

## **Trilhando os Caminhos da Inclusão: Contabilidade Queering como Ferramenta de Ruptura da Heteronormatividade na Profissão Contábil**

**LYVIA DA COSTA SIQUEIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

**SABRINA ADILA PEREIRA DA SILVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

**ALEFF DOS SANTOS SANTANA**

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

**JUH CÍRICO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

**AKIRA AIKYO GALVÃO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

# TRILHANDO OS CAMINHOS DA INCLUSÃO: CONTABILIDADE *QUEERING* COMO FERRAMENTA DE RUPTURA DA HETERONORMATIVIDADE NA PROFISSÃO CONTÁBIL

## 1. INTRODUÇÃO

Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros, *queer*, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binários e outros grupos e variações de sexualidade e gênero (LGBTQIAPN+) vêm sofrendo discriminações e preconceitos (Masiero, 2013; Resende *et al.*, 2021; Galvão & Círico, 2022). Em 2022, o Grupo Gay da Bahia (GGB) revelou que o Brasil é o país no qual ocorrem mais assassinatos de pessoas LGBTQIAPN+ com uma morte a cada 34 horas, no ano citado, ocorreram 256 mortes, sendo 242 homicídios e 14 suicídios.

Tradicionalmente, a identificação com a comunidade era vista como inaceitável, algo que culminava no desvio da “normalidade” padronizada pela presença da heteronormatividade e bipolarização dos gêneros em masculino e feminino, em virtude deste cenário e para fugir de tais julgamentos, as pessoas não tinham alternativa além de camuflar socialmente sua orientação afetivo-sexual e/ou identidade de gênero (França *et al.*, 2017).

O termo heteronormatividade é caracterizado como estereótipos que são propagados nas civilizações, os quais afirmam que o “normal” seria um comportamento/atração sexual entre pessoas de sexos diferentes (Petry & Meyer, 2011). Na contemporaneidade, essa questão vem sendo superada gradualmente e tem recebido mais destaque (Santiago *et al.*, 2019). Todavia, pessoas LGBTQIAPN+ ainda estão expostas diariamente a diversos tipos de violência, vivenciadas em suas próprias famílias, no exercício de sua profissão e em ambientes educacionais que não se mostram receptivos a elas, tendo muitas vezes dificuldades para se inserir no convívio social e nas organizações (Resende *et al.*, 2021; Santos, 2017).

Na contabilidade essa minoria também encontra obstáculos por não se adequar aos padrões definidos pela profissão, os quais se mostram enraizados por causa de um desenvolvimento marcado pela heteronormatividade e a superioridade masculina (Stenger & Roulet, 2018; Haynes, 2017), sofrendo diversos tipos de ataques e violências por não estarem de acordo com essa construção (Resende *et al.*, 2021).

Tais rótulos fazem com que a população LGBTQIAPN+ tenha sua personalidade reduzida e suas individualidades ignoradas, encontrando-se em posições desfavoráveis quando se trata de questões envolvendo diversidade nas organizações, por estas apresentarem um ambiente onde persiste a homofobia e outras formas de discriminação (Diniz *et al.*, 2013).

Destaca-se aqui a condição de pessoas trans que são mais marginalizadas por terem menos oportunidades no mercado de trabalho (Baggio, 2017). A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) aponta que em 2017, 90% da população de Travestis e Transexuais estavam introduzidas na prostituição, usando a mesma como fonte de renda primária e forma de subsistência, devido a obstáculos para adentrar no mercado de trabalho formal e a falta de qualificação profissional em decorrência exclusões sociais.

Do ponto de vista histórico, percebe-se que as definições acerca de gênero e sexualidade são uma construção social e que a partir do momento que se tem conhecimento disso é possível atribuir a elas um novo significado (Resende *et al.*, 2021). A chamada Teoria *Queer* surge com a finalidade de questionar os paradigmas sociais, além de ressignificar a palavra *queer*, bastante utilizada no passado para insultar pessoas que não correspondiam aos padrões da sociedade (Miskolci, 2009), revelando-se como uma ferramenta de resistência.

A Teoria *Queer* inserida na contabilidade estabelece um ambiente em que padrões pré-estabelecidos são questionados, buscando inserir mais pessoas LGBTQIAPN+ nas organizações e proporcionar acolhimento, valorização e superação das barreiras advindas dos preconceitos vivenciados cotidianamente por elas (Alawattage *et al.*, 2021).

As questões relacionadas à sexualidade e gênero vêm sendo debatidas mais frequentemente (Soares & Monteiro, 2019). Entretanto, dentro da ciência contábil, persiste o entendimento de que estas discussões não são significantes para o avanço do conhecimento científico da área, mas a Teoria *Queer* já é mencionada como algo que pode auxiliar no avanço desses estudos, porém, nesta vertente existe a insipiência de pesquisas, principalmente quanto ao seu papel no rompimento de normas excludentes na contabilidade (Rumens, 2016).

Diante do exposto, revela-se a seguinte questão-problema: ***como a contabilidade queering pode auxiliar no processo de desconstrução da heteronormatividade presente na profissão contábil?*** Nesse sentido, para responder a problemática da pesquisa e preencher o espaço que permanece na literatura, esta pesquisa tem como objetivo apresentar a contabilidade *queering* como ferramenta de ruptura da heteronormatividade na profissão contábil. Para isso, foi aplicado o método da pesquisa qualitativa interpretativa, fundamentando-se em estudos que dissertam sobre as discriminações sofridas pela comunidade LGBTQIAPN+ no meio organizacional. Os dados foram coletados através de entrevistas semiestruturadas com a participação de seis profissionais LGBTQIAPN+ atuantes na contabilidade, sendo cinco homens cisgêneros (quatro gays e um bissexual) e uma mulher cisgênero bissexual.

A contribuição deste estudo baseia-se em demonstrar a Teoria *Queer* e outras discussões geradas a partir dela, como ferramenta para romper com os estereótipos heteronormativos, bem como o cenário de preconceito e discriminação em que o público LGBTQIAPN+ está inserido no exercício profissional da contabilidade, utilizando os relatos de vivências dessas pessoas para auxiliar na contestação dos moldes normativos relacionados a sexo e gênero dentro da área, além de mostrar a importância da presença da diversidade dentro das organizações.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Contabilidade *Queering*

No que diz respeito ao surgimento da Teoria *Queer*, normalmente são citados alguns trabalhos como pioneiros, destacando-se aqui o livro *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, publicado em 1990, pela estadunidense Judith Butler, frequentemente creditada como umas das principais teóricas dos estudos *queer* e por sua grande contribuição como filósofa entre os séculos XX e XXI (Alós, 2020).

Contudo, Alós (2020) alerta que não existe a possibilidade de definir um único texto como primordial para a origem dessa teoria, tendo em vista que alguns outros foram publicados em períodos próximos como, por exemplo, o panfleto *Queer Nation Manifesto* entregue na cidade de Nova Iorque durante a parada do Orgulho Gay de 1990.

Na visão de Santos (2006) não há uma conclusão comum para conceituar o termo *queer*. Pino (2007) o define como esquisito, anormal, excêntrico, tratando-se de uma expressão de cunho discriminatório para se referir as pessoas LGBTQIAPN+, mas que foi adotada pela comunidade como uma identidade.

A ressignificação do termo *queer* pela comunidade, abriu espaço para a modificação dessas narrativas em diversas áreas da sociedade, mostrando que “não existe diferença sexual, mas uma multidão de diferenças, uma transversalidade de relações de poder, uma diversidade de potências de vida” (Preciado, 2011, p. 18).

