UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JUH CÍRICO

VOZES DA RESISTÊNCIA: VIVÊNCIAS DE PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA

UBERLÂNDIA-MG
2024

JUH CÍRICO

VOZES DA RESISTÊNCIA: VIVÊNCIAS DE PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito para obtenção do título de Doutora em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Controladoria

Orientadora: Profa. Drª. Marli Auxiliadora da Silva

Coorientadora: Profa. Drª. Silvia Pereira de Castro Casa Nova

UBERLÂNDIA-MG

2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1F, Sala 248 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
Telefone: (34) 3291-5904 - www.ppgcc.facic.ufu.br - ppgcc@facic.ufu.br

ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Defesa de:	Tese de Doutorado Acadêmico Número 038 - PPGCC				
Data:	08 de abril de 2024	Hora de início:	10:00 h	Hora de encerramento:	13h30
Matrícula do Discente:	12213CCT001				
Nome do Discente:	Juh Círico				
Título do Trabalho:	Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira				
Área de concentração:	Contabilidade e Controladoria				
Linha de pesquisa:	Controladoria				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	PPGCC05 - Educação Contábil				

Reuniu-se, por meio do sistema de web conferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, assim composta: Professores(as) Doutores(as): Camilla Soueneta Nascimento Nganga - UFU, Angela Christina Lucas - UEC, Elisabeth de Oliveira Vendramin - UFMS, Sandra Maria Cerqueira da Silva - UEFS e Marli Auxiliadora da Silva, orientadora da candidata.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Marli Auxiliadora da Silva, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu a discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

APROVADA

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título descrito na tabela acima. O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.

Documento assinado eletronicamente por **Marli Auxiliadora da Silva**, **Professor(a) do Magistério Superior**, em 08/04/2024, às 14:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Camilla Soueneta Nascimento Nganga**, **Professor(a) do Magistério Superior**, em 09/04/2024, às 14:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Elisabeth de Oliveira Vendramin**, **Usuário Externo**, em 09/04/2024, às 14:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Sandra Maria Cerqueira da Silva**, **Usuário Externo**, em 09/04/2024, às 15:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Angela Christina Lucas**, **Usuário Externo**, em 11/04/2024, às 16:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5263836** e o código CRC **89D34BA7**.

Referência: Processo nº 23117.019066/2024-47 SEI nº 5263836

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

C582 Círico, Juh, 1994-
2024 VOZES DA RESISTÊNCIA [recurso eletrônico] : VIVÊNCIAS DE PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA / Juh Círico. - 2024.

Orientadora: Marli Auxiliadora da Silva.
Coorientadora: Silvia Pereira de Castro Casa Nova.
Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-Graduação em Ciências Contábeis.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.280
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Contabilidade. I. Silva, Marli Auxiliadora da,1966-, (Orient.). II. Nova, Silvia Pereira de Castro Casa, 1968-, (Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-Graduação em Ciências Contábeis. IV. Título.

CDU: 657

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

Para Akira, Jane e Izabelly, meus grandes amores.

Não deixa as Trava morrer
Não deixa as Trava apanhar
Travesti também é gente
Você que precisa mudar
(Ayô Tupinambá)

Através de nós

Olhe para o meu rosto,
Olhe para elas,
Olhe para as formas,
Olhe sem temê-las.

Um corpo é só um corpo,
Sem consciência, não há nada,
A ausência do afeto,
Em uma vida amedrontada.

Eu sangro, ela sangra,
Carne viva que é exposta.
A navalha que atravessa,
A nossa pele machucada.

Não é medo de morrer,
É medo de não viver.
Meu gênero e sexualidade,
Moldam a minha realidade.

Não poupo palavras,
Nem tão pouco, os meus passos.
Sigo em direção,
Desviando da cova,
Provocando inclusão.

Não somos só carne,
Somos nomes e histórias,
Nos movimentando e construindo,
Para que não sejamos só memórias.

Queremos viver,
Sentir, gozar e comemorar.
Queremos existir,
Sem medo da lâmina,
Da bala e da boca maldita.

Pela manhã tomo fôlego,
E peço as Deusas que a noite,
Ao me deitar, eu possa repousar,
E que em uma sociedade segura,
Eu possa acordar.

