



282

AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS PESSOAS LGBTQIAPN+ NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA-CE

Bacharel/Bachelor Maria Candida Pereira Monteiro [ORCID iD](#), Mestre/MSc. Luziberto Barrozo Carneiro [ORCID iD](#), Doutor/Ph.D. Ana Jeniffer Rebouças Maia [ORCID iD](#)

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brazil

Bacharel/Bachelor Maria Candida Pereira Monteiro

[0009-0008-1650-9430](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Ciências Contábeis

Mestre/MSc. Luziberto Barrozo Carneiro

[0000-0002-7456-5296](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Ciências Contábeis

Doutor/Ph.D. Ana Jeniffer Rebouças Maia

[0000-0003-2125-5953](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Ciências Contábeis

Resumo/Abstract

Este estudo teve como principal objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelos(as) contadores(as) LGBTQIAPN+ nos escritórios de Contabilidade em Fortaleza (CE). A metodologia adotada para a realização da pesquisa é de abordagem qualitativa e o procedimento adotado foi uma pesquisa de campo junto a alguns escritórios de Contabilidade em Fortaleza (CE), com a participação de 21 contadores. Os dados foram coletados por meio de testes e após a sua aplicação foi realizada uma análise qualitativa para a compilação dos resultados. As principais dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN nas empresas contábeis são a insegurança e o medo de represálias por parte dos colegas de trabalho e chefias não aceitam a orientação sexual dos mesmos. Afirmam também que o local onde trabalha tem a Ética, a Cordialidade e a Assertividade como pontos fortes, entretanto, precisam melhorar com relação à Empatia. E que apesar de possuir recursos intelectuais suficientes para ocuparem cargos de chefia, sua condição sexual é um fator relevante que dificulta a promoção dos mesmos a cargos de chefia.

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



AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS PESSOAS LGBTQIAPN+NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA-CE

RESUMO

Este estudo teve como principal objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelos(as) contadores(as) LGBTQIAPN+ nos escritórios de Contabilidade em Fortaleza (CE). A metodologia adotada para a realização da pesquisa é de abordagem qualitativa e o procedimento adotado foi uma pesquisa de campo junto a alguns escritórios de Contabilidade em Fortaleza (CE), com a participação de 21 contadores. Os dados foram coletados por meio de questionário e após a sua aplicação foi realizado uma análise qualitativa para compilação dos resultados. As principais dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN nas empresas contábeis são a insegurança e o medo de represálias por parte dos colegas de trabalho e chefias não aceitarem a orientação sexual dos mesmos. Afirmam também que o local onde trabalham tem a Ética, a Cordialidade e a Assertividade como pontos fortes, entretanto, precisam melhorar com relação à Empatia. E que apesar de possuírem capacidades intelectuais suficientes para ocuparem cargos de chefia, sua condição sexual é um fator relevante que dificulta a promoção dos mesmos a cargos de chefia.

Palavras-chave: Diversidade; Escritórios contábeis; LGBT; LGBTQIAPN+.

ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the difficulties faced by LGBTQIAPN+ accountants in Accounting offices in Fortaleza (CE). The methodology adopted for carrying out the research is a qualitative approach and the procedure adopted was a field survey with some Accounting offices in Fortaleza (CE), with the participation of 21 accountants. Data were collected through a questionnaire and after its application a qualitative analysis was carried out to compile the results. The main difficulties faced by accounting professionals belonging to the LGBTQIAPN group in accounting companies are insecurity and fear of reprisals on the part of co-workers and managers for not accepting their sexual orientation. They also state that the place where they work has Ethics, Cordiality and Assertiveness as strong points, however, they need to improve in relation to Empathy. And that despite having sufficient intellectual capacity to occupy leadership positions, their sexual condition is a relevant factor that hinders their promotion to leadership positions.

Keywords: Diversity; Accounting offices; LGBT; LGBTQIAPN+

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil traz números cada vez mais preocupantes com relação à taxa de desemprego, só no 3º trimestre de 2022 são 9,5 milhões de desempregados no Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). Quando se fala então da situação da comunidade LGBTQIAPN+, os desafios são ainda maiores, uma vez que essas pessoas sofrem diariamente com o preconceito, exclusão, violação de seus direitos e dificuldade de acesso à educação e ao mercado de trabalho (Cook; Glass, 2018; Fundo Brasil, 2022).

A padronização e a homogeneização da sociedade adoecem a humanidade e geram conflito e desigualdade estrutural. A evolução sobre os entendimentos da temática levou ao surgimento dos nomes 'gays' e 'lésbicas', que embora tenham surgido de forma



pejorativa, foram ressignificados, modificando-se até chegar ao acrônimo LGBTQIAPN+, incluindo Lésbicas, Gays, Bissexuais, Bigêneros, Transexuais, Travestis, Transgêneros, Queer, Intersexo e Assexuados. É importante entender que as lógicas que buscam padronizar e homogeneizar corpos, experiências e desejos conflitam com aquelas de povos, comunidades e grupos sociais que se organizam e se fortalecem a partir de práticas inclusivas que reconhecem a diversidade (Oliveira, 2015; Fundo Brasil, 2022).

A inclusão do público LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho exige mudanças complexas, sobretudo no que se refere à alteração na mentalidade das pessoas que vai além dos muros da organização. Afinal, a empresa está inserida na sociedade heteronormativa e é mantida por mecanismos que impedem a aceitação da comunidade LGBTQIAPN+ em um contexto social mais amplo (Oliveira, 2015).

Ao seu tempo, observa-se que há baixa quantidade e representatividade de artigos que tratem da participação LGBTQIAPN+ na Contabilidade. Por outro lado, tem-se uma crescente da discussão a respeito da diversidade, incluindo-se a sexual nas firmas e uma busca por estratégias de gestão, recrutamento e promoção que possibilitem pluralidade nas empresas aproveitamento destes talentos. Nesse sentido, Siqueira (2016) denota que houve, por parte das empresas, a incorporação de estratégias com o intuito de aproximar as populações não hegemônicas que compõem o público LGBTQIAPN+ e criar medidas com a finalidade de inclusão.

Tendo como foco as empresas que oportunizam diversidade, pode-se citar com base no *ranking do Great Place to Work (GPTW)* de 2021, as empresas *IBM, Bristol Myers Squibb* e *Accor* que estão no top 3 das melhores empresas para o público LGBTQIAPN+ trabalhar, ao ter como escopo de atividades inclusivas as seleções voltadas para contratação do público, rodas de terapia coletiva voltadas para a saúde mental e melhoria do ambiente de trabalho, entre outras. Observa-se que com essas empresas o investimento em questões de diversidade e inclusão traz resultados. De acordo com pesquisa realizada pelo *GPTW* como ação de inclusão mais de 90% das empresas entrevistadas possuíam um colaborador responsável por combater a discriminação no ambiente de trabalho e disseminar a diversidade. Apesar desse recorte não ser de escritórios de Contabilidade. Estes também podem se beneficiar da pluralidade de pessoas e adaptar alguma dessas ações para a o exercício da profissão contábil (Brito, 2020; Rodrigues, 2021).

Portanto, o cenário atual determina o problema desta pesquisa: Quais as dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no exercício profissional nas empresas contábeis em Fortaleza (CE), em 2022? Sendo este o objetivo geral do estudo, tem-se como os objetivos específicos: i) identificar o perfil dos profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no exercício profissional nas empresas contábeis em Fortaleza (CE), em 2022, ii) analisar as relações interpessoais das pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho, e iii) analisar as dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no processo de seleção, exercício profissional e ascensão a cargo de gestão.