Assim, a Teoria *Queer* defende que as identidades não podem ser padronizadas, universais e binárias, conforme é preconizado e definido como “normal” por padrões sociais (Souza, 2017). As pesquisas *queer* visam um ambiente em que sexualidade e gênero sejam tratados de maneira flexível, uma representação mais fiel da realidade, sustentando que existem variadas identificações, sendo necessário reconhecer isso para se atingir um contexto de respeito à diversidade, mostrando-se como oposição à dualidade correspondente às orientações heterossexual/ homossexual e o binário feminino/masculino (Santos, 2006).

Quanto ao ambiente contábil, Lopes e Lima (2022) constataam que é fortemente influenciado pela cisheteronormatividade e que a inserção dessas discussões no ambiente organizacional propicia o desenvolvimento de uma contabilidade *queering*, que alia a ciência contábil aos ideais da Teoria *Queer* visando, dessa maneira, a multiplicidade e fazer com que profissionais LGBTQIAPN+ sejam reconhecidos e respeitados em suas variadas formas de expressão (Ghio *et al.*, 2023).

Alawattage *et al.* (2021) reforçam o papel da contabilidade *queering* para um panorama receptivo à diversidade de profissionais, abrangendo uma compreensão dos fenômenos relativos à sexualidade e gênero, a fim de criar um raciocínio integrado acerca deles e que proporcionem o rompimento de pensamentos restritos, passando assim a apoiar pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho, mostrando a elas que não há necessidade de ocultar sua diversidade (Ghio & McGuigan, 2021).

## 2.2 Heteronormatividade na Profissão Contábil

Dentro das pesquisas envolvendo heteronormatividade na profissão contábil, os estudos sobre diversidade sexual vêm ganhando mais espaço, mas ainda não são abordados com a frequência que deveriam ser na área contábil, corroborando com o pensamento de Rumens (2016) que destaca que infelizmente ainda há pesquisadores da contabilidade que não consideram essa temática como relevante para o avanço do conhecimento científico.

Essa visão se torna prejudicial por favorecer a ocultação das desigualdades fomentadas na sexualidade e identidade de gênero dos indivíduos nas organizações e que, por sua vez, não são debatidas suficientemente pela persistência de uma visão pejorativa que trata como um tema que pode desestabilizar o rendimento da entidade, supostamente tirando o foco de outras questões vistas como mais necessárias, além de definir a sexualidade como algo que deve ser administrado de forma cuidadosa nas empresas, ignorando assim, a diversidade presente nesses locais (Menezes *et al.*, 2018; Rumens, 2016).

À vista disso, Butler (2008) disserta que o viés heteronormativo surge como forma de naturalizar comportamentos tidos como aceitáveis em detrimento das expressões que divergem dele, ignorando os efeitos que pode provocar no relacionamento de pessoas LGBTQIAPN+ no contexto organizacional. A intolerância e o preconceito com base na diversidade sexual e de gênero são fenômenos sociais universais que se manifestam de várias formas, inclusive no local de trabalho, onde ocorre a deslegitimação da identidade de gênero e orientação sexual de indivíduos que não se identificam com os parâmetros impostos (Menezes *et al.*, 2018).

Em relação a orientação sexual, Galvão e Círico (2022) destacam que se compreende como orientações sexuais das pessoas não-heterossexuais, as pessoas assexuais, aromânticas, bissexuais, ceterossexuais, demissexuais, gays, lésbicas, pansexuais e polissexuais. Sexualidades válidas e que devem ser respeitadas na sociedade, e especificamente, na profissão contábil, tanto nas organizações contábeis, quanto nos espaços acadêmicos, no Ensino Superior.

Almeida (2018) retrata o impedimento que pessoas não-heterossexuais enfrentam nos processos seletivos para ocupar vagas de emprego, para serem promovidas a cargos mais elevados dentro das instituições, a inferiorização de suas capacidades, o assédio moral, ausência de aceitação, ridicularização e piadas impertinentes, dentre outras formas de intolerância. Além de ser necessário que mostrem mais dedicação que outros profissionais para serem valorizados (Barros, 2015). Observa-se que os desafios enfrentados por pessoas que possuem outras orientações sexuais para além da heterossexualidade é oriunda da heteronormatividade presente na sociedade.

Petry e Meyer (2011) esclarecem a definição de heteronormatividade de forma muito sucinta e direta, carregando os conceitos dentro de uma visão exclusivamente dualista, partindo do conhecimento científico biológico através das definições relacionadas à anatomia sexual como determinístico para o modo de vida.

Semelhantemente, Reis *et al.* (2017) aprofundam este assunto ao referenciar ao nascimento do termo cunhado em meados da década de 1990 e que dá vazão ao intrínseco relacionamento “sexo biológico” versus orientações sexuais, como a base da construção de ideias que culminaram na definição de heteronormatividade como padrão social. Ribeiro e Matos (2020) acrescentam que a heteronormatividade é um reflexo de entendimentos alinhados ao pensamento científico subordinado à práticas moralistas intimamente ligadas ao cristianismo de forma a conquistar legitimidade junto aos discursos sociais vigentes à época.

Conforme expõe Simakawa (2015), no que tange a idealização de identidades de gênero, ela se encontra atrelada à cisnormatividade por meio da normalização biológica (sexo/gênero), exercendo de diversas maneiras uma influência colonizadora sobre os gêneros com os quais os indivíduos se identificam, caso estes não estiverem em concordância com as normas preconizadas. A autora indaga, ainda, se a partir da reflexão sobre os padrões heteronormativos e a cisnormatividade, viria a surgir a chamada cisheteronormatividade.

Rosa (2020) também procura relacionar os termos heteronormatividade e cisnormatividade para definir o que seria a cisheteronormatividade e, a partir disso, classifica a mesma como um agrupamento de regras, modelos e penalidades que buscam alinhar o comportamento de cada indivíduo para que se encaixem na figura heterossexual e cisgênero difundidas como “verdadeiras” em instituições e no meio social e, caso não correspondam a isso, são marginalizados. Este fato corrobora com a visão de Sebasti *et al.* (2021) quando afirmam que os corpos são instruídos desde o início a cumprir com as normas definidas pela sociedade, o que engloba também o ambiente das organizações.

### 2.3 Estudos Anteriores

A elaboração deste artigo é, em grande parte, uma tentativa de minimizar o insuficiente conteúdo acadêmico relacionado ao tema. Devido à estas pesquisas anteriores, pode-se observar e adicionar aspectos não-triviais e constantemente ignorados, explorando com maior nível de consciência a relação que existe entre condutas sociais *versus* atitudes de caráter discriminatório e os impactos resultantes de ambientes a depender da estrutura cultural em que estão inseridos.

Rumens (2016) apresenta alguns dos problemas derivados da escassez de conteúdo acadêmico relacionado às pesquisas contábeis atuais sobre sexualidade com direcionamento específico às necessidades LGBTQIAPN+. O autor instiga a necessidade de novas linhas de pesquisa para que haja uma abertura de debates que vão muito além de tópicos como assédio sexual, considerando também a necessidade de um rompimento da heteronormatividade para avançar sobre outros ângulos que permeiam dentro das organizações contábeis.

Reis *et al.* (2017) teve como objetivo investigar como as padronizações referentes ao gênero e orientação sexual limitam os corpos e as experiências de pessoas não-heteronormativas. Para isto, o estudo apresenta três diretrizes fundamentais que norteiam o trabalho, a saber: heteronormatividade e as implicações dentro do processo constitutivo do indivíduo, preconceitos (de forma velada, nítida ou interiorizada) e, por fim, as formas de enfrentamento e superação. Este estudo encontrou evidências de que condutas sociais atribuem constantes discriminações e influenciam fortemente na subjetivação e sociabilidade, impactando diretamente na liberdade de ser e se representar enquanto indivíduo.