(Akira Aikyo Galvão)

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus guias espirituais, Exú Cigano e Pomba-gira 7 véus, por chegar viva até aqui e conseguir resistir frente aos desafios vivenciados em minha trajetória, dentro e fora da universidade. Laroyê Exú! Laroyê Pomba-gira!

A todas as mulheres trans e travestis, negras, brancas, amarelas e indígenas que vieram antes de mim, por toda luta e resistência. Se hoje estou aqui, também é graças a vocês. Estamos e permaneceremos juntas.

A minhe espose, Akira Aikyo Galvão, a minha mãe, Jane, e a minha irmã, Izabelly, por todo apoio e incentivo durante toda a minha trajetória na pós-graduação. Amo vocês.

A minha orientadora, Professora Dra. Marli Auxiliadora da Silva, e a minha coorientadora, Professora Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova, por todo conhecimento compartilhado, pelo acolhimento desde o primeiro contato, por me ouvirem e me orientarem. Nós rodamos nossos vestidos, e juntas, nós rodamos e podemos mais.

À banca de defesa, composta pelas professoras doutoras Angela Christina Lucas, Sandra Maria Cerqueira da Silva, Camilla Soueneta Nascimento Nganga e Elisabeth de Oliveira Vendramin. Vocês foram essenciais para a minha trajetória acadêmica e contribuíram muito para o desenvolvimento da minha tese.

Às pioneiras, professoras doutoras Sandra Maria Cerqueira da Silva e Cheryl Lehman, por abrirem portas para pesquisas sobre diversidade na Contabilidade. Minhas inspirações.

Às professoras, professores, e demais pessoas colaboradoras do PPGCC-UFU, por todos os ensinamentos e suportes fornecidos nesse período que foram de grande importância.

Às minhas amigas, mulheres diversas, Lais Barbosa Vieira, Janaina da Silva Ramos, Ione Cristina Monteiro do Amaral Figueiredo, Simone Poletti, Rejane da Silva Carvalho, Ana Carolina Rodrigues, Cristina Tietze Bittencourt Aguiar e Brunna Coelho Nery, por todo apoio e sororidade compartilhada. Amo vocês.

E à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) pela bolsa de estudo concedida durante a realização do curso de doutorado.

SUMÁRIO

RESUMO **11**
ABSTRACT **13**
LISTA DE ILUSTRAÇÕES **15**
APRESENTAÇÃO 16
CONTEXTUALIZAÇÃO 17
LACUNA E PROBLEMA DE PESQUISA 20
OBJETIVOS 22
Objetivo geral 22
Objetivos específicos 22
A TESE 23
JUSTIFICATIVAS 23
CONTRIBUIÇÕES DA TESE 24
POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO E ONTOLÓGICO 25
ESTRUTURA DA TESE 26
REFERÊNCIAS INICIAIS 28

ESTUDO 1 ..... **34**
LETRAMENTO EM DIVERSIDADE DE GÊNERO PARA O ENSINO E PESQUISA EM CONTABILIDADE: UMA ABORDAGEM INTERSECCIONAL **34**
INTRODUÇÃO 34
REFLEXÕES TEÓRICAS 36
OPRESSÕES CONTÁBEIS 40
LETRAMENTO EM DIVERSIDADE DE GÊNERO: UMA ABORDAGEM INTERSECCIONAL 43
CONSIDERAÇÕES FINAIS 48
REFERÊNCIAS 49

ESTUDO 2 ..... **55**
VIVÊNCIAS DE PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS EM AMBIENTES ACADÊMICOS E EMPRESARIAIS BRASILEIROS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA **55**
INTRODUÇÃO 55
PESSOAS TRANS E TRAVESTIS: ASPECTOS CONCEITUAIS 58
ASPECTOS METODOLÓGICOS 60
CATEGORIZAÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS 63
DESAFIOS VIVENCIADOS NAS UNIVERSIDADES E EMPRESAS 67
PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS EM AMBIENTES BRASILEIROS: ANÁLISE DA PRODUÇÃO ACADÊMICA 69
Ambientes acadêmicos 69
Ambientes empresariais 73
Discussão dos resultados 75
Possibilidades acadêmicas e organizacionais 76
CONSIDERAÇÕES FINAIS 77
REFERÊNCIAS 79