Diante do contexto, este estudo justifica-se, pela necessidade de se pesquisar a respeito do público LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho dos escritórios de Contabilidade e principalmente sobre a forma como são tratados, especialmente sobre como isso afeta o seu desenvolvimento profissional. O objeto de estudo dessa pesquisa será os escritórios de Contabilidade por observa-se que a esfera contábil tem um perfil muito marcante de indivíduos compostos por homens, heteros e brancos (Rodrigues, 2021).

O presente contribui para a construção de um *corpus* científico sobre o tema, ampliando as discussões escassas desse fenômeno associado à Contabilidade, servindo assim de base para futuras pesquisas mais aprofundadas sobre a temática. Além desta seção, o presente trabalho possui mais cinco partes. A seção seguinte compete ao referencial teórico,



posteriormente serão apresentados à metodologia, seguida da análise e discussão dos dados coletados, as considerações desse estudo e, por fim, o apêndice.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta sessão abordará temas importantes nos quais envolvem a LBGTQIAPN+ no trabalho e os estudos anteriores sobre LBGTQIAPN+ na Contabilidade, abordando conceitos para fins de estudo, procurando dar as bases que sustentarão ao processo de pesquisa.

2.1 LBGTQIAPN+ no mercado de trabalho contábil

O trabalho é central na organização da vida em sociedade, mas o acesso ao mercado e a permanência no emprego possuem atravessamentos que vão além de questões econômicas. O trabalho possui, então, extrema relevância para motivação e satisfação das pessoas, constituindo-se em atividade exclusivamente humana direcionada para uma finalidade. Um conjunto de ações com um significado próprio de transformação do homem e da natureza, dependendo de questões pessoais e sociais (Del Prette; Pereira, 2008), podendo ser fonte de felicidade, saúde e autorrealização humana, implicando em encontrar propósitos válidos que confirmam sentido à existência humana nos planos de vida pessoal (Silva; Tolfo, 2012), quanto pode também ser fonte de adoecimento (Beiras; Honorato; Martins; Pinheiro, 2006; Souza, 2021).

Entendendo a dimensão e importância do trabalho no contexto social, com um olhar mais atento, pode-se observar que o acesso e permanência no mercado de trabalho pode não ser dado em condições de equidade a todas as pessoas. Há determinados grupos sociais, como as pessoas LBGTQIAPN+, que têm o acesso dificultado ao mercado de trabalho e quando o conseguem, as experiências vivenciadas podem não ser das mais agradáveis (Beiras; Honorato, 2006; Souza, 2021).

Com o progresso tecnológico e dos mercados, cada vez mais globalizados, o perfil do(a) trabalhador(a) contábil vem evoluindo no sentido de aprimorar e adquirir competências, que de um(a) profissional responsável pela compilação, registro e guarda das informações contábeis, seja um especialista com múltiplos conhecimentos, que atravessam as disciplinas contábeis e, com isso, passou a participar com mais relevância nas tomadas de decisões das empresas, munindo seus gestores com informações econômicas, fiscais e financeiras, contribuindo para que a decisão ocorra com a maior assertividade esperada (Reis *et al.*, 2015; Biazus; Colossi; Madruga, 2016; Couto, 2021).

Nesse sentido, as pesquisas indicam que as habilidades mais significativas para os profissionais em Contabilidade podem ser catalogadas em pensamentos críticos, boa comunicação, bom relacionamento interpessoal, facilidade em trabalhar em equipe, profissionalismo e busca por educação continuada (Tamer *et al.*, 2013; Couto, 2021).

Com a concorrência acirrada entre as empresas e processos e mercados tomando contornos globais, o mercado de trabalho está cada vez mais rigoroso, aumentando a exigência das habilidades e de competências dos profissionais e, na área contábil não é diferente. O modelo de contador(a) de retaguarda, apenas mensurando e registrando dados para fins fiscais está em decadência. Hoje, as organizações esperam contar com o profissional contábil com seus conhecimentos técnicos e que possam contribuir para a manutenção dos negócios (Souza; Vergilino, 2012; Reis *et al.*, 2015; Leite, Vasconcelos; Zaidan, 2017; Couto, 2021).

Por outro lado, por muitos anos o termo 'gênero' era utilizado erroneamente, sendo apresentado como um sinônimo da palavra sexo, todavia, o sexo relaciona-se ao sentido da biologia, já a palavra gênero relaciona-se às áreas da psicologia e da sociologia, mas compreendem ainda o desempenho representado pelo que se conhece como o feminino e



masculino, o ‘papel da mulher’ e ‘papel do homem’ dentro da cultura da sociedade (Gonçalves, 2021; Caldas *et al.*, 2022).

O termo ‘sexo’ possui mais de um significado, visto que, pode estar relacionado ao gênero no sentido da biologia (feminino ou masculino), entretanto também está associada à atividade sexual. Adentrando a terminologia ‘sexualidade’, é mais ampla, pois envolve o próprio sexo biológico, as identidades de gênero, as orientações sexuais, entre outros (Pereira, 2019; Caldas *et al.*, 2022).

Tratando de orientação sexual, ela remete ao socioafetivo e a atração emocional e sexual por outro alguém, por isso não se trata de opção, mas sim de condição, porquanto no trata de algo a ser escolhido (Melo; Sobreira, 2018; Caldas *et al.*, 2022).

A orientação varia de pessoa para pessoa e possui diversos preponderantes, como por exemplo: Heterossexualidade (pessoa que se atrai fisicamente e emocionalmente por outros do sexo/gênero oposto), Homossexualidade (pessoa que se atrai fisicamente e emocionalmente por outros do mesmo sexo/gênero), Bissexualidade (pessoa que se atrai fisicamente e emocionalmente por pessoas dos dois sexos/gêneros), Pansexualidade (pessoa que se atrai fisicamente e emocionalmente por pessoas, sem dar importância para gêneros/sexos), Assexualidade (pessoa que não se sente atraída fisicamente e emocionalmente por nenhum dos gêneros/sexos), Demisexualidade (pessoa que só consegue se relacionar sexualmente com alguém com quem tenha conexão emocional), e diversos outros (Reis, 2018; Caldas *et al.*, 2022).

No Brasil é notório que as desigualdades de gênero e raça são problemas que dizem respeito à maioria da população brasileira (Abramo, 2020). Tal processo está relativamente relacionado à necessidade de entender a diversidade e inclusão como pautas emergentes (Lopes; Lima, 2022), inclusive no campo do trabalho.

Nos últimos anos, o país vem apresentando números cada vez mais preocupantes com relação à taxa de desemprego. Quando se fala então da situação da comunidade LGBTQIAPN+, os desafios são ainda maiores, uma vez que essas pessoas sofrem diariamente com o preconceito, exclusão, violação de seus direitos e dificuldade de acesso à educação e ao mercado de trabalho (Fundo Brasil, 2022).

Por seu lado, a Contabilidade está implicada na construção e perpetuação das desigualdades. Tal constatação perpassa pela discussão acerca da relação entre as tecnologias contábeis e os diversos tipos de extrativismo, exploração, marginalização, submissão e subalternização de diferentes grupos sociais (Bryer, 2006; Gendron, 2018; Haynes, 2017; Lima *et al.*, 2021).