Ferreira (2018) expõe claramente a separação da identidade social e a identidade profissional sofrida pelas pressões do meio social e os impactos comportamentais dos entrevistados em busca de alcançar legitimidade no trabalho. Contudo, também é apresentado ambientes receptivos à diversidade e seus evidentes benefícios. Seu estudo visa declaradamente diminuir as práticas sociais discriminatórias presentes nas organizações em benefício de um ambiente saudável e livre de preconceitos.

É importante mencionar o artigo de Santiago *et al.* (2019) a respeito da perspectiva de profissionais LGBTQIAPN+ em relação ao mercado de trabalho e suas impressões a respeito

da temática. O documento revela que apesar da crescente visibilidade homossexual (cerca de 21 milhões no Brasil), existem pouquíssimas pesquisas que tratem desse público. As autoras apontam para a falta de informação até mesmo entre os entrevistados e que em sua análise, a grande maioria ainda é impactada pelo preconceito e descaso em algum nível.

Barros (2015) em seu estudo a um órgão público brasileiro observou as estruturas, conteúdo e a organização em relação ao trabalho com homossexuais. Baseou-se na abordagem estrutural das representações sociais e o conceito de zona muda ou mascarada para fazer uso de termos indutores (fundamentado na técnica de associação livre), concluindo que ideias opostas coexistem através da pregação ideológica igualitária em contraponto às falas, piadas e brincadeiras de caráter discriminatório. É notável a necessidade de empregar maior empenho na busca do reconhecimento e valorização enquanto homossexual (Barros, 2015).

Silva *et al.* (2021) também sustenta esses argumentos como fatores que dificultam o acesso ao mercado de trabalho. Adicionalmente, apresenta outros aspectos a serem considerados, tais como o preconceito e a marginalização da população LGBTQIAPN+. Este estudo enriquece a compreensão da temática abordada e demonstra a necessidade da ampliação de pesquisas e práticas para equivaler o acesso da comunidade supracitada ao mercado laboral.

Ao revisitar a literatura voltada para as discussões acerca da diversidade e inserção de pessoas LGBTQIAPN+ na ciência contábil e no meio empresarial, pode-se chegar à conclusão que se trata de um assunto ainda pouco explorado por estudiosos (Lopes & Lima, 2022). A contribuição deste estudo baseia-se em demonstrar a Teoria *Queer*, sua aplicabilidade e os perceptivos benefícios obtidos.

Consequentemente, outras discussões têm potencial para serem geradas a partir destes resultados, a exemplo de como a diversidade é capaz de ser usada como ferramenta para romper com os estereótipos (cis)heteronormativos, ou aprofundar os ensaios a respeito do cenário de preconceito e discriminação em que o público LGBTQIAPN+ está inserido no exercício profissional da contabilidade, utilizando os relatos de vivências dessas pessoas para auxiliar na contestação dos moldes normativos relacionados ao sexo e gênero dentro da área.

### **3. METODOLOGIA**

A fim de alcançar o objetivo deste trabalho, aplicou-se o método da pesquisa qualitativa interpretativa. Para isso, os dados foram obtidos através de entrevistas semiestruturadas e de diversos outros estudos que se propuseram a debater sobre a temática. No mais, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo para organizar e inferir sobre os resultados encontrados.

#### **3.1. Método da Pesquisa Qualitativa Interpretativa**

O método do estudo qualitativo interpretativo resume-se (mas não se limita) em uma análise de dados de textos - tais como transcrições de entrevistas - e possui grande dependência das habilidades de análises críticas e integrativas do pesquisador, além de seu conhecimento pessoal do ambiente social de onde os dados são obtidos (Bhattacharjee, 2012).

A seleção desta metodologia em particular se deve à necessidade de compreender os conceitos e experimentações individuais daqueles que são tradicionalmente excluídos dos círculos organizacionais e sociais, possibilitando uma imersão distinta em relação à diversidade em variados contextos (Merriam & Grenier, 2019). Esta estratégia é singularmente adequada devido à necessidade de construir a realidade em concordância com as interpretações e visões do mundo das pessoas (Yusoff *et al.*, 2012).

#### **3.2 Técnica de Coleta de Dados**

Para coletar os dados a serem utilizados neste estudo, optou-se pela entrevista semiestruturada. Pois têm uma singular característica de proximidade junto ao entrevistado, estabelecendo um ambiente reservado, seguro e convidativo para o compartilhamento de

experiências, pensamentos e atitudes pessoais do participante de forma a preservar a integridade das informações (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006).

Seu funcionamento se baseia na investigação do comportamento e subjetividade humana; através desta técnica, é possível obter informações a respeito das motivações por trás das ações, sentimentos e circunstâncias; assim como apontar tendências de comportamentos e outras tantas possibilidades (Gil, 2008). Estas particularidades foram determinantes para a eleição do procedimento neste estudo.

O conteúdo constante no roteiro de entrevista foi confeccionado a partir de literaturas voltadas à contabilidade, acrescidas de tópicos direcionados à Teoria *Queer*, heteronormatividade e orientado ao contexto no qual o público LGBTQIAPN+ está exposto no meio contábil. Desse modo, no mês de outubro de 2022, foi feito um pré-teste com dois participantes (subseção 3.3) visando identificar, prevenir e ajustar possíveis erros e questões de compreensão duvidosa. Depois de aprovado o pré-teste, as entrevistas semiestruturadas ocorreram durante os meses de novembro e dezembro de 2022 e no mês de janeiro de 2023.

O roteiro de entrevista foi segmentado em dois grupos de investigação, o primeiro teve como objetivo identificar os padrões heteronormativos no ambiente organizacional e entender as diversas situações vivenciadas por profissionais LGBTQIAPN+ na contabilidade, assim como vislumbrar possíveis necessidades de adequação a esses parâmetros. No segundo grupo, visou-se revelar cenários de mudanças a fim de fomentar o rompimento desses padrões e proporcionar melhorias para esse público no mercado de trabalho e uma visão mais consciente acerca da diversidade nas organizações.

Foi enviado a cada participante, de forma prévia e por meio digital, os Termos de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), os quais foram assinados e devolvidos. As entrevistas foram realizadas por videoconferências na plataforma *Google Meet*. Todas foram gravadas e posteriormente transcritas com o auxílio do *Software Reshape*. Os diálogos tiveram duração média de 40 minutos.

### 3.3. Seleção dos Participantes da Pesquisa

Visando englobar múltiplos cenários, foi feito um chamamento público nas redes sociais direcionado às pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ dentro do território nacional brasileiro, para tentar identificar interessados em participar da pesquisa. Em primeira instância, não se obteve muitos retornos, dos quais apenas dois participantes demonstraram interesse em colaborar com este estudo. A partir da rede de contato dos interessados no primeiro momento, foram realizados mais dez convites. Deste total, obteve-se de forma voluntária a participação de mais quatro entrevistados, compondo um conjunto de seis pessoas que possuem formação acadêmica e atuam como profissionais contábeis.

Para restringir e traçar o perfil dos participantes, as perguntas de identificação foram aplicadas previamente. Embora algumas perguntas complementares tivessem sido feitas para esclarecer determinada situação ou obtenção de informações adicionais, elas foram fundamentais para ajudar na melhor evidenciação dos resultados. Conforme Dejonckheere e Vaughn (2019), perguntas complementares - em uma entrevista semiestruturada - são tão significativas quanto às questões previstas no roteiro. Constam na tabela 1 algumas dessas respostas complementares.