ESTUDO 3.....85
TRANSVIVÊNCIAS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ACADÊMICOS E EMPRESARIAIS NO BRASIL: UM ESTUDO TRANSFEMINISTA E INTERSECCIONAL.....85
INTRODUÇÃO.....85
ARCABOUÇO TEÓRICO.....88
TRANSFEMINISMOS E INTERSECCIONALIDADES.....88
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....93
CORPOS QUE RESISTEM: RELATOS DE PESSOAS TRANS E TRAVESTIS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA.....97
QUEM SOU EU, QUEM NÓS SOMOS.....97
TRANSVIVÊNCIAS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ACADÊMICOS.....101
Opressões contábeis acadêmicas.....113
Por ambientes contábeis acadêmicos trans-inclusivos.....115
TRANSVIVÊNCIAS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ORGANIZACIONAIS.....116
Opressões contábeis organizacionais.....123
Por ambientes contábeis organizacionais trans-inclusivos.....126
Mapeamento das resistências trans e travestis na contabilidade.....126
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....128
REFERÊNCIAS.....130

TRANSCONSIDERAÇÕES INICIAIS.....136
Considerações gerais.....136
Síntese dos resultados.....137
Implicações teóricas e práticas: reflexões e recomendações.....139
Limitações e recomendações para estudos futuros.....140

CÁTEDRAS TRANS E TRAVESTIS.....141

APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas.....144
APÊNDICE B – Parecer do Comitê de Ética.....145
APÊNDICE C – Matriz de amarração.....154

RESUMO

No Brasil, pessoas transgêneras e travestis enfrentam desafios para obterem acesso a direitos básicos tais como saúde, moradia, educação e emprego (Benevides, 2024), sendo o país em que mais se assassina e se suicidam pessoas trans e travestis. Por viverem marginalmente, também enfrentam obstáculos quanto à sua permanência no sistema de ensino e posterior inserção no mercado de trabalho, e também à ocupação de cargos de liderança. Nos ambientes acadêmicos, até 2020, apenas 0,02% da população transgênera e travesti conseguiram acessar o Ensino Superior, e quanto ao cenário do mercado de trabalho, 90% de mulheres transgêneras e travestis atuam compulsoriamente na prostituição, pois as empresas não as contratam por transfobia estrutural presente na cultura organizacional (Benevides e Nogueira, 2021). Para além da contratação, é necessário que as organizações invistam em políticas de diversidade voltadas para a permanência e ascensão profissional, visto que por mais que pessoas transgêneras e travestis possuam graduação e pós-graduação, raras são as oportunidades para a ocupação de cargos de alto escalão nas organizações (Cândido e Medeiros, 2021; Paniza e Moresco, 2022). Inclui-se nessa realidade, a área contábil, que possui ambientes que reproduzem e reforçam um perfil de profissional e/ou estudante/docente ideal, referente ao homem, branco, cisgênero, heterossexual e sem deficiência (Círico; Telles; Galvão, 2021; Círico; Silva, 2024; Santiago; Barros; Bonfim, 2019). Este cenário revela, portanto, a necessidade de ações para incluir pessoas não-cisgêneras nos ambientes acadêmicos e organizacionais, de forma geral, e de forma específica nos ambientes contábeis, que são o campo de estudo desta investigação. Para tanto, a minha pesquisa pretende responder a seguinte questão: *Que experiências são reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis na Contabilidade brasileira?* Tendo como suporte teórico o Transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus et al. 2015; Nascimento, 2021) e a Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez; 2020), objetivei problematizar, a partir da identificação das experiências, as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil. A tese é dividida em três artigos científicos. A metodologia de pesquisa é aplicada, e se caracteriza, quanto aos objetivos, como de natureza descritivo-exploratória. Utilizei da abordagem qualitativa para discussão do problema. No artigo 1, apresento um letramento sobre diversidade de gênero para ser aplicado nos ambientes da contabilidade, tanto no contexto acadêmico, quanto organizacional. No artigo 2, realizo uma Revisão Integrativa da Literatura para contribuir com a compilação da literatura sobre as vivências de pessoas transgêneras e travestis nas universidades e empresas. No artigo 3, desenvolvo a análise de entrevistas semiestruturadas com pessoas transgêneras e travestis, contribuindo para a ressignificação e construção de um lugar de pertencimento para pessoas não-cisgêneras, diversas, e a reflexão sobre como tornar os ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais brasileiros inclusivos e acolhedores. As entrevistas foram transcritas com o uso do *software* Reshape e analisadas por meio da Técnica de Análise Temática Dialógica, de Silva e Borges (2017), com a apresentação de temas, subtemas e mapas de significados de acordo com os relatos compartilhados pelas pessoas entrevistadas. Quanto aos resultados, observei que há um movimento opressor de exclusão e expulsão de estudantes e pessoas trabalhadoras transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e organizacionais, por não corresponderem, de acordo com a cisnormatividade, presente nesses ambientes. Um dos recursos utilizados por pessoas transgêneras e travestis, principalmente identidades femininas, para acessarem esses espaços, na tentativa de não sofrerem preconceitos, é a passabilidade cisgênera. Em suma, as pessoas entrevistadas relataram experiências negativas ao vivenciarem os ambientes da contabilidade brasileira, tanto acadêmicos quanto organizacionais. Para estudos futuros, observo a importância da apresentação das categorias identitárias de gênero de forma ampliada nas pesquisas contábeis, incluindo as pessoas transgêneras (binárias e não-binárias) e travestis,