Nesse sentido, faz-se necessário repensar a Contabilidade enquanto ciência social para entender seus desdobramentos, assim como suas raízes nos sistemas de opressão vigente (RUMENS, 2016). A literatura aponta a Contabilidade como uma área inscrita e edificada em uma estrutura masculinizada (Haynes, 2017) cis heteronormativa (Rumens, 2016) e branca (Silva, 2016).

Dessa forma, o chamamento realizado por Rumens (2016), é pautado na criação de alianças *queer* em contextos contábeis de modo que os sujeitos LGBTQIAPN+ não sejam negligenciados nos espaços profissionais relacionados à Contabilidade.

Dentre as formas de modificar o quadro da desigualdade na sociedade e na área contábil é a conscientização e a instituição de políticas de apoio à classe menos favorecidas. Dessa forma, os processos advindos de políticas públicas a exemplo da Lei de Cotas nas Universidades Públicas são conquistas que merecem ser reverenciadas com frequência como uma forma de legitimar a permanências de sujeitos pertencentes a grupos não hegemônicos nos espaços contábeis (Lopes; Lima, 2022).

A partir do momento que uma sociedade não garante a permanência dos grupos LGBTQIAPN+ nos espaços contábeis há a violação dos direitos humanos desses sujeitos.



De certa forma, a área contábil precisa compreender que não são direitos para apenas uma classe, categoria, pessoa ou raça, mas sim garantias para todo e qualquer ser humano. Assim o chamamento realizado com esse reconhecimento é que os espaços contábeis criem políticas de permanência e inclusão (Lopes; Lima, 2022).

2.2 Estudos anteriores sobre LGBTQIAPN+ na Contabilidade

Utilizando como base cinco pesquisadores da área em questão, tem-se como exemplos de estudos anteriores o autor Jeffrey Unerman, que em 2018 publicou na revista *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal* seu estudo referente à diversidade na Contabilidade e teve como objetivo geral tratar sobre o avanço da diversidade LGBTQIAPN+ na profissão contábil. Usou como técnica de pesquisa um estudo de caso sobre as suas próprias experiências LGBTQIAPN+ e concluiu que os resultados encontrados indicam motivos para otimismo quanto ao progresso da profissão em alguns países em apoiar a diversidade LGBTQIAPN+ e outras formas de diversidade, apesar do autor deixar claro durante a pesquisa que a Contabilidade permanece sendo uma profissão bastante heteronormativa (Unerman, 2018).

Em 2016, Nick Rumens publicou seu trabalho que abordava como tema central de pesquisa a falta de pesquisas, artigos e estudos de casos referentes ao público LGBTQIAPN+ no mundo contábil, dando ênfase a como ainda hoje a Contabilidade é predominantemente heteronormativa e como pouco se questiona sobre isso. Nick usou como metodologia para avanço e conclusão do seu artigo estudos de caso com base na *Queer Theory* nas organizações. Conclui-se então que a publicação do artigo alcançou o objetivo de dar visibilidade a discussão sobre a representatividade LGBTQIAPN+ na Contabilidade e ajudar os estudantes que quiserem ter como objetivo de pesquisa a diversidade na área contábil e como isso afeta diretamente que se pense em formas alternativas de compreender e articular identidades sexuais no local de trabalho (Rumens, 2016).

E em 2018 Alison Cook e Christy Glass realizaram uma pesquisa intitulada *The Impact of LGBT Policies on Ethnic/Racial and Gender Diversity Among Business School Faculty* onde ambos buscam examinar como as políticas de inclusão voltadas para o público LGBTQIAPN+ influenciam na diversidade nas faculdades com área de atuação financeira e de negócios. Conclui-se que a metodologia utilizada foi análise de amostras coletadas na *Association to Advance Collegiate Schools of Business* e *Affirmative Action /Equal Employment Opportunity* e que teve como resultado que a adoção de políticas LGBT melhora o recrutamento de trabalhadores além dos beneficiários diretos (Cook; Glass, 2018).

Em 2019, Darius Longarino publicou um artigo denominado *Uncovering: The Economic Benefits Of LGBT Workplace Inclusion* que aborda a baixa inclusão do público LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho e que observa como é comum a grande discriminação que esse público sofre no local de trabalho. Usou-se como metodologia no seu artigo estudos de caso e pesquisas de campo onde pode identificar que cerca de 5% da população faz parte do grupo LGBTQIAPN+ o que faz com que sua participação no mercado se torne essencial e tomou como conclusão do seu artigo que se faz necessária aderir políticas de inclusão da diversidade nos locais de trabalho afim de que o público LGBTQIAPN+ tenha mais oportunidades (Longarino, 2019).

3 METODOLOGIA

A pesquisa teve como objetivo compreender as dificuldades enfrentadas pelo público LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho que serão apresentados nesta seção na ordem de: classificação da pesquisa, delimitação da população e da amostra, coleta de dados e a análise dos dados.



A classificação da pesquisa quanto aos seus objetivos foi descritiva e exploratória, visto que, as pessoas que fazem parte da amostra da pesquisa tiveram experiências ligadas diretamente com o problema pesquisado. Por fim, quanto à abordagem do problema, este estudo apresentado se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, pois buscou-se compreender como é a vivência profissional na Contabilidade dos respondentes da pesquisa situados em Fortaleza (CE).

A população da amostra é composta por pessoas LGBTQIAPN+ que trabalham em escritórios de Contabilidade situados no município de Fortaleza, CE que totalizam entre todos uma média de 500 colaboradores. A amostra é composta por vinte e um colaboradores destes estabelecimentos. Os procedimentos de coleta dos dados supracitados, ocorreram através de pesquisa bibliográfica e estudo de levantamento, com o intuito de relacionar os dados para a interpretação e em forma de um questionário estruturado que foi aplicado com os colaboradores destes escritórios que se enquadravam no perfil pertencente ao público LGBTQIAPN+ proposto pela pesquisa, realizada em novembro de 2022.

O questionário foi estruturado com perguntas abertas, fechadas, de múltipla escolha com padrão de resposta em escala de Likert. As perguntas foram direcionadas para a caracterização dos respondentes, o grau de estudos, seus cargos e tempo de serviço nos respectivos escritórios e questões relativas ao atendimento dos objetivos específicos desta pesquisa, buscando-se identificar o perfil dos profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no exercício profissional nas empresas contábeis em Fortaleza (CE), em 2022; analisar as relações interpessoais das pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho e analisar as dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no processo de seleção, exercício profissional e ascensão a cargo de chefia (Gil, 2010).

Após a revisão realizada por um especialista, o questionário foi aplicado de forma *online*, com a ferramenta *Google Forms*, aos colaboradores dos escritórios selecionadas, durante o mês de novembro de 2022. A carta de apresentação do questionário informou de forma sucinta, o conteúdo do estudo para os colaboradores, com o intuito de orientá-los e garantir o sigilo na pesquisa.

A análise dos dados foi feita de forma comparativa e descritiva, a fim de atingir os objetivos propostos. Foi utilizado o programa Microsoft Excel para tabular os dados, calcular os percentuais e elaborar tabelas e gráficos. Os resultados obtidos foram analisados e comparados com resultados alcançados em estudos anteriores relacionados ao tema, buscando-se constatar a temática central deste estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção foram apresentados os resultados do estudo e suas respectivas análises, relacionando os dados obtidos com os objetivos listados para o estudo. Inicialmente foi identificado os desafios e vivências do público LGBTQIAPN+ e depois caracterizado na amostra, seguido da apresentação de dados qualitativos e quantitativos e por fim sua análise descritiva e exploratória.