**Tabela 1: Descrição dos Participantes**

Identificação	Idade	Orientação Sexual	Identidade de Gênero
Entrevistada 1	26 anos	Bissexual	Mulher Cisgênero
Entrevistado 2	24 anos	Bissexual	Homem Cisgênero
Entrevistado 3	34 anos	Gay	Homem Cisgênero
Entrevistado 4	27 anos	Gay	Homem Cisgênero

Entrevistado 5	22 anos	Gay	Homem Cisgênero
Entrevistado 6	26 anos	Gay	Homem Cisgênero

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Ressalta-se que os pesquisadores tentaram diversificar os profissionais entrevistados incluindo, por exemplo, pessoas transgêneras e travestis, objetivando acrescentar suas narrativas nos dados do presente estudo. Contudo, a participante encontrada não conseguiu compartilhar suas experiências em decorrência de recomendações médicas, uma vez que sofreu recentemente transfobia na área contábil.

### 3.4. Procedimentos de Organização e Interpretação das Evidências

Aplicou-se a técnica de análise de conteúdo para selecionar a fundamentação teórica, averiguar os dados e discutir os resultados. Esta ferramenta pode ser atualmente definida como um “conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdo (verbais ou não-verbais)” (Silva, 2015, p. 3). Tais características foram fundamentais para a tomada de decisão em relação à escolha da metodologia. Em relação à operacionalização da técnica, optou-se em aplicar as etapas propostas por Bardin (1977) e que estão organizadas em três fases, a saber: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Ao longo da primeira fase, é importante que se sistematize as ideias iniciais a partir do quadro referencial teórico, estabelecendo critérios para a análise das informações coletadas. Este primeiro contato propicia uma visão maior do tema, favorecendo o desenvolvimento de hipóteses, objetivos e indicadores (Silva, 2015). Realizou-se uma extensa pesquisa de artigos utilizando a plataforma “Google Acadêmico”, empregando como critério a afinidade com o tema em questão. Com base nessa coleta inicial, foi iniciada a leitura e esboços preliminares a fim de interpretar o material selecionado, observando as outras fontes citadas por estes trabalhos e investigando contribuições a nível nacional e internacional. Desta forma, foi concluída a etapa de pré-análise.

Durante a exploração do material, que compõe a segunda fase, todo o conteúdo captado é manipulado de maneira específica (recorte, agregação e enumeração), tornando-se unidades de registro e posteriormente agrupadas e catalogadas; palavras-chaves são identificadas e categorizadas, dando origem à novas categorias, possibilitando inferências durante todo o processo organizacional (Silva, 2015). Para realizar a exploração do material e facilitar a análise do conteúdo, organizou-se recortes em uma planilha no software “Microsoft Excel”, catalogando os artigos selecionados e realizando o desmembramento de cada material por ano da publicação, classificação, Qualis Capes, autor(a)/autores(as), citação do trabalho, tipo de texto (artigos, tese de doutorado, entre outros) e local da publicação. Houve a adição de um link direto para o conteúdo em questão, assim como a identificação, resumo, objetivo, resultados encontrados, contribuição e a metodologia utilizada em cada artigo.

Finalizada a segunda fase, transcorreu-se o tratamento dos resultados, inferência e interpretação (última etapa). Neste processo, foi identificada a evidência (problemática norteadora) e ocorreram buscas direcionadas dentro da literatura (entrevistas, documentos e observações) acerca do tema. O conteúdo foi elaborado através das sobreposições das diversas categorias existentes resultantes de cada análise, sempre ressaltando os aspectos julgados semelhantes e os que foram definidos como diferentes (Silva, 2015).

## 4. DESCRIÇÃO DOS DADOS

### 4.1. Padrões Heteronormativos na Profissão Contábil

Apesar de todos os obstáculos impostos à comunidade LGBTQIAPN+ em diversas áreas, incluindo a contabilidade, ela apresenta determinação para conquistar seu espaço. Dentre

as razões que podem fundamentar a escolha da profissão contábil por esse público, pode-se destacar a conexão com a área. Assim frisa a entrevistada 1: *“A paixão pela área nasceu enquanto cursava o ensino médio no Instituto Federal do Piauí. Observei que possuía grande identificação com a contabilidade ao fazer o curso técnico, então, decidi que queria atuar na área, hoje sou técnica e graduada em contabilidade”*.

Outrossim, pode-se destacar a sugestão de familiares para a decisão, como afirma o entrevistado 4: *“Eu fui sugerido a escolher essa profissão por influência da família, foi uma sugestão da minha mãe, pesquisei sobre a profissão, gostei da perspectiva do curso, ingressei na área e permaneci depois de formado”*. Alguns entrevistados apresentaram outros motivos como possíveis benefícios futuros advindos do engajamento que a área poderia proporcionar, assim como um bom retorno financeiro.

Quando perguntados sobre situações discriminatórias vivenciadas por eles ou terceiros no ambiente de trabalho por se identificarem como pessoas LGBTQIAPN+, os participantes expuseram descasos por parte de superiores e colegas de trabalho, relatando desde preconceitos mais disfarçados a formas mais diretas de humilhações. O entrevistado 2 afirma: *“Minha gestora da época misturava as coisas, não sabia diferenciar o pessoal do profissional e isso me afetou muito, comecei a inventar desculpas, doenças e a faltar. Me senti desanimado, pensei em largar o trabalho porque qualquer erro que ela cometia, colocava a culpa em mim. [...] tudo que ela me falava eu ouvia calado, mas por dentro sofrendo. Nada do que eu fazia estava certo, foi um momento frustrante. Ela não conseguia nem conversar comigo e se eu tentasse, era ignorado”*.

Outras respostas reforçam esse cenário discriminatório, a seguir tem-se um ocorrido envolvendo piadas de cunho pejorativo, que acontecem de forma frequente com pessoas LGBTQIAPN+ no meio profissional, a exemplo do entrevistado 6: *“Em termos concretos, um dos momentos em que fiquei um pouco constrangido foi enquanto eu trabalhava numa empresa de software contábil, que vendia e prestava consultoria do sistema. Em um desses momentos, na época da pandemia, fui prestar um treinamento, de forma online. Me preparei exaustivamente a semana toda e quando iniciei, solicitaram que aguardasse alguns minutos. Neste intervalo, ouvi alguém falando pejorativamente que minha voz era muito fina, entende? Risadas maliciosas ecoaram e me constrangeram. Passei muito tempo me preparando e, no fim das contas, o que pesou para essas pessoas foi esse fato, todo o meu esforço não foi levado em consideração”*.

O entrevistado 6 ainda lembrou outro episódio experienciado por ele ao utilizar um acessório tido como feminino e inadequado para seu uso: *“Certa vez, numa empresa em que iria prestar treinamento, fui impedido de entrar por estar de brinco. Disseram que era uma política da empresa, mas todas as mulheres estavam usando. Obviamente não fazia sentido”*. No caso do participante 3, o ocorrido foi na comemoração de seu aniversário na empresa, onde foi impedido de escutar uma música que gosta por ela ser considerada inadequada: *“No meu aniversário, sugeri colocar uma música da drag queen que gosto para cantar os parabéns e fiquei sabendo que uma pessoa se incomodou, por isso, desisti da ideia”*. Além disso, outros entrevistados afirmam que sofreram um preconceito velado advindo de olhares e brincadeiras constrangedoras.