deixando de utilizar indiscriminadamente o termo “sexo”, que muitas vezes é mencionado erroneamente como sinônimo de “gênero”. Além disso, visualizo a necessidade dos ambientes contábeis (des)construírem os comportamentos opressores que estão enraizados na cultura contábil brasileira, pensando em estratégias para acesso e permanência das pessoas trans e travestis na graduação, pós-graduação e nas organizações contábeis.

Palavras-chave: Pessoas transgêneras. Travestis. Ambientes contábeis. Vivências. Brasil.

ABSTRACT

In Brazil, transgender and travestis people face challenges in gaining access to basic rights such as health, housing, education and employment (Benevides, 2024), and it is the country in which transgender and transvestite people are murdered and commit suicide the most. Because they live on the margins, they also face obstacles in terms of staying in the education system and later entering the labour market, as well as occupying leadership positions. In academic environments, by 2020 only 0.02% of the transgender and transvestite population had managed to access higher education, and as for the labour market scenario, 90% of transgender and transvestite women work compulsorily in prostitution, as companies do not hire them due to structural transphobia present in the organisational culture (Benevides and Nogueira, 2021). In addition to hiring, organisations need to invest in diversity policies aimed at professional retention and advancement, since even though transgender and transvestite people have undergraduate and postgraduate degrees, opportunities to occupy senior positions in organisations are rare (Cândido and Medeiros, 2021; Paniza and Moresco, 2022). Included in this reality is the accounting area, which has environments that reproduce and reinforce an ideal professional and/or student/teacher profile, referring to men, white, cisgender, heterosexual and without disabilities (Círico; Telles; Galvão, 2021; Círico; Silva, 2024; Santiago; Barros; Bonfim, 2019). This scenario therefore reveals the need for actions to include non-cisgender people in academic and business environments in general, and specifically in accounting environments, which are the field of study of this research. To this end, my research aims to answer the following question: What experiences are revealed by the experiences of transgender and transvestite people in Brazilian Accounting? Using Transfeminism (Jesus; Alves, 2012; Jesus et al. 2015; Nascimento, 2021) and Intersectionality (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez; 2020) as theoretical support, I aimed to problematise, based on the identification of experiences, the experiences of transgender and transvestite people in academic and business accounting environments in Brazil. The thesis is divided into three scientific articles. The research methodology is applied and is characterised, in terms of its objectives, as descriptive-exploratory in nature. I used a qualitative approach to discuss the problem. In article 1, I present a literacy course on gender diversity to be applied in accounting environments, both in the academic and organisational contexts. In article 2, I carry out an Integrative Literature Review to help compile the literature on the experiences of transgender and transvestite people in universities and companies. In article 3, I analyse semi-structured interviews with transgender and transvestite people, contributing to the reframing and construction of a place of belonging for non-cisgender, diverse people, and reflecting on how to make Brazilian academic and organisational accounting environments inclusive and welcoming. The interviews were transcribed using Reshape software and analysed using the Dialogic Thematic Analysis Technique by Silva and Borges (2017), with the presentation of themes, sub-themes and meaning maps according to the accounts shared by the people interviewed. As for the results, I observed that there is an oppressive movement of exclusion and expulsion of transgender and transvestite students and workers in academic and organisational environments, because they do not correspond to the cisnormativity present in these environments. One of the resources used by transgender and travestis people, especially female identities, to access these spaces, in an attempt to avoid suffering prejudice, is cisgender passability. In short, the people interviewed reported negative experiences when living in Brazilian accounting environments, both academic and organisational. For future studies, I see the importance of presenting gender identity categories in an expanded way in accounting research, including transgender people (binary and non-binary) and travestis, and no longer indiscriminately using the term "sex", which is often mistakenly used as a synonym for

