendeu até o momento e quais as áreas mais desafiadoras a serem investigadas no futuro. O artigo descreve a contribuição da teoria feminista para a pesquisa contábil sobre gênero e pede mais pesquisa sobre a interação das relações de gênero com o capitalismo global. Hammond (2018) efetuou uma pesquisa na qual convocou profissionais e acadêmicos de contabilidade LGBTQIA+ a contarem suas histórias orais para entender as condições atuais, bem como como elas surgiram e percebeu que há pesquisas surpreendentemente limitadas nesta área e mais precisa ser realizado, especialmente no que diz respeito a existência de multimarcoadores tais como raça e sexualidade entre contadores.



Egan (2018) estudou a diversidade LGBTQIA+ na profissão contábil australiana visando buscar insights a partir do discurso disponível publicamente pelas “Big 4” na Austrália e outras duas outras empresas de auditoria sobre a natureza e os impulsionadores das iniciativas de diversidade e concluíram que todas as seis empresas forneceram uma série de divulgações relacionadas, sugerindo que uma mudança cultural para o pessoal LGBTIA+ estava em andamento. McGuigan & Ghio (2018) desenvolveram seu estudo a partir da pesquisa de Egan (2018) e defenderam que os temas de abertura e conexão sobre diversidade sejam abraçados, adotados e praticados por empresas de serviços profissionais, aqueles que nelas trabalham e os pesquisadores acadêmicos ativamente engajados na investigação desse campo.

No Brasil, Régio, Alencar & Oliveira (2022) estudaram como e em que medida 28 empresas que aderiram à iniciativa *Standards of Conduct for Business*, da Organização das Nações Unidas (ONU) voltadas para a inclusão da população LGBTQIA+ estão divulgando informações referentes aos Padrões de Conduta da ONU e observaram que o nível dessa divulgação foi, em média, de 22% do total de informações e que as empresas que utilizam as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) apresentaram maior nível de divulgação, assim como as sociedades anônimas e as empresas pertencentes ao setor bancário. Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021) discutiram ações (auto) educativas que podem ser tomadas na academia contábil para diminuir as violências sofridas por profissionais contábeis e acadêmicas e acadêmicos LGBTQIAP+ a partir da 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 e propuseram algumas reflexões e ações para a área, para aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade.

Gordiano, Pereira & Conceição (2021) centram seu estudo na vivência de homens gays da contabilidade (estudantes da graduação e profissionais recém formados) objetivando compreender como esses indivíduos vivenciam sua orientação sexual durante a formação contábil em universidades nordestinas. Os resultados revelaram que a vivência da sexualidade no ambiente acadêmico caminha para uma pacificação e aceitação, contudo no ambiente de trabalho, as forças conservadoras do *status quo* representam uma barreira ainda a ser transposta para a livre vivência da orientação sexual gay masculina. Lopes & Lima (2022) efetuaram um debate quanto à natureza política de diversidade e inclusão na contabilidade buscando contextualizá-la no campo do conhecimento científico enfocando a sua natureza política de diversidade e inclusão apontando reflexões e impactos consubstanciados na emergência da temática, no instrumento político que área de conhecimento representa, nos aspectos relacionados a violação de direitos humanos e potência democrática e como resultados destacaram o papel da contabilidade em termos de perpetuação das desigualdades de gênero e raça, elencando diferenças interseccionais que afetam o aspecto financeiro, social e profissional dos sujeitos LGBTQIA+.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

“...Você sabe explicar,
você sabe entender...”

Esta investigação constitui-se como parte de uma pesquisa exploratória, de campo com abordagem qualitativa, efetivada por meio de entrevista semiestruturada cujos resultados foram produzidos a partir da análise crítica dos discursos que segundo Batista Júnior, Sato & Melo (2018) é uma prática que consiste em analisar a estrutura de um texto e a partir disto



compreender as construções ideológicas presentes no mesmo, lembrando que o discurso em si é uma construção linguística atrelada ao contexto social no qual o texto é desenvolvido. Ou seja, as ideologias presentes em um discurso são diretamente determinadas pelo contexto político-social em que vive o seu autor.