4.1 Caracterização da amostra

Na Tabela 1 pode-se observar algumas características que compõe o perfil do público LGBTQIAPN+ da pesquisa em conformidade com as respostas dos colaboradores respondentes.



Tabela 1: Perfil dos respondentes, LGBTQIAPN+, Empresas Contábeis, Fortaleza (CE)

Idade	Quantidade	%	Orientação Sexual	Quantidade	%
20	1	4,76%	Assexuais/Arromânticas/Agênero	1	4,76%
24	1	4,76%	Não-binárias	1	4,76%
25	1	4,76%	Pan/Poli	1	4,76%
28	1	4,76%	Lésbicas	3	14,29%
33	1	4,76%	Bi	4	19,05%
23	2	9,52%	Gays	11	52,38%
22	3	14,29%			
29	3	14,29%			
26	4	19,05%			
31	4	19,05%			
Total	21	100,00%	Total	21	100,00%
Cargo	Quantidade	%	Grau de Qualificação	Quantidade	%
Analista Contábil e Fiscal	1	4,76%	Médio Completo (Técnico em Contabilidade)	1	4,76%
Consultor Contábil	1	4,76%	Mestrado	1	4,76%
Consultor Fiscal	1	4,76%	MBA ou Especialização	6	28,58%
Coordenador Contábil	1	4,76%	Superior (Graduação) Completo	13	61,90%
Coordenador Contábil e Fiscal	1	4,76%			
Estagiário Contábil	1	4,76%			
Gestor Financeiro	1	4,76%			
Supervisor tributário	1	4,76%			
Analista Fiscal	2	9,52%			
Analista Contábil	2	9,52%			
Auxiliar Contábil	2	9,52%			
Assistente Contábil	7	33,36%			
Total	21	100,00%	Total	21	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Tabela 1 demonstra algumas características do perfil dos respondentes da pesquisa, destacando, faixa etária, orientação sexual, cargo que ocupam atualmente no escritório em que trabalham e escolaridade. Observa-se que as idades dos respondentes são bastante diversas e variam entre 20 e 33 anos e quanto a classificarem a sua orientação sexual, cerca de 52% se declaram Gays e cerca de 19% se declaram bissexuais, sendo eles os grupos com mais representatividade na pesquisa deste estudo.

Entretanto, pode-se observar que a orientação sexual dos respondentes está diretamente ligada ao cargo que ocupam pois denota-se que cerca de 33,33% dos respondentes ocupam o cargo de Assistente nos escritórios onde trabalham, sendo observado apenas um respondente no cargo de chefia denominado Gestor Financeiro., apesar de que com base na pesquisa realizada cerca de 70% dos respondentes cursaram e concluíram o ensino superior, ou seja, a maioria dos respondentes tem qualificações técnicas para ocuparem cargos de chefia nos seus locais de trabalho, conforme pode-se observar no trabalho de Rodrigues (2021).

4.1.1 Relações interpessoais no trabalho

Nesta subseção são abordados os resultados referentes à análise das relações interpessoais de 21 colaboradores de escritórios de Contabilidade situados em Fortaleza-CE



que constituíram a amostra deste estudo.

Tabela 2: Pilares das relações interpessoais no trabalho, por quantidade de respondentes, LGBTQIAPN+, Empresas Contábeis, Fortaleza (CE)

Pilar	Insuficiente (Nota 1-2)	Regular (Nota 3-4)	Bom (Nota 5-6)	Ótimo (Nota 7-8)	Excelente (Nota 9-10)
Autoconhecimento - reconhecer o nosso comportamento, o impacto que causamos nos outros e que comportamentos dos outros nos incomodam.	0	2	4	8	7
Empatia - considerar os outros, as suas opiniões, sentimentos e motivações.	1	1	6	5	8
Assertividade - habilidade para se expressar de forma franca, direta, clara, serena e respeitosa.	1	1	3	10	6
Cordialidade - ser gentil, solícito e simpático.	1	1	2	6	11
Ética - é ter atitudes que não prejudiquem os outros	0	2	2	7	10

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os colaboradores foram questionados acerca de como eles classificariam o ambiente de trabalho deles com base nos cinco pilares das relações interpessoais no trabalho (Autoconhecimento, Empatia, Assertividade, Cordialidade e Ética). A maioria dos respondentes (65%) classificou como excelente a Ética, a Cordialidade e a Assertividade nos seus ambientes de trabalho, enquanto certa de 45% classificaram como insuficiente/regular a Empatia, como pode-se observar na Tabela 2.

Ademais, também foi questionado aos respondentes como eles classificariam o ambiente de trabalho deles com relação aos fatores interpessoais no trabalho e pode-se afirmar com base nos resultados que para os participantes da pesquisa o fator Respeito é o que eles mais atribuem, como pode-se observar na Tabela 3.

Tabela 3: Fatores que influenciam as relações interpessoais no trabalho, por quantidade de respondentes, LGBTQIAPN+, Empresas Contábeis, Fortaleza (CE)

Fator	Insuficiente (Nota 1-2)	Regular (Nota 3-4)	Bom (Nota 5-6)	Ótimo (Nota 7-8)	Excelente (Nota 9-10)
Respeito	1	2	2	5	11
Cooperação	0	3	4	5	9
Escuta	1	3	5	6	6
Atitude positiva	1	2	4	8	6
Aberto a críticas e feedback	1	1	4	9	6
Limites entre a vida pessoal e profissional	1	3	5	6	6
Tolerância	0	2	4	10	5
Reconhecer os erros	0	3	5	9	4
Competências, habilidades e experiências	0	1	5	10	5
Motivação para o trabalho	0	2	7	6	6

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

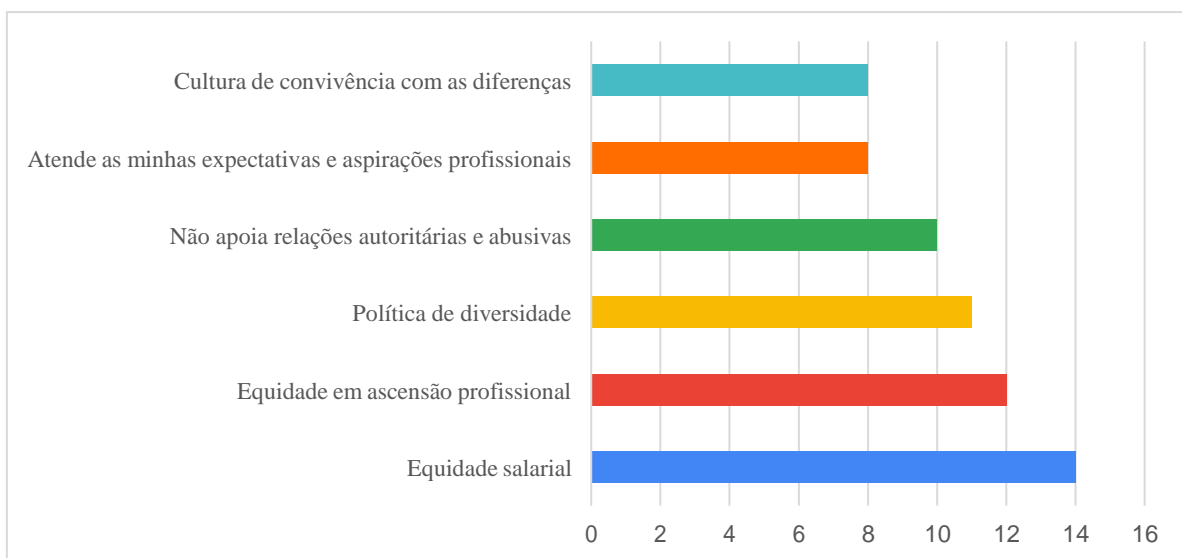
Neste sentido, também se pode observar da Tabela 3 que os fatores Cooperação,



Reconhecer os erros e Competências/Habilidades e Experiências também estão presentes com maior relevância nas relações interpessoais dos respondentes. Por certo, os respondentes que marcam os fatores supracitados neste parágrafo, com base nos dados da pesquisa, são os que em momento algum optaram por esconder sua orientação sexual no trabalho.