"gender". In addition, I see the need for accounting environments to (de)construct the oppressive behaviours that are rooted in Brazilian accounting culture, thinking about strategies for transgender and travestis people to access and remain in undergraduate, postgraduate and accounting organisations.

Keywords: Transgender people. Travestis. Accounting environments. Experiences. Brazil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Termos e definições.....44
Quadro 2 - Identidades de gênero.....47
Quadro 3 - Pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos no Brasil.....63
Quadro 4 - Pessoas transgêneras e travestis em ambientes organizacionais no Brasil.....65
Quadro 5 - Evidências dos artigos sobre ambientes acadêmicos.....69
Quadro 6 - Evidências dos artigos sobre ambientes organizacionais.....73
Quadro 7 – Homenagem as pessoas trans e travestis, doutoras e doutores no Brasil.....142
Quadro 8 – Homenagem as pessoas profissionais trans e travestis.....143

Figura 1 – Fluxograma da Revisão Integrativa da Literatura.....62
Figura 2 – Medidas para acesso e permanência de pessoas trans e travestis em universidades e empresas.....68
Figura 3 – Características identitárias das pessoas entrevistadas.....95
Figura 4 – Etapas da Análise Temática Dialógica.....96
Figura 5 – Nuvem de palavras sobre as transvivências em ambientes contábeis acadêmicos.....113
Figura 6 – Mapa de significados relacionados às transvivências no ambiente contábil acadêmico.....114
Figura 7 – Sugestões por ambientes contábeis acadêmicos trans-inclusivos.....115
Figura 8 – Nuvem de palavras sobre as transvivências em ambientes contábeis organizacionais.....123
Figura 9 - Mapa de significados relacionados as transvivências nos ambientes contábeis organizacionais.....124
Figura 10 – Sugestões por ambientes contábeis organizacionais trans-inclusivos.....126
Figura 11 – Mapa da res(x)istência.....127
Figura 12 – Poema Pedagogia da Resistência.....141

APRESENTAÇÃO

De forma a apresentar uma alternativa ao *mainstream* da pesquisa contábil, e propondo uma ruptura ao padrão de produção de conhecimento acadêmico eurocêntrico, minha escrita subversiva rompe com paradigmas dominantes na contabilidade. Intento apresentar novas possibilidades de estudo, incentivando a realização de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), dissertações e teses em contabilidade com abordagens alternativas de pesquisa, por meio de técnicas de coleta e análise de evidências diversas, bem como, a investigação de temas, até então, invisíveis e/ou negligenciados nas Ciências Contábeis, como cisgeneridade, cisnormatividade, transgeneridade, travestilidade e não-binariedade.

Afinal, para além da contabilidade, há a "contavidade", termo que cunhei e o apresentei em um artigo em formato de poema, publicado na *Accounting, Auditing & Accountability Journal* (AAAJ), para expressar que para além dos números, relatórios e análise de dados, existem vidas na contabilidade, sonhos, trajetórias e diversas histórias (Círico, 2022). Sou tributária de pioneiras que abriram a possibilidade de construir histórias diversas em contabilidade, para além do *(his)tory,* trazendo a possibilidade da *(her)story,* e para além, de nossa *(their)story* (Cheryl Lehman, 1992, 2019; Silvia Casa Nova, 2014, 2022; Sandra Maria Cerqueira da Silva, 2016; Camilla Nganga, 2019).

Assim, avançando neste caminho, em minha tese, me posiciono e rejeito toda visão generalista sobre gênero e demais marcadores sociais de indivíduos presentes [ou não] na contabilidade. Rejeito a visão superficial conservadora da área pautada na falácia da meritocracia de que para estar presente na contabilidade "basta ter competência profissional", narrativas essas em geral construídas por/para indivíduos de grupos privilegiados, impondo suas vivências como estórias únicas.