A coleta foi realizada durante o mês de setembro de 2021 com quatro estudantes concluintes ou profissionais jovens recém formados todos com idades que variavam entre 21 e 30 anos, oriundos de quatro estados brasileiros diferentes e denominados na pesquisa de E1, E2, E3 e E4. Antes do início das seções, que foram efetivadas por meio de vídeo conferência com uso do recurso Google Meet, gravadas na própria ferramenta e posteriormente transcritas para editor de texto, foi feita a leitura do termo de consentimento e livre esclarecido.

O critério de participação dos sujeitos na pesquisa era o de que se enquadrassem no perfil desejado jovens homens gay recém formados ou em conclusão do curso de Ciências Contábeis e que tivessem sua orientação sexual publicizada e estivessem dispostos a participar da entrevista, ressaltado seu anonimato.

O instrumento adotado para a coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturado no qual inicialmente era solicitado aos sujeitos que eles se apresentassem, em seguida que falassem como se identificam dentro da comunidade LGBTQIA+, suas percepções quanto a contabilidade ser ou não um ambiente diverso ou aberto a diversidade, as diferenças de percepção entre o ambiente profissional e acadêmico da contabilidade. Também foi questionado se já foram vítimas de homofobia ou presenciaram tal violências com outras pessoas LGBTQIA+ e qual a sua percepção dessas violências físicas ou simbólicas, se há lugar na contabilidade para o gay que performa de modo feminino e se já se sentiu na necessidade de performar uma dita masculinidade como estratégia de proteção. Por fim, a percepção deles de como é ser um homem gay dentro da Contabilidade.

A etapa seguinte foi a categorização dos relatos agregando-os conforme a proximidade dos discursos e registradas também as falas discordantes de modo a produzir uma análise conjuntural que buscasse compreender como os contextos e a construção histórica dessas pessoas produziam efeitos sobre as suas percepções, seu modo de se enxergar e de observar a vida.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

“...Você está, você é, você faz,
você quer, você tem...”

Inicialmente, após a leitura do termo de consentimento e livre esclarecido, foi solicitado aos sujeitos participantes da pesquisa que eles se apresentassem. Propositalmente não foi definido nenhum critério de apresentação a ideia era identificar se, a partir da explicação do que se tratava a pesquisa, se o fator “orientação sexual” seria considerado em seus discursos.

Dos quatro participantes apenas um contemplou em sua apresentação sua orientação sexual, os demais se apresentaram apresentando suas credenciais profissionais e acadêmicas, conforme se observa em dois nos relatos a seguir:

Meu nome é (...) eu tenho 30 anos e eu sou formado em Ciências Contábeis pela (...). Eu ingressei na universidade no primeiro semestre de 2016 e conclui o curso no primeiro semestre de 2021 (E2)

... sou uma pessoa que “tá” sempre em meio de projetos, sempre no meio é de centro acadêmico e de diretório acadêmico, de DCE, de Empresa Júnior, “tô” sempre ali no meio de projetos e que tem uma vivência muito ativa dentro da Universidade. É... não sei se conta falar um pouco sobre o meio familiar e a Universidade, né... (...) tenho

uma família que não tem problema algum com minha orientação sexual, com minhas questões, nunca tive problema com isso no meio familiar. (E3)

Em seguida os entrevistados relataram como eles se identificam dentro da comunidade LGBTQIA+:

...então, eu me considero uma pessoa gay, em outras palavras, homossexual. (E1)

Como um homem cis gay (E2)

Eu sou um homem gay, me classifico como um homem gay; o “G” da sigla (...) Cisgênero, homem gay cisgênero. (E3)

Olha, eu acho que, é... mais recentemente eu acho que posso me considerar *pan*, entendeu? (...) mas se encaminhando assim para um demissexual. Acho que é a idade, a idade tá quase me levando aí. (E4)

Três dos quatro entrevistados se identificam como homens gays cisgênero e dois deles performam de modo feminino ou “afeminado” conforme termo adotado no senso comum. Quanto ao entrevistado que indicou ser pansexual, esta seria uma condição na qual a pessoa sente atração sexual ou emocional independente do gênero e orientação sexual de seus/suas parceiros(as), por sua vez o demissexual é aquele cuja atração só ocorre com pessoas com quem já possuem alguma conexão emocional ou intelectual.

Foi solicitado também aos entrevistados percepção deles quanto a contabilidade ser ou não um ambiente diverso ou aberto a diversidade.