De acordo com a pesquisa também se pode citar que os escritórios supracitados neste estudo, de acordo com os respondentes, possuem ações de inclusão voltadas para o público LGBTQIAPN+, o que se pode ser considerado um posicionamento muito importante para o meio, já que de acordo com os estudos, a grande maioria das empresas não possuem nenhum tipo de política de inclusão deste público, como se pode observar na Gráfico 1.

Gráfico 1: Diversidade e inclusão no trabalho para o grupo LGBTQIAPN+



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Entretanto, ao serem questionados se já sofreram algum tipo de discriminação por conta da sua orientação sexual no ambiente de trabalho, cerca de 90% dos respondentes afirmaram que sim e ao serem questionados sobre qual foi o posicionamento da empresa sobre o fato, os respondentes em sua maioria afirmaram que optaram por não passar o ocorrido para os seus superiores, pois sentiram que não seriam ouvidos e que haveria represálias por parte dos colegas de trabalho caso fosse explanado os acontecimentos.

Em seguida, ao serem questionados sobre se já tinham presenciado algum ato de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero com algum colega na empresa, cerca de 83,33% dos respondentes afirmaram que sim e que a empresa, ao ser notificada sobre o ocorrido ou presenciado, não tomou nenhuma providência sobre, mesmo que, há dois anos, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela criminalização da homofobia e da transfobia, de acordo com a aplicação da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Brasil, 2022).

Por conseguinte, este resultado está alinhado com os dados por Oliveira (2015) no qual pode-se observar que apesar das significativas melhorias no tratamento do público LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho ainda há um grande descaso e ocorrências de discriminação por parte de colegas de trabalho perante a diversidade, sendo isso um grande obstáculo para os respondentes desta pesquisa, e seus semelhantes, profissionalmente.

4.1.2 Dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho

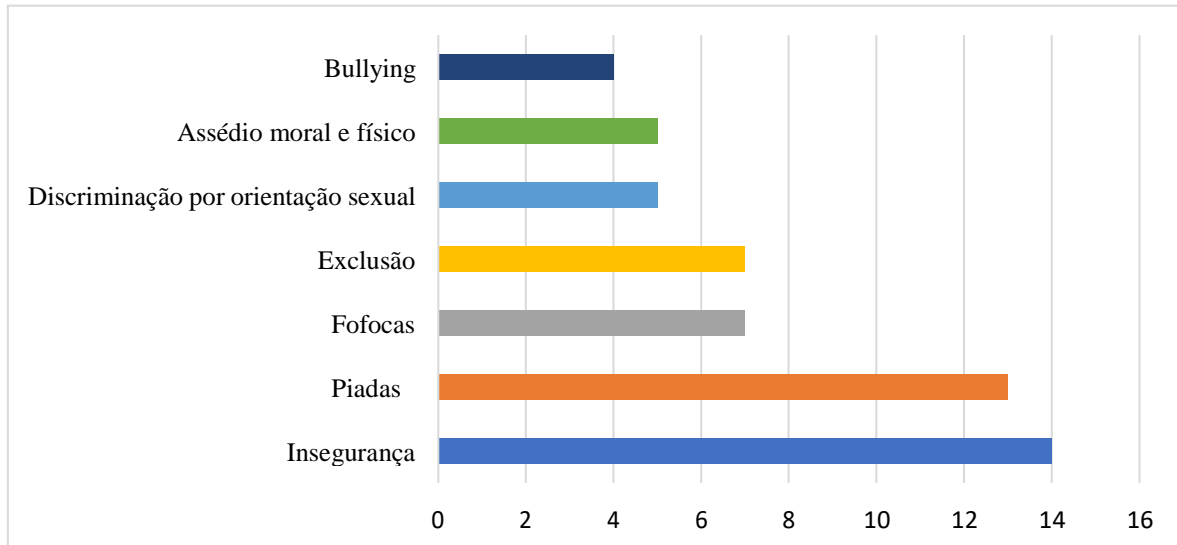
Nesta subseção são abordadas a visão dos profissionais de contabilidade respondentes acerca das dificuldades enfrentadas por eles nos escritórios contábeis e de como estas



questões perpassaram e afetaram a vida pessoal e profissional deles, assim como sua saúde mental.

Verificou-se que dentre os desafios que caracterizam a relação da população LGBTQIAPN+ com o mundo do trabalho, a Insegurança e as Piadas são os maiores desafios enfrentados pelos respondentes da pesquisa, como pode-se observar no Gráfico 2.

Gráfico 2: Desafios que caracterizam a relação da população LGBTQIAPN+ com o mundo do trabalho, LGBTQIAPN+, Empresas Contábeis, Fortaleza (CE).



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em seguida, durante a aplicação do questionário, ao serem questionados sobre se necessitaram esconder de suas chefias, em primeiro momento ao entrar no escritório, sua orientação sexual, cerca de 62,5% dos respondentes afirmaram que sim e ao serem questionados sobre como isso os afetou psicologicamente os respondentes retratam quadros de ansiedade, depressão e insegurança, mesmo que leves, desenvolvimento de bloqueios emocionais, dificuldades de concentração, tudo interligado ao medo de que caso fosse exposta sua orientação sexual fossem demitidos ou sofressem retaliações.

De acordo com um dos respondentes (E12) foi ‘extremamente constrangedor estar inserido em conversas claramente ofensivas e não se sentir seguro quanto à manutenção do emprego, caso optasse por retaliar tal ato’. Estes resultados que denotam estes problemas relacionados aos efeitos psicológicos nas pessoas LGBTQIAPN+ também foram destacados por Oliveira (2015) como possíveis enfrentamentos que estes podem passar no mercado de trabalho.

Com relação a contratação e ocupação de cargos de chefia (Diretores, Gerentes e Analistas) por pessoas LGBTQIAPN+, os respondentes colocaram ao serem questionados se na empresa em que trabalham tem alguém do grupo LGBTQIAPN+ ocupando esses cargos, cerca de 83,3% dos respondentes afirmaram que não. Em seguida, ao serem questionados sobre se isso estava interligado ao fato de que apesar das habilidades e competências desses colaboradores eles não exercem cargos de chefia devido à orientação sexual, pois as pessoas que exercem estes cargos participam de eventos públicos e a imagem dos mesmos ficaria vinculada à imagem da empresa, cerca de 71% afirmou que sim.