Assim, entendendo que os mecanismos de exclusão social também estão presentes nos ambientes contábeis, sejam eles acadêmicos ou empresariais, e que competência profissional não é suficiente para ascensão na área contábil, isso se a pessoa não possuir características valorizadas na área, que são em geral voltadas a um perfil de um homem cisgênero, heterossexual, masculino, branco, sem deficiência, perfil que atravessa gênero, raça, sexualidade e identidade de gênero. Assim, denuncio, por meio dos meus estudos, as opressões, exclusões, discriminações, e apresento caminhos para a construção de ambientes contábeis mais diversos e inclusivos.

Sou a primeira travesti a chegar ao doutorado em Ciências Contábeis no Brasil, mas não serei a única! A luta coletiva, constante e diária é para abrir fendas, fissuras, e para escancarar portas para que outras pessoas transgêneras e travestis possam entrar, permanecer e ascender

nesses ambientes. Que, assim, possamos construir um lugar seguro e acolhedor para os nossos corpos não-cisgêneros na contabilidade, para todos os corpos dissidentes.

Para isso, meu estudo parte do conceito de Mota *et al.* (2022, p. 23) que enfatizam que a diversidade se refere ao conjunto de "diferenças, visíveis e invisíveis, e semelhanças, que definem as pessoas e as tornam únicas, conforme sua personalidade, gênero, raça, etnia, sexualidade, idade, religião e condição [...]." Portanto, todas as pessoas são diferentes, são únicas, originais, porém iguais em direitos e dignidade [pelo menos em teoria], pois espera-se que a igualdade de direitos e a defesa dignidade humana possam também ser realidade para pessoas transgêneras e travestis no Brasil e no mundo.

A seguir, apresento uma contextualização acerca do movimento de pessoas trans e travestis, com destaque para as pessoas pioneiras e para os coletivos responsáveis por abrirem portas quanto ao acesso a políticas públicas de pessoas não-cisgêneras em diversos países, incluindo, mas não restrito, ao Brasil.

CONTEXTUALIZAÇÃO

O movimento trans no mundo é tributário ao ativismo político das pioneiras Marsha P. Johnson e Sylvia Riveira, duas mulheres trans que na década de 1960 lutaram pela inclusão de pessoas trans na sociedade e no movimento de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais e mais (LGBTQIA+). Ambas, em 1969, estiveram na linha de frente, reivindicando direitos às pessoas trans pelas ruas de Nova York, no chamado movimento do *Stonewall In*, marco emblemático que é uma referência global para toda a comunidade LGBTQIA+ (Quinalha, 2022).

No Brasil, o movimento de pessoas trans e travestis teve seu marco inicial em 1992, por meio da constituição da Associação de Travestis e Liberados (ASTRAL) no Rio de Janeiro, em resposta às violências policiais contra mulheres trans e travestis (Carvalho; Carrara, 2013). Nessa época, os recursos eram escassos e de difícil acesso para as Organizações Não Governamentais (ONG) no país (ANTRA, 2024). Assim,

> Muitas travestis sobreviveram às operações policiais que as perseguiam na ditadura, e à epidemia de HIV/aids que dizimou uma grande parcela de companheiras de luta e ainda persiste na realidade trans brasileira [...] Sobreviventes das epidemias de ódio contra as identidades de gênero, elas têm transformado o Brasil, e ajudado a reconstruir a nação e sua jovem democracia, promovendo o debate sobre a urgência do respeito à diversidade corporal, sexual e de gênero, de forma qualificada e transformadora, para todo o conjunto da sociedade (Simpson; Benevides, 2024, p. 1).

Os debates públicos sobre as categorias identitárias em relação a transexualidade e travestilidade emergiram entre o final dos anos de 1990 e o início dos anos 2000 na sociedade brasileira (Carvalho; Carrara, 2013). No dia 29 de janeiro de 2004, o Programa Nacional de DST/AIDS foi elaborado de forma conjunta com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) e foi lançada a campanha "Travesti e Respeito" no Congresso Nacional, sendo decretada como o Dia Nacional da Visibilidade Trans e Travesti no Brasil, pela reivindicação de políticas públicas para a população trans e travesti no país para o acesso a questões básicas como, saúde, segurança, emprego e educação de qualidade (Biancarelli, 2004; Dias; Mota Junior; Gutmann, 2022; ANTRA, 2024; Simpson; Benevides, 2024).