Em relação ao comportamento apresentado por esses profissionais no meio contábil, percebe-se que necessitam comumente se adequar aos estereótipos exigidos a fim de evitar sofrer preconceitos. Conforme o entrevistado 4 relata: *“Eu já necessitei modificar o meu comportamento após conhecer que o ambiente organizacional no qual eu estava inserido, não era um ambiente receptivo às pessoas LGBTQIAPN+. [...] acabei optando por modificar o meu comportamento, alterar determinadas posturas, a forma de me comunicar, de me relacionar, de me expressar nesse ambiente a fim de, possivelmente, evitar uma violência, uma discriminação, ou algum outro possível preconceito que aquele ambiente caracterizava”*.

Nesse sentido, o entrevistado 6 expõe uma percepção parecida com a citada anteriormente, originada como uma forma de proteção: *“Não foi algo que eles me solicitaram mudar, não foi explícito, mas de maneira geral, a população LGBTQIAPN+ se sente acuada em algumas situações [...] Quando eu comecei a trabalhar lá, eu tentava deixar os meus comportamentos um pouco mais másculos, heteronormativos, justamente para evitar alguma demissão antes do tempo ou uma chamada de atenção”*.

A entrevistada 1 revela que devido os padrões heteronormativos estarem fortemente presentes na vida de pessoas LGBTQIAPN+, muitas vezes elas agem automaticamente de maneira a correspondê-los: *“É interessante tocar nesse assunto, porque muitas vezes não notamos que estamos tentando nos adaptar àquele ambiente. Eu, como mulher bissexual, às vezes tenho que tentar parecer mais feminina, como em uma reunião trabalho, por exemplo”*. Assim, os demais participantes também discorreram sobre essa necessidade de manter uma outra postura, anulando sua personalidade para tentar reprimir retaliações.

Quando questionados sobre os desafios enfrentados diariamente no ambiente organizacional, percebe-se que o preconceito, a falta de credibilidade e oportunidades são constantemente mencionados. A entrevistada 1 acrescenta que: *“[...] o preconceito sofrido diariamente é muitas vezes de forma velada. Acredito que o maior desafio é que a população LGBTQIAPN+ chegue ao campo de trabalho. Desde a oportunidade de, inicialmente, fazer um curso superior e, após isso, ocupar uma posição de relevância. Podemos perceber essa dificuldade devido à estrutura organizacional das empresas, em como estão ocupados os cargos”*.

Ao enfatizar a problemática de oportunidade anteriormente citada, o entrevistado 4 acrescenta o esforço que precisa empregar continuamente para provar que possui qualificação: *“Em alguns momentos isso faz com que o nosso trabalho precise de prova, uma validação extra pela forma com que a gente se expressa, age e convive. Então, enfrentamos esse preconceito que demanda uma necessidade de nos provar justamente por isso, como se fosse um critério adicional dentro da nossa capacidade profissional, que na verdade isso não deveria existir.”*

À essas narrativas, o entrevistado 6 comenta sobre a pressão vivida para se adaptar a um padrão social tradicionalista, acrescentando: *“[...] precisamos sempre ter um certo cuidado em como se expressar, gesticular, em como falar com outras pessoas, porque o mercado de trabalho é amplo e é preciso dialogar com empresas que são mais conservadoras”*.

Sobre os obstáculos enfrentados pela população LGBTQIAPN+ para chegar a posições de destaque nas organizações, a entrevistada 1 explanou: *“Talvez inconscientemente, as pessoas acreditem que nós não somos capazes. Muitas vezes, durante um processo, a pessoa organizadora tem essa mentalidade ou, justifica dessa forma, ainda que não seja. Como mencionei, é difícil conquistar essas oportunidades. Iniciar numa área e universidade legal e posteriormente, conseguir chegar ao mercado de trabalho. Frequentemente, nós LGBTs somos vistos como estranhos, as pessoas têm um pouco de dificuldade de nos enxergar como profissionais qualificados e que merecem respeito, para eles, somos os engraçadinhos, que servem para chacota e esse tipo de coisa. Resumindo, acredito que metade da dificuldade de pessoas LGBTQIAPN+ ocuparem esses cargos de liderança é a falta de oportunidade”*.

O entrevistado 3 corrobora com essa perspectiva da falta de oportunidades, discorrendo também acerca do descrédito com o qual pessoas LGBTQIAPN+ são vistas, de não estarem aptas para assumir determinadas funções: *“Creio que a dificuldade maior estaria no preconceito relacionado à maneira de nos expressarmos, por acreditarem que não temos o perfil para chegar a uma coordenação ou gestão. Se um contratante puder optar por pessoas hétero para uma vaga de liderança, com certeza ele vai, por não querer alguém considerado frágil e sem comando de voz, principalmente um homem que possui características afeminadas”*.

Uma das dificuldades relatadas pelo entrevistado 6 é ter que se preparar muito além do que seria preciso para conseguir uma vaga de maior relevância numa empresa: *Para alcançar um cargo de gestão, a população LGBTQIAPN+ precisa se provar três vezes mais. Se aquele cargo exigir uma graduação, precisamos ter um mestrado [...] ter mais expertise, mais experiência para conseguir chegar num local que muitas das vezes uma pessoa com padrão mais “normal”, conseguiria alcançar”*.

#### **4.2. Contabilidade *Queering* e o Rompimento da Heteronormatividade**

No que concerne à presença de pessoas LGBTQIAPN+ em cargos de chefia, é perceptível que há uma importante contribuição para o rompimento dos paradigmas heteronormativos, conforme o entrevistado 4 expõe: *“Representatividade é perceber que outras pessoas LGBTQIAPN+ estão nesses espaços de liderança e você pode ocupar também. Que podemos ter e receber pessoas não hétero dentro do nosso ambiente e que elas podem ocupar o papel de gestores, de administradores e perceber isso traz garantia de direitos, porque uma vez que temos uma pessoa LGBTQIAPN+ nessa posição, outros se sentem confortáveis a estarem nesses cargos, fornece acolhimento, segurança e a imagem de alguém que você pode se espelhar”*. Essa visão é reforçada pelo entrevistado 5 ao afirmar que uma pessoa LGBTQIAPN+ num cargo superior serve de inspiração para outras pessoas.

Na visão do entrevistado 6, é imprescindível que além da figura de pessoas LGBTQIAPN+ em posições de liderança, exista um posicionamento por parte deles com vista a contribuir para a formação de um ambiente mais igualitário: *“A questão da existência das pessoas LGBTQIAPN+ dentro de cargos de gestão, de chefia, só vai fazer algum efeito se elas conseguirem ter uma empatia com os demais da classe. Não adianta você estar num cargo de gestão e não fazer nada para mudar sua realidade. [...] e perpetuar o comportamento preconceituoso. Então, só vamos conseguir realmente quebrar esses estigmas se pessoas LGBTQIAPN+ souberem se posicionar”*.

Ao analisar possíveis mudanças que poderiam favorecer a permanência do público LGBTQIAPN+ no meio organizacional, o entrevistado 5 defendeu o seguinte pensamento: *“Penso que uma boa solução seria a imposição de regras dentro da empresa. Ter campanhas, oficinas e projetos que incentivem a diversidade, assim como existem as do dia da Mulher, dia das Mães e outras datas comemorativas. Seria uma forma de abrir a mente das pessoas para essa questão”*.