Não. O ambiente contábil ainda é muito fechado (...) dentro da contabilidade falta um pouco mais de leveza, falta um pouco mais de pluralidade, né?! E assim, eu acho que isso vem derivado das constituições de escritórios contábeis (...) ele é um campo muito fechado, ele é um campo tosco e não é um campo que está aberto à novas possibilidades, a não ser que essas novas possibilidades lhe dê crédito lá na frente de visibilidade, aí sim eu acredito que a Contabilidade vai se abrir... (E1).

Não, no mercado de trabalho não (...) eu percebo que ainda é mais conservador. Então, é muito comum você ver profissionais que são reprimidos, que não conseguem viver e não conseguem se comunicar com a sua essência, eu acho que isso de alguma forma acaba atrapalhando. (E2)

Eu acho que a Contabilidade (...) dividida em dois tempos. A gente tem um tempo passado, onde temos profissionais, onde temos estudantes (...) que tem uma visão mais antiga e que traz esses paradigmas, esses tabus do passado; mas eu também visualizo que a contabilidade hoje tem um percentual muito grande de participantes (...) que traz essas ideias mais atuais de questões sociais, questão racial, questão LGBT, então eu acho que a Contabilidade hoje tem esses dois tempos... (E3)

eu trabalhei num lugar que, nesse escritório que trabalhei, três gays. Um era mais afeminado e tudo, enfim, super escrachado e tal; eu ali também, não sei, as vezes sou mais escrachado, as vezes sou mais reservado; e tinha um outro mais reservado mesmo, ele era na dele e ele se cercava dos amigos héteros dele e tinha um comportamento menos afeminado, e quando a gente falava alguma coisa que soava mais, é assim quando a gente fazia uma piada ou um meme gay ou alguma coisa assim, ele se resguardava e “não, não, não”. Então, apesar de estar lá, ele se sentia oprimido, ele sentia que ele não podia ser ele (...) apesar de estar lá, essa diversidade não podia ser expressada no dia a dia, pois ele agia como um hétero. (E4)

Em geral os entrevistados indicaram uma visão de que a contabilidade não é um lugar aberto a diversidade por sua característica conservadora, tradicional. A repressão ao modo de ser aparece nos discursos de E2 e E4, este último apresenta um relato de um colega que se via na necessidade de performar uma heterossexualidade que não era a sua condição, seja na evitação de convivência com os colegas gay, preferindo se cercar da companhia de héteros ou mesmo no modo de agir. Essa é uma estratégia de passabilidade adotada por muitas pessoas

LGBTQIA+ como modo de evitação de preconceitos e de aceitação no ambiente de trabalho, porém seu custo é elevado, uma vez que a sustentação dessa “farsa” exige atenção constante e o impedimento de viver a vida de modo pleno.

Duas outras questões chamam a atenção nos relatos, uma é quando E1 afirma que o campo contábil é fechado, exceto quanto uma mudança lhe dê crédito mais à frente, isto é, quanto a organização venha a obter alguma vantagem demonstrando ser mais aberta a diversidade sexual. Esse tema tem sido debatido na academia, especialmente por ocasião de datas simbólicas relacionadas a grupos não hegemônicos, como o dia internacional da mulher, dia nacional da consciência negra ou dia internacional contra a homofobia. Sobre esse aspecto, e combate à homofobia. Nessa direção, Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021) em seu estudo apontam que em uma visita rápida à rede social *LinkedIn* no mês de junho, mês do orgulho LGBTQIA+, notou-se uma variedade de marcas que modificaram seus logotipos temporariamente, incorporando as cores do arco-íris um olhar desavisado poderia afirmar que o preconceito nas organizações é algo do passado, ou que estamos prestes a superá-lo. Há que se refletir então sobre o real interesse dessas organizações numa mudança de gestão que proporcionam transformações efetivas no modo de lidar com pessoas LGBTQIA+.

Um segundo aspecto é trazido por E3 que trata de uma questão geracional, isto é, que a nova geração estaria produzindo uma mudança dentro da contabilidade, da percepção que se tem da área enquanto um espaço conservador portanto avesso a presença de pessoas que não se enquadraria no padrão tradicional do homem branco, heterossexual, cisgênero, abrindo espaço para mulheres, negros, gays, etc.