O Brasil é há 15 anos consecutivos o país em que mais se assassina e se suicida pessoas trans e travestis. Em 2023, houve um aumento de 10% das mortes, comparativamente a 2022, sendo 145 pessoas assassinadas[1] e 10 que foram lançadas ao suicídio devido as constantes violências e pressões transfóbicas, sendo que a vítima mais nova tinha apenas 13 anos de idade, e teve seus sonhos arrancados por pessoas transfóbicas/criminosas (Benevides, 2024).

Pessoas trans e travestis enfrentam muitos desafios para o acesso de questões básicas, como, por exemplo, à educação (Andrade, 2019; Borges; Bueno, 2023) e ao mercado de trabalho formal (Almeida; Vasconcellos, 2018; Baggio, 2017; Cândido; Medeiros, 2021; Da Silva; Barcelos; Aiello-Vaisberg, 2022), por conta da transfobia estrutural presente na sociedade (Benevides, 2024).

Quando [raramente] pessoas trans e travestis são contratadas por empresas brasileiras, os desafios se estendem para a sua permanência dentro das organizações, considerando que há preconceitos enraizados na cultura organizacional. Esses preconceitos se concretizam no formato de comentários maldosos, ou no impedimento do uso do banheiro de acordo com o gênero identificado, pelo tratamento pronominal errôneo e pelo uso do nome morto, entre outras violências algumas sutis e outras escancaradas, que expulsam profissionais trans e travestis dos espaços laborais (Benevides, 2024; Cândido; Medeiros, 2021).

Diversos segmentos do mercado brasileiro são opressores a pessoas trans e travestis, incluindo a contabilidade (Santiago; Barros; Bonfim, 2019; Círico; Telles; Galvão, 2021) que invisibiliza e oprime corpos não-cisgêneros fora dos "padrões contábeis" do homem, branco, cisgênero e heterossexual (Círico; Silva, 2024). Santiago, Barros e Bonfim (2019) apresentam casos de violência contra pessoas trans e travestis dentro de escritórios de contabilidade,

[1] Há uma subnotificação por parte do Estado brasileiro em relação as violências transfóbicas que prejudicam pessoas transgêneras e travestis no país (Benevides, 2024).

enquanto Círico, Telles e Galvão (2021) apontam transfobias direcionadas a pessoas trans e travestis em ambientes da contabilidade, tanto acadêmicos quanto empresariais, destacando entre tais transfobias comentários preconceituosos, impedimento do uso do banheiro, erro no uso de pronomes pessoais e do nome, entre outras tentativas violentas de invalidação da identidade de gênero não-cisgênera.

Egan (2021) salienta que pouca atenção tem sido dada à realidade de pessoas transgêneras na contabilidade. Decorrente do exposto, nesta pesquisa, busco problematizar as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil, utilizando como suporte teórico o Transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus *et al*., 2015; Nascimento, 2021) e a Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Crenshaw, 1989: 2002; Collins; Bilge, 2021; Gonzalez, 2020).

Dentre os principais objetivos do transfeminismo destacam-se a discussão sobre a importância da inclusão e do empoderamento das identidades não-cisgêneras, do combate à transfobia, da desconstrução de normas excludentes de gênero, da visibilidade e a representatividade, ajudando a combater estereótipos, e assim garantindo que as demandas das pessoas transgêneras e travestis sejam integradas e centralizadas nas discussões feministas sobre igualdade de gênero, de forma inclusiva e respeitosa (Nascimento, 2021).

Ademais, em relação a interseccionalidade, o termo cunhado pela jurista norte-americana Kimberlé Crenshaw que se refere à intersecção e interação que ocorre entre marcadores sociais da diferença referentes às características pessoais de cada indivíduo (Crenshaw, 1989, 2002), como, por exemplo, a interseccionalidade entre gênero, raça e classe social (Collins; Bilge, 2021). Ao interagirem, esses marcadores fazem com que a pessoa se torne ainda mais vulnerável em uma sociedade machista, sexista, racista e patriarcal. Segundo Akotirene (2019), a interseccionalidade, em resumo, trata das opressões que se interligam, sendo assim o resultado da somatória dos preconceitos e discriminações que estão ligados aos marcadores sociais.