Ainda sobre essa questão, é notório que a destinação de vagas para esse público poderia contribuir para um ambiente de trabalho mais diversos e que abranja diferentes perfis tornando, assim, a organização mais receptiva, conforme o entrevistado 6: *“Uma mudança da postura organizacional, reconhecer que existem algumas deficiências históricas que precisam ser corrigidas, oferecer oportunidades para essas pessoas, ter vagas reservadas para esse público, mesmo que não existam leis para isso [...]. Então, eu acho que esse tipo de mudança, do gestor saber priorizar a diversidade é que faz a mudança dentro da mente organizacional”*.

A exemplo dessas oportunidades, a entrevistada 1 discorreu sobre um amigo próximo no meio contábil, que abriu um processo seletivo exclusivo para pessoas Trans, contribuindo para a inserção desse público na contabilidade: *“Tenho um amigo que abriu um processo de estágio em seu escritório buscando pessoas trans. Ele conseguiu e hoje, acredito que 90% da equipe dele é composta de pessoas LGBTQIAPN+, negras e mulheres. Como ele já passou por toda essa dificuldade, é alguém que parece seguir nesse sentido, de oferecer oportunidades para pessoas que sofrem discriminações”*.

A respeito da percepção dos entrevistados sobre as mudanças ocorridas no mercado contábil, com relação ao tratamento e oportunidades para esse público, o entrevistado 6 nota uma nova postura nas entidades ao argumentar: *“Podemos perceber que hoje em dia a população LGBTQIAPN+ é bem mais presente na contabilidade e muito mais forte no mercado*

*consumidor, então, algumas empresas estão se adaptando a isso. Inclusive, algumas pessoas já me relataram que foram para a área contábil porque acham que o acesso para a população LGBTQIAPN+ é mais fácil que em outras”.*

Por outro lado, alguns respondentes não conseguem perceber mudanças significativas, como no caso dos entrevistados 3 e 5. Entrevistado 3: *“Não consigo ver nada em relação a mudanças, mas quando algo é feito, nós geralmente conhecemos através das mídias, posso estar enganado, mas se realmente há alguma coisa sendo feita, eu não consigo visualizar”.* Nas palavras do entrevistado 5: *“Com toda sinceridade, nunca percebi algo relacionado a isso em todos os ambientes de trabalho que eu passei, nas minhas experiências eu nunca senti”.*

Por conseguinte, quanto à relevância que a diversidade pode proporcionar às organizações, uma questão interessante é o alcance de diferentes perfis, como o entrevistado 4 colocou: *“Eu acho que a diversidade nos permite ter diferentes pontos de vista, entendimentos e isso facilita a criatividade e a melhoria de processos que possibilitam com que a gente avance. Quando se tem uma campanha ou um trabalho realizado por um único tipo de perfil, somente ele é atendido, quando você tem diversas pessoas de formas diferentes, abre um amplo leque de pontos de vista e horizontes, passando a atingir um perfil maior. Então, acredito que diversidade possibilita um grande desempenho e é uma oportunidade que todas as organizações precisam aproveitar”.*

Além de um melhor desempenho advindo da existência de diversidade e diferentes perspectivas nas organizações, destaca-se também um desenvolvimento em outras áreas, segundo o entrevistado 6: *“Acredito que a diversidade vai possibilitar ter várias vivências tomando decisões, uma multiplicidade no processo decisório. Uma possibilidade de aumentar a eficiência das organizações, seja no âmbito financeiro ou no relacionamento com a sociedade, com o meio ambiente e com o consumidor.”.*

O entrevistado 5 realça que uma política inclusiva não só na contabilidade, mas também em outras áreas, pode gerar benefícios para que a comunidade LGBTQIAPN+ não seja mais exposta a cenários opressores, como se pode verificar a seguir: *“Com a diversidade dentro do meio corporativo, a tendência é que cada vez mais, além da contabilidade, outros ramos se tornarem mais inclusivos e conseqüentemente outras pessoas LGBTQIAPN+ irão ocupar cargos mais relevantes, perdendo aquele medo de estar dentro de um ambiente de trabalho hostil”.*

Acerca da inserção de discussões sobre gênero e sexualidade e como isso pode ajudar a romper estigmas ligados a população LGBTQIAPN+, uma das vantagens percebidas seria o esclarecimento de situações antes vistas como não preconceituosas por diversas pessoas. Assim, a entrevistada 1 argumentou: *“Quando você debate, discute algo, quando existe na sua empresa uma palestra, ou algo do tipo, ajuda a identificar dúvidas que não tinha antes, percebe novos ângulos e até aquele preconceito que passa despercebido. Começa a desmistificar temas que desconhece e aprende-se muito também”.*

O entrevistado 2 elucidou que as discussões ao longo do tempo vêm auxiliando a comunidade a conquistar seu espaço no meio contábil: *“Debater sobre isso é muito importante, porque hoje em dia com relação ao passado dos LGBTQIAPN+, muita coisa mudou, já notamos mais respeito, já nos veem com os outros olhos e é muito interessante a forma como os eventos estão seguindo, graças a inserção das discussões sobre essa temática. Eu só tenho mesmo a agradecer por todas as contribuições que pessoas LGBTQIAPN+ antes de mim trouxeram para a contabilidade, que me fizeram chegar aonde estou hoje”.*

O entrevistado 3 finaliza enfatizando a importância de debates permanentes acerca de gênero e sexualidade, não somente dentro no meio organizacional, mas também para a sociedade em geral: *“Essas discussões são um primeiro passo, falar a respeito para que as pessoas tenham conhecimento. A informação tem que ser levada a todos para que entendam, conheçam e consigam perceber que nós somos tão capazes quanto qualquer outro, para que*

*possamos ser inseridos de fato no mercado de trabalho*”. Os demais participantes complementam que essas discussões, quando trazidas para o contexto da contabilidade, proporcionam valorização, visibilidade e favorecem o ingresso da comunidade LGBTQIAPN+ nas organizações, ajudando no rompimento dos padrões heteronormativos.

## 5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir dos dados obtidos, torna-se perceptível que apesar de todo contexto discriminatório sofrido por essas pessoas, elas vêm superando gradualmente tais barreiras ao buscar sua valorização, provocando mudanças na contabilidade e na mentalidade organizacional, sobretudo, diante da introdução e expansão das discussões sobre diversidade.

Com base nas informações obtidas no estudo, é possível afirmar o que Menezes *et al.* (2018) evidenciam em sua pesquisa, ao destacar que no mercado de trabalho os indivíduos que não se identificam com os estereótipos exigidos têm sua identidade de gênero e orientação sexual invalidadas. Círico J & Galvão (2021) apontam como exemplos de discriminações as linguagens preconceituosas, discursos com teor intimidatório, em forma de ofensas ou de cunho psicológico, físico, financeiro e em alguns casos, sexuais. Estas situações são recorrentes em ambientes profissionais e foram frequentemente mencionadas em todos os relatos coletados, quando os entrevistados falam sobre os olhares que recebem, piadas homofóbicas e outras situações preconceituosas a partir dos estereótipos de gênero.

Fric (2017) aponta que estas circunstâncias acabam por favorecer com que pessoas LGBTQIAPN+ necessitem anular suas individualidades para conseguir alcançar um espaço no mercado de trabalho. Esse comportamento também funciona como uma defesa, uma forma de proteção. Dentro da esfera contábil, o contexto não é diferente, levando em consideração que os padrões heteronormativos exercem grande influência na área e que ainda apresenta uma certa hegemonia da figura masculina (Stenger & Roulet, 2018; Haynes, 2017). Os entrevistados afirmam que é preciso apresentar um comportamento contrário à sua personalidade em seus ofícios a fim de evitar sofrer eventuais preconceitos e/ou retaliações.