Considerando os diversos momento da trajetória das pessoas que atuam na contabilidade, interessou a pesquisa saber se na percepção dos sujeitos, existem diferenças na aceitação de pessoas LGBTQIA+ entre o ambiente profissional e acadêmico da contabilidade. E os relatos apontam que sim, elas existem:

Quando você entra no curso de Ciências Contábeis, é perceptível a cobrança e a mudança de postura que você tem que ter. Uma pessoa bem humorada, bem alegre não é levada a sério, até mesmo pelos próprios docentes. Eles acreditam que pessoas sérias é que vão se dar bem lá na frente (...) eu já escutei pessoas cobrarem de mim, “se conter” um pouco mais, até dentro de sala de aula. (E1)

na academia é mais livre e o mercado de trabalho é mais fechado (...) eu acho que na academia é mais fácil de você mudar de pensamento, por ser o local onde flui todo pensamento e corre todo o estudo, então a pessoa respira pesquisa e fatos novos, no mercado não, o mercado de trabalho não é assim (...) a academia acolhe nesse sentido e o mercado de trabalho hostiliza. (E2)

Aqui trouxemos duas percepções antagônicas, uma em que se acredita que o ambiente acadêmico também é composto por opressão e reforça os marcadores de sofrimento como a solicitação que fizeram a E2 para “se conter”, isto é, performar de modo mais discreto, sem chamar a atenção, e uma outra em que acredita que o ambiente universitário é mais propenso a liberdade de expressão da diversidade sexual por ser um local que valoriza a pesquisa e o debate.

É verdade que a universidade tem uma postura de vanguarda em muitas pautas progressista, e por vezes se coloca como o motor que acelera transformações sociais, por outro lado, o ambiente acadêmico é composto por pessoas e essas pessoas têm suas existências forjadas por um conjunto de experiências pessoais e coletivas, influenciadas pelo meio (família, escola, religião, etc.) que podem produzir uma formação mais conservadora, e pouco permeável ao ambiente de abertura que a universidade proporciona, terminado por reproduzir neste ambiente, comportamentos e atitudes opressoras em dados momentos. Esses resultados dialogam com a pesquisa de Unerman (2018) cujos dados apontam que pessoas LGBT em todo

o mundo estão sujeitas a violência física e sexual por parte de ambos atores estatais e não estatais e são discriminadas na educação e no emprego.

Sobre opressão e violências, os entrevistados foram questionados se já foram vítimas de homofobia ou presenciaram tal violências com outras pessoas LGBTQIA+ e relataram o seguinte:

B: “Aham”. Na universidade (...) onde eu menos imaginava passar (...) tudo começou com o seguinte contexto: era turma de primeiro período (...) o docente pra “quebrar o gelo das aulas” fazia piadas homofóbicas. E aquilo dali começava a me machucar; a falar de coisas do tipo “aí bicha”, “aí querida”, imitando pessoas afeminada dentro de sala de aula... tinha também os olhares... (E1)

Dentro da Universidade nunca. Nunca percebi. Me sentia muito à vontade e muito seguro dentro do campus (...) tenho uma experiência comigo antes das ciências contábeis em que um rapaz, no meu trabalho, veio “brincar” comigo, mas o objetivo era de me constranger, mas dei uma volta por cima na fala dele e quem ficou constrangido foi ele. (E2).

eu já passei por alguns momentos que me deparei com racismo, com LGBTfobia, que me deparei com preconceitos em gerais que, de certa forma, acaba impactando naquilo que a gente constrói, seja na vida acadêmica seja na vida profissional. (E3)

Olha, por incrível que pareça, não. Dentro da universidade não, não na minha frente, se rolou alguma coisa foi fora das minhas vistas, mas... a gente sabe, cada um tem um comportamento, mas eu tenho um comportamento que, de certa forma, eu me imponho (...) a gente sempre escuta comentários (...) eu já escutei a respeito dos mais afeminados nas empresas que eu trabalhei (E4)