Mediante o exposto, os respondentes foram questionados se por conta da área contábil e financeira ter um perfil profissional conservador eles pretendiam mudar de área devido a essa desigualdade estrutural e cerca de 83,3% afirmou que não, entretanto, vale ressaltar que os respondentes que não já estão trabalhando na área há mais tempo e



já concluíram pelo menos o ensino superior e os outros 16,7% que afirmaram que sim, ainda estão cursando o ensino superior e estão a menos tempo trabalhando na área contábil, ou seja, o comodismo pode ser um fator crucial para a permanência desses profissionais nessas circunstâncias na área contábil de atuação.

Por fim, foi questionado aos respondentes se apesar da discriminação por identidade de gênero e/ou orientação sexual ser considerada crime, e o cenário de desigualdade atual na sociedade e na área contábil permanecer arcaico, quais as ações de conscientização de políticas públicas que deveriam, segundo eles, serem implementadas para apoiar o público LGBTQIAPN+, tendo as mais citadas à efetivação e ampliação de políticas de combate ao preconceito, assédio moral e discriminação de LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho, a criação de um sistema de inserção no trabalho, emprego e renda à população LGBTQIAPN+ e a promoção de apoio à realização de cursos de capacitação visando à inserção de LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho formal.

Denota-se que, embora a maior parte dos colaboradores respondentes afirmem que é necessário mudanças em seus ambientes de trabalho, para uma grande parcela destes se sentem bem onde trabalham. Contudo, apesar das diversas dificuldades relatadas por eles, a maioria acredita que futuramente devem ser implantadas políticas de inclusão, o que deverá otimizar as relações interpessoais e contribuir para o crescimento e ampliação da diversidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo buscou-se identificar as dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no exercício profissional nos escritórios contábeis em Fortaleza-CE em 2022, com o intuito de observar quais as dificuldades mais recorrentes nos escritórios estudados, assim como a percepção dos colaboradores acerca dessas dificuldades, suas vivências de relacionamentos interpessoais no ambiente profissional e as principais percepções apontadas por eles. Para este fim, foi realizado um levantamento através da aplicação de um questionário estruturado com 21 colaboradores de Fortaleza-CE. O roteiro do questionário foi elaborado seguindo as orientações de Gil (2010).

Concluiu-se que, de modo geral, as dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no exercício profissional nas empresas contábeis em Fortaleza-CE, em 2022, são a insegurança e o medo de represálias por parte dos colegas de trabalho e chefias não aceitarem a orientação sexual dos mesmos. É notório por parte dos respondentes que sua orientação sexual os priva de alavancarem suas carreiras profissionais e arraigar promoções em seus ambientes de trabalho, o que implica diretamente na decisão de trocar de área de atuação por parte dos respondentes que estão com menos de três anos de trabalho em seus cargos atuais.

Quanto a identificar o perfil dos profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no exercício profissional nos escritórios de Contabilidade em Fortaleza-CE em 2022, caracterizou-se o perfil dos colaboradores respondentes estudados sendo a maioria dos colaboradores respondentes do sexo masculino, tendo como orientação sexual em sua maioria gays e bissexuais, com faixa etária entre 20 e 33 anos, com ensino superior completo, e com experiência em média de 3 anos no setor em que atuam.

Em relação a analisar as relações interpessoais das pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho, pode-se citar que ao se comparar com os estudos bibliográficos deste trabalho os colaboradores respondentes deste estudo afirmam que o local onde trabalham tem a Ética, a Cordialidade e a Assertividade como pontos fortes, entretanto, precisam melhorar em relação à Empatia.

Em relação a analisar as dificuldades enfrentadas por profissionais contábeis pertencentes ao grupo LGBTQIAPN+ no processo de seleção, exercício profissional e



ascensão a cargo de chefia, pode-se inferir com base nas respostas coletadas pelos respondentes que a sua orientação sexual, apesar de possuírem capacidades intelectuais suficientes para ocuparem cargos de chefia, é um fator forte para que os mesmos não consigam ocupar de fato esses cargos nos escritórios onde trabalham.

Como principal limitação deste estudo, destaca-se o tamanho da amostra estudada, visto que esta representa uma pequena parcela frente à quantidade de colaboradores pertencentes ao público LGBTQIAPN+ que compõe a população da pesquisa, o que inviabiliza a generalização dos resultados obtidos. Outra limitação deste trabalho consiste na quantidade limitada de escritórios que foram estudados da amostra, uma vez que buscou-se analisar escritórios situados em Fortaleza-CE. Além disso, também não foram realizadas análises mais aprofundadas das relações interpessoais no âmbito do trabalho dos colaboradores respondentes. Por fim, tendo em vista que o levantamento foi realizado mediante aplicação de um questionário com os colaboradores, entende-se que aspectos subjetivos e perspectivas pessoais podem implicar em distorções nas respostas obtidas.

Recomenda-se que estudos futuros ampliem o tamanho da amostra, a fim de viabilizar a aplicação do questionário e a generalização dos resultados alcançados. Sugere-se também que esta pesquisa seja realizada em outras cidades do Brasil, com o intuito de observar e comparar as dificuldades enfrentadas pelo público LGBTQIAPN+ de diferentes regiões do país. Por fim, encoraja-se o estudo e aplicação de políticas públicas de inclusão para o público LGBTQIAPN+ capazes de alavancar o índice de participação e permanência deste público na Contabilidade.

REFERÊNCIAS

Abramo, L. (2020) Perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas. *Boletim de mercado de trabalho*, v.25, n.1, p.17-21. Recuperado em 20 de junho de 2022, de: <<https://doi.org/10.20396/rbest.v2i..14341>>.

Academica. (2020) Análise de Conteúdo da Bardin em três etapas simples. Recuperado em 20 de junho de 2022, de: <<https://www.academicapesquisa.com.br/post/an%C3%A1lise-de-conte%C3%BAdo-da-bardin-em-tr%C3%AAs-etapas-simples>>.

Brito, F. (2020) Estudo de caso: A importância da área de recursos humanos adotar medidas de apoio e acompanhamento da inclusão de colaboradores pertencentes a grupos LGBT. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC. Santa Cruz do Sul, RS, Brasil. Recuperado em 07 de julho de 2022, de: <http://hdl.handle.net/11624/2983>>.

Bryer, R. (2006) *Accounting and control of the labour process. Critical perspectives on accounting*. v.17, n.5, p.551-598. Recuperado em 06 de julho de 2022, de: <<https://doi.org/10.1016/j.cpa.2003.06.010>>

Caldas, G, et al. (2022) Sexualidade do público LGBTQIAPN+ e a consulta multiprofissional: (des)evolução? *Research, Society and Development*, v. 11, n. 1, p.1-7. Recuperado em 06 de julho de 2022, de: <<https://www.sciencegate.app/document/10.33448/rsd-v11i1.25074>>.

Cook, A., Glass, C. (2018) O impacto das políticas LGBT na diversidade étnica/racial e de gênero entre os docentes de escolas de negócios. *Journal of Diversity in Higher Education*, v.1, n.3, 193–199. Recuperado em 06 de julho de 2022, de: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br>>.

Fundo Brasil. (2022) Matéria sobre as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho pela comunidade lgbtqia. Recuperado em 06 de julho de 2022, de:



<<https://www.fundobrasil.org.br/blog/as-dificuldades-enfrentadas-pelas-pessoas-lgbtqia/>>.

Gendron, Y. (2018) *On the elusive nature of critical (accounting) research. Critical perspectives on accounting*, p.1-12. Recuperado em 10 de julho de 2022, de: <<https://doi.org/10.1016/j.cpa.2003.06.010>>.