No que se refere às ofertas de emprego, destaca-se que há uma discrepância entre oportunidades para pessoas heterossexuais e as que se identificam como LGBTQIAPN+ (Fric, 2017). Também é perceptível que certas funções atribuídas por empregadores são estabelecidas conforme a expressão corporal, orientação afetivo-sexual e identidade de gênero, reforçando essa disparidade (Jiménez-Castaño *et al.*, 2017).

Além dos impedimentos contidos no processo de contratação, ao conseguir um emprego, essas pessoas podem ter experiências ruins no relacionamento com outros funcionários e superiores ao serem inquiridas constantemente se possuem competência e capacidade para atuar profissionalmente, um agravante para isso é a expressão contra os papéis tradicionais de gênero, como no caso de homens que não agem de maneiras consideradas másculas (Cech & Rothwell, 2020).

Barros (2015) expõe que para ser reconhecido, o público LGBTQIAPN+ precisa demonstrar um maior esforço se comparado a outros profissionais. Cech e Rothwell (2020) asseguram que a discriminação no local de trabalho e as vivências hostis podem levar essas pessoas a procurar outras oportunidades em locais mais receptivos.

Proporcionar chances igualitárias para que pessoas com diferentes formas de expressão possam assumir funções dentro das organizações e, principalmente, posições de comando pode contribuir para a boa imagem de uma entidade, mostrando para o público os impactos positivos da diversidade organizacional (Lourenço *et al.*, 2021). A liderança LGBTQIAPN+ é essencial para que ocupem mais espaços e direitos na sociedade (Lucio & Riforgiate, 2019). Os entrevistados concordam com essas afirmativas e acrescentam que ter pessoas LGBTQIAPN+ em cargos de gerência proporciona representatividade e inspiração para que eles também conquistem posições elevadas.

Com o propósito de superar esses paradigmas sociais, a Teoria *Queer* defende transcender a binaridade (feminino/masculino), a fim de desconstruir a norma social arraigada, de identificar uma pessoa a partir da orientação sexual e identidade de gênero (Prado & Dangelo, 2017). Com base nisso, Lopes e Lima (2022) revelam que o progresso da chamada contabilidade *queering* ocorre com a incorporação dessas discussões nas organizações. Alawattage *et al.* (2021) também denotam que essa contabilidade ajuda a promover um cenário aberto à pluralidade profissional.

Um ambiente de trabalho inclusivo pode aumentar a competitividade e desempenho das empresas, abrangendo diferentes pontos de vista e estimulando a produtividade dos funcionários (Chen *et al.*, 2021). Uma empresa que contempla um local de trabalho diversificado proporciona aprendizado contínuo e tolerância a mudanças, assim, a diversidade seria um estímulo à melhoria organizacional (Fletcher & Beauregard, 2022). Entidades que a incluem em sua cultura conquistam maiores índices de pertencimento, envolvimento e retenção de talentos, além de intensificar a credibilidade (Galvão & Círico, 2022).

Diante do exposto, é inegável a importância da Teoria *Queer* na contabilidade e a necessidade de inserção de espaços para o debate contínuo de assuntos tão indispensáveis à atualidade. A aplicabilidade da teoria se apresenta como instrumento necessário para o rompimento de padrões pré-estabelecidos, sendo capaz de propiciar um melhor panorama para pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ com base nas mais variadas expressões, auxiliando a superação de estigmas e a conquista de sua devida valorização no mercado de trabalho contábil.

Portanto, observa-se o potencial da contabilidade *queering* para romper com a heteronormatividade presente na profissão contábil, por meio de discussões e a implementação de políticas internas inclusivas, pensadas nas pessoas não-heterossexuais, entendendo as suas necessidades e o contexto em que estão inseridas na sociedade. Ampliar essa discussão sobre a importância da desconstrução dos padrões opressores internalizados dentro da profissão contábil se faz necessário para poder promover ações em prol da inclusão e da permanência de pessoas diversas na área contábil.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A heteronormatividade é um conjunto de padrões, regras e censuras disseminados na sociedade que impõem a heterossexualidade como a única orientação sexual válida, resultando consequentemente um cenário discriminatório. Neste sentido, pessoas não-heterossexuais são atingidas e sofrem diariamente em virtude desses fatores, em todas as esferas sociais, não sendo diferente na área contábil, onde precisam se adequar aos moldes heteronormativos da profissão.

A introdução de discussões que têm como foco a diversidade sexual e outras ideias advindas da Teoria *Queer*, pode ser um dos fatores de modificações no mercado de trabalho contábil para a comunidade LGBTQIAPN+. Com base nisso, esta pesquisa apresentou a contabilidade *queering* como ferramenta de ruptura da heteronormatividade na profissão contábil. O estudo foi elaborado a partir do relato de seis pessoas não-heterossexuais, sendo cinco homens cisgêneros, quatro gays e um bissexual e uma mulher cisgênero bissexual que têm formação e atuação na contabilidade.

A partir dos resultados obtidos, fica claro que os participantes enfrentam diversos tipos de discriminação em seu local de trabalho, como formas de preconceito velado e demérito de suas habilidades, além de serem obrigados a se expressar de maneira contrária à sua essência. Contudo, esse ambiente vem sendo transformado pela presença de pessoas diversas nas Ciências Contábeis.

A Teoria *Queer* e os ideais originados dela como a superação do binarismo e dualidade das orientações heterossexual/homossexual fomentam um ambiente de acolhimento para diversos perfis profissionais. A partir do entendimento sobre questões relacionadas a sexo e gênero, pode haver o rompimento dos padrões heteronormativos que apresentam obstáculos na

vida de pessoas LGBTQIAPN+ nas organizações, construindo, assim, um cenário na contabilidade, diverso, humanizado, acolhedor e inclusivo, em que profissionais possam ser reconhecidos, valorizados e não necessitem anular suas subjetividades para se encaixarem em tais estereótipos.

A presente pesquisa apresenta como contribuição a exposição da Teoria *Queer* e debates sobre diversidade sexual como formas de auxílio à ruptura dos padrões heteronormativos na contabilidade e na superação desse cenário de preconceito vivenciado por essas pessoas na profissão contábil. Em resumo, destaca-se como uma restrição do estudo outras informações, sobretudo documentais, acerca do mercado de trabalho contábil para o público LGBTQIAPN+, ficando limitado a visão dos participantes. Por fim, como sugestão de pesquisas futuras, pode-se ampliar a discussão ao analisar a cisheteronormatividade na área contábil, contemplando pessoas transexuais, transgêneras, travestis e não-binárias e suas vivências no enfrentamento e rompimento desses estigmas relacionados a orientação sexual e identidade de gênero.