De modo geral os entrevistados relatam que já foram vítima de homofobia, seja no ambiente acadêmico ou profissional da contabilidade, mas revelaram também suas estratégias de enfrentamento, como “revidar”, “se impor”, porém, para muitas pessoas LGBTQIA+ o silenciamento é a opção, numa estratégia de redução de danos. Nem todas pessoas se sentem seguras para revidar as provocações e opressões, ou possuem estrutura emocional para tal. Daí a importância da constituição de espaços de acolhimento e escuta dentro dos cursos e das empresas, ou fora delas, em entidades como o Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID) que reúne profissionais e acadêmicos da área contábil de mais de 18 estados brasileiros, onde discutem estratégias de enfrentamento dessas opressões, ações educativas e de visibilidade de pessoas LGBTQIA+ na contabilidade (COLID, 2022)

Há também um problema que amplia as chances de ser alvo de violências, que é a presença de múltiplos marcadores de sofrimento: ser gay e ser negro, ser gay e ser afeminado, ser gay e ser gordo, ser gay e ser oriundo da periferias, ser gay e possuir idade mais avançada, ser gay e ser pessoa com deficiência, ser gay e ser nordestino. Alguns dos entrevistados revelaram carregar múltiplos desses marcadores, sendo alvo portanto não apenas de homofobia, mas também de racismo, xenofobia, gordofobia, capacitismo. Esses resultados estão alinhados com aqueles identificados pelo estudo de Costa & Pires (2015) que revelaram que homossexuais sofrem preconceito e discriminação constantes nas organizações e no ambiente de trabalho por pertencerem a grupos de minorias e por possuírem “desvios”.

Sobre a homofobia específica direcionada a homens gays que que performa de modo feminino, o estudo questionou aos entrevistados se há lugar para essas pessoas na contabilidade, e obtivemos as seguintes respostas:

O gay afeminado é levado à palhaço, ele não é levado a sério, levado a chacota. Um gay enrustido, não; a “não afeminada”, a “padrão”, ela pode ser “a gay”, mas não faz “escândalo”. (E1)

Não, infelizmente não. Porque eu acho que é uma profissão muito ligado ao conservadorismo. Infelizmente se um gay afeminado, que gosta da contabilidade, quiser trabalhar na contabilidade ele vai ter muita dificuldade. (E2)

Eu acho que é um lugar que a gente tá conquistando, é um lugar que a gente tá se abrindo, sabe. Se essa pergunta fosse feita há, de repente, 10 anos, 20 anos atrás, eu, sem hesitar, diria que não, mas hoje, diria que tem, tem lugar e tem que ter, se não tiver a gente vai abrir esse lugar, entendeu, então eu acho que tem lugar sim (E3)

Tem, já vi vários, eles ocupando fiscal, contábil, o pessoal... eu geralmente associo “a gente” à classe contábil, porém, eles estão em todos os setores (...) A gente escuta muito, dentre os colegas, “ah, tem um gay que trabalha comigo”, “ah, do setor pessoal, né?” (E4)

Na hierarquia da dor e da opressão, homens gays que performam de modo feminino e mulheres lésbicas que performam de modo masculino estão no topo das violências, perdendo possivelmente apenas para pessoas transexuais e transgêneros. Os relatos revelam que os marcadores de feminilidade afetam negativamente na credibilidade desses profissionais e acadêmicos e que mesmo dentro da profissão existem espaços destinados para eles “ah, do setor pessoal, né?”, de modo análogo ao que ocorre com mulheres, negando-se a ascensão a determinadas áreas dentro das organizações (e também na academia). Se existe dificuldades (e violências) para homens gays na contabilidade, elas se ampliam se o modo de falar, de se portar, de se vestir, de se expressar, suprime o modelo de masculinidade convencional, por outro lado, um dos entrevistados percebeu mudanças na área e a disposição para abrir esses espaços.

Para Gordiano, Pereira & Conceição (2021), simbólica ou concreta, a violência nos acompanha, pois desde cedo aprendemos “ou tu és homem, ou apanha!”. Mas a mulher, o negro, o deficiente também sofrem desse mal. O nordestino, o velho, o índio, com tantos outros é igual! Daí a necessidade de a academia refletir sobre o fazer para esse quadro inibir.