Gil, Antonio C. (2010). Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed., São Paulo: Atlas.

Gonçalves, M. C. & Gonçalves, J. P. (2021) Gênero, Identidade de Gênero e Sexualidade: Conceitos e determinações em contextosocial. *Revista Ciências Humanas- Educação e Desenvolvimento Humano*, v.14, n.25. Recuperado em 10 de julho de 2022, de: <<https://doi.org/10.32813/2179-1120.2021.v14.n1.a600>>.

Haynes, K. (2017) *Accounting as gendering and gendered: a review of 25 years of critical accounting research on gender. Critical perspectives on accounting*. p.110- 124. Recuperado em 10 de julho de 2022, de: <<https://doi.org/10.1016/j.cpa.2003.06.010>>.

Lima, J. P. R. De Casa Nova, S. P. DE C., Sales, R. G. De, & Miranda, S. C. D. (2021) Regimes de (des)igualdade na auditoria: pode-se levar nosso verdadeiro eu para o trabalho. *Revista catarinense da ciência contábil*, v.20, E3147. Recuperado em 10 de julho de 2022, de: <<https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3147/2243>>.

Longarino, D. (2019) *Uncovering: The Economic Benefits Of Lgbt Workplace Inclusion. Frontiers of law in China*. v.14, n.5, p. 500-532. Recuperado em 10 de julho de 2022, de: <https://brill.com/view/journals/flc/14/4/article-p500_5.xml>.

Lopes, I; Lima, J. (2022) Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*. v.1, n.1, p.1-33. Recuperado em 21 de julho de 2022, de: <<https://revistas.ufg.br/rci/article/view/71482>>.

Madruça, S; Colossi, N; Biazus, C. (2016) Funções e competências gerenciais do contador. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, v. 9, n. 2, p. 182-191. Recuperado em 21 de julho de 2022, de: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/41558/funcoes-e-competencias-gerenciais-do-contador-i/pt-br>>.

Martins, J. C. de O.; Pinheiro, A. de A. G. (2006) Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. *Revista Psic*, v.7, n.1, p.79-85. Recuperado em 21 de julho de 2022, de: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/41558/funcoes-e-competencias-gerenciais-do-contador-i/pt-br>>.

Melo, T.G.R. & Sobreira, M.V.S. (2018) Identidade de Gênero e Orientação Sexual: Perspectivas literárias. *Temas em Saúde*, v.18, n.3. Recuperado em 21 de julho de 2022, de: <https://www.researchgate.net/publication/342485397_identidade_de_genero_e_orientacao_s_e_xual_perspectivas_literarias>.

Moreira, T; Vilaça, M. (2022) A Comunidade LBGT+, a diversidade e os desafios da invisibilidade institucional. Recuperado em 21 de julho de 2022, de: <<https://www.tnc.org.br/conecte-se/comunicacao/artigos-e-estudos/luta-igualdade-e-conservacao/>>.

Neto, M; Couto, A. (2021) Perfil dos contadores potiguares e sua percepção quanto à profissãocontábil. *RRCF, Fortaleza*, v.11, n. 1, p.1-13. Recuperado em 22 de julho de 2022, de:<<http://periodicos.uniateneu.edu.br/index.php/razao-contabeis-e-financas/article/view/250>>.

Oliveira, M. (2015) Diversidade sexual e mundo do trabalho: uma análise a partir da experiência de gays e lésbicas do setor de telefonia/telecomunicações do Rio de Janeiro.98 f.



Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica - RJ. Recuperado em 22 de julho de 2022, de: <<https://tede.ufrjr.br/jspui/handle/jspui/3037>>.

Pereira, C. de S., Del Prette, A., Del Prette, Z. A. P. (2008) Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? Revista Psico-USF, v.13, n.1, p.105- 114. Recuperado em 23 de julho de 2022, de: <<https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000100013>>.

Pereira, D. (2019) Sexualidade e Relação de Gênero. Atena Editora, Ponta Grossa. Recuperado em 23 de julho de 2022, de: <<https://www.atenaeditora.com.br/catalogo/ebook/sexualidade-e-relacoes-de-genero-2>>.

Reis, A, et al. (2015) Perfil do profissional contábil: habilidades, competências e imagem simbólica. Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 12, n. 25, p. 95-116. Recuperado em 23 de julho de 2022, de: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2015v12n25p95>>.

Reis, T. (2018) Manual de Comunicação LGBTI+. Aliança Nacional LGBTI / GayLatino. Recuperado em 23 de julho de 2022, de: <<https://www.culturaegenero.com.br/novo-manual-de-comunicacao-lgbti-e-lancado-com-download-gratuito/>>.

Rodrigues, A. (2021) Minorias sociais no curso de Ciências Contábeis: uma análise do perfil dos estudantes de graduação. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33255>>.

Rumens, N. (2016) *Sexualities and accounting: a queer theory perspective. Critical perspectives on accounting.* v.35, n.16, p.111-120. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://ideas.repec.org/a/eee/crpeac/v35y2016icp111-120.html>>.

Santos, F. (2018) O empoderamento das mulheres na Contabilidade. Comunicação CFC. Recuperado em 29 de outubro de 2021, de: <<https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-Contabilidade>> .

Schulman, M. (2013) Assexuados, bichas & cia: a nova geração gay nas universidades dos EUA. Tradução: Clara Alain. Texto originalmente publicado no jornal "The New York Times". Folha de S. Paulo. Seção Comportamento. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/25074>>.

Silva, N.; Tolfo, S. da R. (2012) Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. v.12, n.3, p.341-354. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008>.

Silva, S. M. C. (2016) Tetos de vitrais: gênero e raça na Contabilidade no Brasil. Tese de doutorado, faculdade de economia, administração e Contabilidade, universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>>.

Siqueira, V. (2015) Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT. 2015. 90 f. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/11743>>.

Souza, D. C. de, Honorato, E. J. S., Beiras, A. (2021) Discriminação contra homossexualismo



mercado de trabalho: revisão da literatura. Revista Psi UNISC. v.5, n.1, p.127-143. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/15452>>.

Souza, M; Vergilino, C. (2012) Um perfil do profissional contábil na atualidade: estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 13, n. 1, p. 195-236. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/102>>.

Tamer, C, et al. (2013) Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. Revista Universo Contábil, v. 9, n. 3, p. 143-162. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<https://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/3541>>.

Unerman, J. (2018) *Celebrating advances in LGBT plus diversity in the accountancy profession: Not letting idealistic purity become the enemy of progress. Sustainability Accounting Management and Policy Journal*. v.9, n. 5, p. 636-641. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/127048/1/JUnerman_SAMPJ_accepted_manuscript.PDF>.

Vasconcelos, S; Zaidan, Zaidiana Lemos; Leite, Emanuel. (2017) O perfil empreendedor do contador no município de Custódia-Pe. Revista Raites, v. 3, n. 5, 2017. Recuperado em 24 de julho de 2022, de: <<http://itc.mx/ojs/index.php/raites/article/view/964>>.



APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

DIMENSÃO 1 – PERFIL DO RESPONDENTE

1. Qual a sua idade (em anos completos, ex.: 22)?

2. Você faz parte do grupo LGBTQIAPN+?

Sim

Não

2.1 Se você respondeu SIM na pergunta 2, como você se enquadra no grupo LGBTQIAPN+?

Lésbicas

Gays

Bi

Trans

Queer/Questionando

Intersexo

Assexuais/Arromânticas/Agênero

Pan/Poli

Não-binárias

Outro _____

3. Qual o seu grau de escolaridade?

Médio Completo

Médio Incompleto

Médio Completo, técnico em Contabilidade

Médio Incompleto, técnico em Contabilidade

Superior (Graduação) Completo. Curso _____

Superior (Graduação) Incompleto. Curso _____

MBA ou especialização. Curso _____

Mestrado. Curso _____

Doutorado. Curso _____

Outro _____

4. Há quanto tempo você trabalha na empresa (Em anos e meses completos, ex.: 1 ano e 2 meses)?

5. Este é o seu primeiro emprego?

Sim

Não

5.1 Se você respondeu NÃO na pergunta 5, quantos empregos você teve, antes deste?

6. Com quantos anos começou a trabalhar? (Em anos completos, ex.: 22)



7. Qual o cargo que você exerce?

8. Há quanto tempo atua no seu cargo atual (Em anos e meses completos, ex.: 1 ano e 2 meses)?

DIMENSÃO 2 – RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO

9. Considerando os quatro pilares das relações interpessoais no trabalho, qual o conceito que você atribui ao relacionamento no seu ambiente de trabalho?

Pilar	Insuficiente (Nota 1-2)	Regular (Nota 3-4)	Bom (Nota 5-6)	Ótimo (Nota 7-8)	Excelente (Nota 9-10)
Autoconhecimento - reconhecer o nosso comportamento, o impacto que causamos nos outros e que comportamentos dos outros nos incomodam.					
Empatia - considerar os outros, as suas opiniões, sentimentos e motivações.					
Assertividade - habilidade para se expressar de forma franca, direta, clara, serena e respeitosa.					
Cordialidade - ser gentil, solícito e simpático.					
Ética - é ter atitudes que não prejudiquem os outros					

10. De acordo com os fatores que influenciam as relações interpessoais no trabalho, qual o conceito que você atribui no seu ambiente de trabalho?

Fator	Insuficiente (Nota 1-2)	Regular (Nota 3-4)	Bom (Nota 5-6)	Ótimo (Nota 7-8)	Excelente (Nota 9-10)
Respeito					
Cooperação					
Escuta					
Atitude positiva					
Aberto a críticas e feedback					
Limites entre a vida pessoal e profissional					
Tolerância					
Reconhecer os erros					
Competências, habilidades e experiências					
Motivação para o trabalho					

11. Em relação à questão da diversidade e inclusão no trabalho para o grupo LGBTQIAPN+. A empresa que trabalho possui: (Pode marcar mais de uma opção)

- Política de diversidade
- Cultura de convivência com as diferenças
- Atende as minhas expectativas e aspirações profissionais
- Não apoia relações autoritárias e abusivas
- Equidade salarial



Equidade em ascensão profissional

12. Você já foi vítima na empresa de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero por algum colega?

Sim

Não

12.1 Se a resposta à pergunta 12 foi SIM, qual foi o posicionamento da empresa sobre o fato?

13. Você já presenciou discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero com algum colega na empresa?

Sim

Não

13.1 Se a resposta à pergunta 12 foi SIM, qual foi o posicionamento da empresa sobre o fato?

14. O patriarcado (sistema social baseado em uma cultura, estruturas e relações que favorecem os homens, em especial o homem branco, cisgênero e heterossexual), a divisão sexual do trabalho (que se refere à atribuição de tarefas diferentes ou responsabilidades diferentes a homens ou mulheres pelo único motivo de seu sexo biológico) e a sexualidade (que representa o conjunto de comportamentos que concernem à como o indivíduo se relaciona afetivamente) são elementos muito presentes em alguns tipos de atividade profissional. Você sentiu isso no exercício da profissão contábil?

Sim

Não

14.1 Se a resposta à pergunta 14 foi SIM, como você sentiu na profissão contábil?

15. Há uma preocupação e tendência por parte da Diretoria de Gestão de Pessoas das empresas de diversificar a aceitação entre colaboradores de diferentes sexualidades, oportunizando um ambiente melhor para se trabalhar. Na seleção para o seu emprego atual foi utilizada alguma política de inclusão referente ao público LGBTQIAPN+?

Sim

Não

15.1 Se a resposta à pergunta 16 foi SIM, qual foi utilizada?

15.2 Se a resposta à pergunta 16 foi NÃO, por que você entende que seria necessário ter política de inclusão referente ao público LGBTQIAPN+?

DIMENSÃO 3 – DIFICULDADES ENFRENTADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

16. Dentre os desafios que caracterizam a relação da população LGBTQIAPN+ com o mundo do trabalho, quais você já vivenciou? (Pode marcar mais de uma opção).

Discriminação por orientação sexual

Bullying

Insegurança



- Piadas
- Fofocas
- Exclusão
- Assédio moral e físico
- Outros _____

17. De acordo com estudos científicos, os colaboradores *gays* e *lésbicas* decidem por esconderem a sua sexualidade de gestores e colegas em virtude do medo de perderem o emprego. Você já passou por isso?

- Sim
- Não

17.1 Se você respondeu SIM na pergunta 17, como isso o(a) afetou psicologicamente?

18. Com base em pesquisas, 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia (Ex. Diretores, Gerentes e Analistas) pessoas LGBTQIAPN+. Na empresa em que você trabalha alguém do grupo LGBTQIAPN+ ocupa esses cargos?

- Sim
- Não

18.1 Se você respondeu NÃO na pergunta 18, você entende que apesar das habilidades e competências não exercem cargos de chefia devido à orientação sexual, pois as pessoas que exercem estes cargos participam de eventos públicos e a imagem dos mesmos ficaria vinculada à imagem da empresa?

- Sim
- Não

18.2 Se você respondeu SIM na pergunta 18.1, quais os tratamentos diferentes recebidos pelas pessoas LGBTQIAPN+?

19. A padronização e a homogeneização (processo para unificação de ideais) da sociedade adoce a humanidade e gera conflito e desigualdade estrutural no ambiente de trabalho. Isso afetou a sua escolha pela profissão contábil?

- Sim
- Não

20. A área contábil e financeira tem um perfil profissional conservador. Você pretende mudar de área devido a essa desigualdade estrutural?

- Sim
- Não

21. Apesar da discriminação por identidade de gênero e/ou orientação sexual ser considerada crime, o cenário de desigualdade atual na sociedade e na área contábil precisa ser alterado. Quais as ações de conscientização de políticas públicas que devem ser implementadas para apoiar o público LGBTQIAPN+? (Pode marcar mais de uma opção)



- Criação de um sistema de inserção no trabalho, emprego e renda à população LGBT;
- Promoção de apoio à realização de cursos de capacitação visando à inserção de LGBTs no mercado de trabalho formal;
- Efetivação e ampliação de políticas de combate ao preconceito, assédio moral e discriminação de LGBTs no ambiente de trabalho;
- Outras _____.

22. A discriminação pode acontecer no período de divulgação das vagas da empresa, na seleção e contratação das pessoas ou durante a jornada diária de trabalho. Durante o processo de seleção, você se sentiu discriminado(a)?

- Sim
- Não

22.1 Se você respondeu SIM na pergunta 22, quais os tratamentos de discriminação que percebeu? (Pode marcar mais de uma opção)

- Questionamentos e investigações sobre a vida pessoal
- Pesquisa realizada pelo selecionador em redes sociais
- Maneira de vestir
- Maneira de falar
- Uso excessivo de gestos
- Outros _____