## REFERÊNCIAS

- Alawattage, C., Arjaliès, D.-L., Barrett, M., Bernard, J., de Castro Casa Nova, S. P., Cho, C. H., Cooper, C., Denedo, M., D'Astros, C. D., Evans, R., Ejiogu, A., Frieden, L., Ghio, A., McGuigan, N., Luo, Y., Pimentel, E., Powell, L., Pérez, P. A. N., Quattrone, P., & Sorola, M. (2021). Opening accounting: A manifesto. *Accounting Forum*, 227-246.
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA. (2018). Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em 17/02/2023.
- Almeida, A. S. (2018). A experiência da população LGBT no mercado de trabalho de Palmas - To. Monografia de Graduação em Administração - Universidade Federal do Tocantins.
- Alós, A. P. (2020). Traduzir o queer: uma opção viável?. *Revista Estudos Feministas*, 28.
- Baggio, M. C. (2017). About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 360-370.
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu* (Vol. 69). Paris: Presses universitaires de France.
- Barros, L. T. D. (2015). Representações sociais da homossexualidade no ambiente de trabalho: um estudo da zona muda. Dissertação de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília.
- Bhattacharjee, A. (2012). Social science research: Principles, methods, and practices. Textbooks Collection. 3. [https://digitalcommons.usf.edu/oa\\_textbooks/3](https://digitalcommons.usf.edu/oa_textbooks/3)
- Butler, J., & Butler, J. (2008). *Cuerpos que importan: sobre los limites materiales y discursivos del "sexo"*. 2ª ed. Buenos Aires: Paidós.
- Cech, E. A., & Rothwell, W. R. (2020). LGBT workplace inequality in the federal workforce: Intersectional processes, organizational contexts, and turnover considerations. *Ilr Review*, 73(1), 25-60.
- Círico J, A., & Galvão, C. R. (2021). A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. *Brazilian Journal of Development*, 7(1), 1996-2008.
- Chen, K., Cai, W., Jin, Y., & Zhang, C. (2021). Actuality of Chinese LGBT Group. In *2021 International Conference on Public Relations and Social Sciences (ICPRSS 2021)* (pp. 1062-1066). Atlantis Press.
- DeJonckheere, M., & Vaughn, L. M. (2019). Semistructured interviewing in primary care research: a balance of relationship and rigour. *Family Medicine and Community Health*, 7(2).
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321.

- Diniz, A. P. R., de Pádua Carrieri, A., Gandra, G., & de Almeida Bicalho, R. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.
- Ferreira, G. A. B. (2018). *Heteronormatividade no trabalho: um estudo sobre práticas sociais e identidades na população LGBTQ+*. Dissertação de Mestrado (Programa de Pósgraduação em Administração) - Universidade Federal do Paraná.
- Fletcher, L., & Beauregard, T. A. (2022). The psychology of diversity and its implications for workplace (in) equality: Looking back at the last decade and forward to the next. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(3), 577-594.
- Fric, K. (2017). Access to the labour market for gays and lesbians: Research review. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 29(4), 319-361.
- Galvão, A. A.; Círico, J. (2022). *Guia da diversidade LGBTQIAPN+ para profissionais da contabilidade*. Belém: RFB.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas.
- Ghio, A., & McGuigan, N. (2021). An Exploration of Queer Spaces and Worldviews in the Accounting Profession. In *Proceedings of Interdisciplinary Perspectives on Accounting Conference*.
- Ghio, A., McGuigan, N., & Powell, L. (2023). The queering accounting manifesto. *Critical Perspectives on Accounting*, 90, 102395.
- Grupo Gay da Bahia - GGB. (2022). Mortes violentas de LGBTQ+ Brasil: Observatório do Grupo Gay da Bahia. Disponível em: <https://cedoc.grupodignidade.org.br/2023/01/19/mortes-violentas-de-lgbt-brasil-observatorio-do-grupo-gay-da-bahia-2022>. Acesso em 17/02/2023.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. D. P. (2017). Discrimination and labor exclusion in the lgbt community: a case of study in chapinero district, Bogota Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231-267.
- Lopes, I., & de Lima, J. P. R. (2022). Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*, 1(1).
- Lourenço, I. C., Di Marco, D., Branco, M. C., Lopes, A. I., Sarquis, R. W., & Soliman, M. T. (2021). The relationship between LGBT executives and firms' value and financial performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(12), 596.
- Lucio Jr, W., & Riforgiate, S. E. (2019). Collective communication within LGBT leadership: Sharing the vision. *Ohio Communication Journal*, 51, 115-131.
- Masiero, C. M. (2013). Homofobia: história e crítica de um preconceito. *Emblemas*, 10(2).
- Menezes, M. S., de Oliveira, A. C., & Nascimento, A. P. L. (2018). LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. *Conferência Internacional de Estudos Queer - ConQueer*.
- Merriam, S. B., & Grenier, R. S. (Eds.). (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. John Wiley & Sons.
- Miskolci, R. (2009). A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. *Sociologias*, 150-182.
- Petry, A. R., & Meyer, D. E. (2011). Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 10(1), 193-198.
- Pino, N. P. (2007). A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis de corpos des-feitos. *Cadernos Pagu*, 149-174.
- Prado, A. P. L., & Dangelo, I. B. D. M. (2017). A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, Brasília*, 3(1), 58-78.

- Preciado, B. (2011). Multidões queer: notas para uma política dos "anormais". *Revista Estudos Feministas*, 19, 11-20.
- Resende, P. D. S. J. P., de Souza Bittar, P. D. J., & de Freitas Bittar-Godinho, M. D. (2021). Pequeno manual anti-LGBTfóbico para aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade. *XV Congresso da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCont)*.
- Ribeiro, U. W. R., & da Luz Matos, R. (2020). Heteronormatividade e produções de violências lgbtfóbicas: análise a partir da teoria queer. *REVES-Revista Relações Sociais*, 3(4), 06001-06012.
- Rosa, E. B. P. R. (2020). Cisheteronormatividade como instituição total. *Cadernos PET-Filosofia*, 18(2).
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120.
- Santiago, A. L. S. de Barros, E. T. P., & Bonfim, M. P. (2019). O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 12(39), 240-257.
- Santos, A. C. (2006). Estudos queer: identidades, contextos e ação colectiva. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (76), 03-15.
- Santos, J. B. (2017). *A condição de ser LGBT e a permanência na universidade: um estudo de caso no curso de pedagogia-educação do campo*. Núcleo de Estudos e Pesquisas em Educação e Sociedade - Universidade Federal da Paraíba.
- Sebasti, S., Vieira, A. G. D. S., & Caetano, M. (2021). Corpos sem órgãos versus cisheteronormatividade: os territórios do corpo nas artes, na sociedade e na escola. *Série-Estudos*, 26(58), 145-165.
- Silva, A. H., & Fossá, M. I. T. (2015). Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualitas Revista Eletrônica*, 16(1).
- Silva, A., Fonseca, A. G., Costa, A., Souza, B., Nascimento, J. W., Santos, L., Soares, M. V., & Machado, A. L. (2021). Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. *Conjecturas*, 21(4), 663-676.
- Silva Reis, C. R., & Teixeira, S. A. (2017). Heteronormatividade. *Revista Brasileira de Ciências da Vida*, 5(3).
- Simakawa, V. V. (2015). *Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade*. Dissertação de Mestrado (Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade) - Universidade Federal da Bahia.
- Soares, Z. P., & Monteiro, S. S. (2019). Formação de professores/as em gênero e sexualidade: possibilidades e desafios. *Educar em Revista*, 35(73), 287-305.
- Souza, E. M. D. (2017). A teoria queer e os estudos organizacionais: revisando conceitos sobre identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21, 308-326.
- Stenger, S., & Roulet, T. J. (2018). Pride against prejudice? The stakes of concealment and disclosure of a stigmatized identity for gay and lesbian auditors. *Work, Employment and Society*, 32(2), 257-273.
- Viana, J. P. T. França, R. D., & Gomes, J. C. D. S. (2017). LGBTfobia, violência, preconceito e discriminação: mapeando a violência contra pessoas LGBT's no Rio Grande do Norte. *Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades*.
- Yusoff, N., Reiko Yap, K. M., & Ahmad, A. (2012). Husbands' experience with their wives' breast cancer: a qualitative study. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 12(1).