Como pesquisadores, acreditamos que a ampliação de pesquisas dentro dessa temática, analisando esses fenômenos, também contribuem para tal mudança. Há que existir uma mudança dentro das empresas, e talvez as estratégias de ESG sejam uma luz no fim do túnel nessa direção, nos ambientes de representação classista (sistema CFC/CRC) e para tal a criação de comissões de diversidade ocorridas em 2022 nos CRC do Ceará, Bahia, Paraná e Rio Grande do Norte seja um indicativo de mudança, e também na academia, com a ampliação e difusão de pesquisas, realização de fóruns e debates sobre diversidade na universidade, criação de disciplinas na graduação e pós-graduação que tratem desse tema, mudanças nos projeto pedagógicos que incorporem a diversidade e inclusão como valores essenciais.

Dentre as estratégias para evitação de violências físicas e simbólicas, destaca-se o modo de performar, assim, questionou-se aos entrevistados se eles já sentiram a necessidade de performar uma dita masculinidade como estratégia de proteção. Os relatos apontam que:

Eu nunca deixei esconder, mas eu já parei para pensar sobre os meus atos e sobre o meu jeito, sobre a forma de me apresentar, sobre a forma de agir, sobre a forma de sentar, sobre a forma de falar, se eu falava grosso, se eu falava fino, se eu falava gesticulando, de tentar ser formal, o máximo possível... isso assim, para tentar se moldar dentro do mercado (E1)

Não, eu sempre fui leal ao que eu sentia. (E2)

eu acho que sim, alguns momentos, né. (...) em alguns momentos eu acho que acabei que tendo que entrar em um padrão, por mais que seja um padrão de voz, de expressão, ou sabe...eu acho que eu acabei que em um momento eu tive que entrar sim... (E3)

No meu modo de me vestir eu acho que eu me visto muito padrãozinho, muito “boyzinho” e tudo, porém, eu gosto muito de rasgar logo, rasgo mesmo, entendeu, e se tiver que desmunhecar eu desmunheco logo, mas se tiver que falar grosso eu vou

lá e falo grosso e meto a ignorância. Então, tipo, pronto o híbrido, eu transito, entendeu, não me escondo. (E4)

Chama a atenção o relato de E1 que se questiona quanto a adoção de estratégia de performar um “eu masculino” para evitar violências e ampliar sua aceitação, especialmente no mercado, justamente a mesma tática que E3 e E4 revelaram já terem realizado. Ressalte-se que, apesar de E2 afirmar que sempre foi leal ao que sente, é importante lembrar que seu modo de performar é como o mesmo já afirmou anteriormente “padrão”, logo, ele não sente necessidade de adaptação pois já está condicionado a uma performance com expressão masculina. Para Gordiano, Pereira & Conceição (2021) ocultar sua verdadeira identidade é uma estratégia de sobrevivência, mas também representa um modo de se humilhar, ou seja, camuflar sua sexualidade pode ser preferível do que lutar contra sistema, mas o custo disso é terrível

A contabilidade, historicamente, por sua ligação com áreas formais, como repartições públicas, juntas comerciais, cartórios, órgãos de controle, órgão de fiscalização, etc, sempre exigiu um *dress code* de seus profissionais, um modo de vestimenta formal, que para homens se expressa nas camisas e sapatos sociais, calça, por vezes paletó, gravata, blazer. A questão em si não está na forma de se vestir, mas na atitude esperada para as pessoas que estão dentro dessas vestimentas. Toda área profissional possui seu *modus operandi* a questão que deve haver espaço para adequações, não há a necessidade de um rigor extremo e questionamentos precisam ser pontuados, afinal, qual o problema se o tom da voz do profissional contábil for mais anasalado? ele errará na mensuração dos fenômenos ou na avaliação de ativos e passivos por isso? de que modo o uso de piercing, corretivo de olheira ou uma sobrancelha marcada atrapalhará no momento de apuração de um tributo ou de atribuição de um custo aos produtos?

A ideia de se vestir padrão é uma estratégia de evitação de violências, mas o profissional deve ter a liberdade, nas palavras de E4 “se tiver que desmunhecar eu desmunheco logo” sem que essa atitude coloque dúvidas sobre suas habilidades ou o transforme em alvo de homofobia, dentro ou fora do trabalho.

Por fim a pesquisa buscou identificar qual a sua percepção dos sujeitos de como é ser um homem gay dentro da Contabilidade.

É uma pessoa que sempre vai enfrentar desafios, tem que ser muito resiliente (...) é uma área muito fechada, você tem que começar a permear por ciclos de amizade LGBT para você compartilhar suas dores, seus momentos, para que você não possa ficar louco (...) você tem que estar preparado para tudo- humilhação, decepções, reviravoltas, felicidades, “close”, estourar, explodir. Eu mesmo venho pensando muito até quando eu vou aguentar ficar nesse meio... (E1)

Ser um homem gay, resumidamente, dentro da contabilidade, é resistir aos padrões que são impostos, é resistir aos processos que são impostos, é resistir sobre a perspectiva que é imposta em cima da gente, é ter que provar o tempo todo que somos tão bom quanto, que realizamos as atividades tão bom quanto, que a gente pode ser um ótimo cientista, que a gente pode ser um ótimo profissional, que a gente pode ser um ótimo qualquer coisa, igual a todo mundo, então é resistir realmente e continuar tentando. E tendo que mostrar, mostrar tua potência (E3)

Os trechos destacados revelam duas perspectivas principais que observamos nos relatos, uma que aponta para as dores, os desafios, os enfrentamentos que pessoas LGBTQIA+ da contabilidade estão submetidas, e por isso, traz o questionamento sobre continuar ou não na área e outro que, em caminho oposto, faz uma convocação para resistir, ainda que seja necessário estar permanentemente em estado de alerta, contudo, nenhum dos entrevistados negou a sua orientação sexual. Destarte, Gomes & Felix (2018) identificaram em seu estudo que diversos são os profissionais homossexuais que, após realizarem uma análise de risco e retorno da decisão de “sair do armário”, optam pelo silêncio, algo semelhante ao que Rumens



(2008) encontrou em gays e lésbicas auditores, para os quais há uma infinidade de realidades entre expor totalmente sua diferença e permanecer 'No armário'.

Embora os relatos pareçam antagônicos, eles convergem em alguns pontos, como por exemplo a necessidade de criar espaços para compartilhar dores e sabores, onde as experiências encontrem ressonância e as pessoas se apoiem. Estamos falando aqui de um conceito de comunidade e de coletividade como estratégia de resistência. Esse tem sido o caminho para grupos não hegemônicos, tais como a população negra e o movimento antirracista, as mulheres e o movimento feminista e as pessoas LGBTQIA+ e o movimento da diversidade sexual. Estes são espaços de acolhimento e empoderamento, que fornecem subsídios para resistir (e não desistir), inclusive dentro das áreas profissionais, como a contabilidade. Para Lopes & Lima (2022), a partir do momento que uma sociedade não garante a permanência dos grupos LGBTQIA+ nos espaços contábeis há a violação dos direitos humanos desses sujeitos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este artigo buscou-se analisar as dificuldades e satisfações em existir enquanto homem gay na área contábil. Para tal pesquisa de cunho qualitativo realizado por meio de entrevistas. As narrativas mostram que há um espaço muito conservador e tradicional na visão dos entrevistados. Assim, são identificadas muitas dores vivenciadas por esses homens gays na contabilidade. É complicado identificar um cenário que em algumas instâncias expulsa os corpos gay da contabilidade.

A pesquisa contribui com o campo de investigação sobre diversidade e inclusão, à medida que lança luz a vida de homens gays. Assim, traz-se visões alternativas para a pesquisa em contabilidade. De modo tímido essa contribuição contribui para a perpetuação de pesquisas alternativas que marginalizam o aspecto econômico que se perpetua na contabilidade desde 1960. A construção de uma contabilidade humana e igualitária depende também de elementos que não privilegiem apenas o lucro.

Para o campo prático a pesquisa permite identificar qual cenário contábil está se criando a curto e longo prazo. Assim, é possível prever que homens gays também estarão gerando informações contábeis para os mais diversos usuários da contabilidade. Assim, o cumprimento dos objetivos contábeis nas organizações e nos mais plurais espaços também vão se somar a histórias de vida de dores e delícias de ser quem se é, sejam gays, lésbicas, trans e para além do binarismo pregado pelo sistema cisheteronormativo que tem se perpetuado na contabilidade.

O estudo possui algumas limitações. Inicialmente reconhecemos que apesar do cuidado elencado a respeito da escolha e seleção dos participantes esse aspecto pode ser visto como uma limitação da pesquisa. Por ser de cunho exploratório a pesquisa também pode ser vista como uma primeira experiência no que tange conhecer narrativas de homens gays presentes no espaço da contabilidade. Assim, é visto que identificar esses homens também é uma limitação. Tal limitação pode ser fruto inclusiva do conservadorismo e tradicionalismo presentes na área e que foram narradas pelos entrevistados da pesquisa também. Assim, criar um ambiente de liberdade e segurança é uma forma de ampliar a participação desses corpos nos espaços contábeis e também em investigações que possam questionar a perpetuação do sistema cisheteronormativo que permeia a contabilidade no Brasil e no Mundo.

Para pesquisas futuras demanda-se por ampliação das discussões. Assim, identificar qual as características do eu masculino assumido por homens gays afeminados e o eu feminino assumido por lésbicas mais masculinizadas é uma oportunidade ímpar para contribuir com a literatura aqui discutida. Além disso, verificar os aspectos contábeis acadêmicos mais aptos a receber os corpos não-hegemônicos é uma forma de discutir as práticas presentes nesses



espaços que possam ser espalhados para os demais espaços socioacadêmicos tidos como conservadores e tradicionais. Em sumo, é preciso falar, é preciso dialogar. Esses caminhos são profícuos para a construção de espaços de permanência e mitigação das dores dos homens gays presentes na contabilidade. É preciso criar um espaço de perpetuação de alegrias de ser e estar para a construção de uma contabilidade pautada na igualdade.

REFERÊNCIAS

- Batista Júnior, J. R. L., Sato, D. T. B., & Melo, I. F. (2018). *Análise de discurso crítico para linguistas e não linguistas*. São Paulo: Parábola, 2018.
- Carroll, A. (2016). *State-Sponsored Homophobia: A World Survey of Sexual Orientation Laws – Criminalisation, Protection and Recognition*. 11 ed. Genebra: Ilga, 2016.
- Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade – COLID (2022). Regimento e Princípios. Disponível em <https://docs.google.com/document/d/137k0vR5wBA8pN4qqmpJuuDG_1tuoFwFljJEUEi0kcLw/edit>. Acesso em ago de 2022.
- Colling, L. (2015). *Que os outros sejam o normal: tensões entre movimento LGBT e ativismo queer*. Salvador: EDUFBA.
- Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2021). *Relato Integrado*. Disponível em <<https://cfc.org.br/relato-integrado-2021/>> Acesso em jun 2022.
- Costa, W. S., & Pires, J. C. S. (2015) Sexualidade e Trabalho: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. *Qualia: a ciência em movimento*, 1(1), p.78-105
- Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (5), p 595-614.
- Foucault, M. (1999). **História da Sexualidade I: A vontade de Saber**. 13 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Gomes, R., & Felix, B. (2019) O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. *Cad. EBAPE.BR*, 17 (2), p. 375-388.
- Gordiano, C. A. S. G., Pereira, D. J., & Conceição, M. G. (2021). Prazer e Sofrimento: Vivência da Orientação Sexual Durante a Formação em Ciências Contábeis por Homens Gays em Universidades. *Anais...XIV Congresso ANPCONT*, 2021.
- 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.
- Hunt, V. et al., (2018) *Delivering Through Diversity*. *Mckinsey & Company Organization*, Disponível em <<https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>>. Acesso em ago de 2022.
- Lima, J. P. R., Bittar-Godinho, J., & Bittar-Godinho, D. (2021). Pequeno Manual Anti-LGBTfóbico Para Aprender e Ensinar Contabilidade na/para/com a Diversidade. *Anais...XIV Congresso ANPCONT*, 2021.



Lopes, I., & Lima, J. P. R. (2022). Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*, (1,) 1.

McGuigan, N. & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting professional services firms. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, v.9, n.5, p. 625-635

Miskolci, R (2012). *Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças*. Belo Horizonte: Autêntica.

Organização das Nações Unidas – ONU. (2022). *ONU quer medidas efetivas para proteção dos direitos humanos da população LGBT*. Disponível em < <https://brasil.un.org/pt-br/62664-onu-quer-medidas-efetivas-para-protecao-dos-direitos-humanos-da-populacao-lgbt>>. Acesso em jul de 2022.

Régio, B. A., Alencar, R. V., & Oliveira, M. C. (2022) A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI. *Revista Direito GV*, 18(2) p.1-32

Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120.

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. 636-64.