Considerando as opressões presentes no Brasil, que se manifestam mais diversos espaços, as Teorias do Transfeminismo e da Interseccionalidade contribuem para a compreensão sobre como a presença dos marcadores sociais de pessoas transgêneras e travestis se revelam na Contabilidade brasileira, tanto em no ambiente educacional, quanto no organizacional.

Importante destacar que, na minha pesquisa, a Contabilidade brasileira se refere a todos os ambientes contábeis, acadêmicos e/ou organizacionais, em que a contabilidade está inserida, sendo eles:

- **ambientes contábeis acadêmicos:** relacionados aos cursos de Ciências Contábeis, tanto de graduação quanto de pós-graduação – em cursos de mestrado e doutorado – onde a pessoa transgênera e travesti pode se incluir como discente e docente; e
- **ambientes contábeis organizacionais:** relativos aos departamentos internos de contabilidade de organizações de pequeno, médio ou grande porte e de entidades do setor público; também aos escritórios de contabilidade e/ou departamentos internos desses escritórios, serviços de consultoria e auditoria, interna e externa.

LACUNA E PROBLEMA DE PESQUISA

A contabilidade é opressora em relação às pessoas que não correspondem a padrões normativos, como, por exemplo, em relação à sexualidade, em que a heterossexualidade é vista como a norma (heteronormatividade), e as outras sexualidades são julgadas como inadequadas em ambientes contábeis (Rumens, 2016). Há, portanto, a necessidade de romper com as normas hegemônicas e abrir espaços na contabilidade para que a diversidade de expressões de gênero e sexualidade possam acessar, permanecer e ascender na área contábil (Guio; McGuigan; Powell, 2023).

As estruturas heteronormativas dos ambientes contábeis empresariais demandam por desconstrução para haver mudanças positivas, para que pessoas não-heterossexuais possam ser incluídas e respeitadas na profissão contábil (Rumens, 2016; McGuigan; Ghio, 2018). Observo que a cisnormatividade não é tratada nas pesquisas contábeis dada a incipiência de estudos sobre pessoas trans e travestis na contabilidade (Egan, 2021), havendo demanda por investigar as formas de opressão que se impingem a corpos dissidentes na área.

A contabilidade também oprime indivíduos com outros marcadores sociais da diferença como gênero e raça, conforme já destacado por Silva (2016), pesquisadora pioneira em estudos sobre gênero e raça na contabilidade brasileira. A pesquisadora constatou que o discurso contábil exclui a mulher negra que no decorrer de sua vida sofre, de forma interseccional, três tipos de discriminação: por ser mulher, por ser pobre e por ser negra, sendo atravessadas por gênero, raça e classe social.

Em relação à opressão às mulheres, apesar dos avanços na profissão contábil, as disparidades persistem e o papel da contabilidade na perpetuação das desigualdades de gênero continua sendo uma séria preocupação. Nesse sentindo, nota-se que a opressão sexista na contabilidade é resultado de um processo que constantemente reafirma o perfil masculino como o ideal na área profissional (Haynes, 2017), ou seja, a imagem do "perfil contábil ideal" como sendo o do homem, branco, cisgênero e heterossexual (Círico; Silva, 2024).

Diante do exposto, Lehman (2019) salienta a relevância de se aplicar uma lente teórica de gênero às pesquisas contábeis, considerando que a contabilidade impacta na vida social das pessoas. Ademais, enfatiza a importância dos estudos com a conexão e análise do gênero, raça e classe [interseccionalidade] e de pesquisas com abordagens feministas, dado que a contabilidade não se refere apenas às atividades técnicas, mas também às contavidades (Círico, 2022), que são repletas histórias, crenças e culturas, sobre as quais, pesquisadoras e pesquisadores devem refletir, incluindo as desigualdades da área.

Egan (2021) destaca que estudos sobre diversidade e inclusão na contabilidade podem oferecer importantes contribuições sociais, políticas e críticas ao abordar questões de marginalização, discriminação, intolerância e desempoderamento, além de sugerir pesquisas que explorem as vivências e os desafios enfrentados por pessoas que se identificam e se caracterizam por diferentes marcadores como gênero, raça, etnia e sexualidade, ou seja, propõe uma expansão por meio da adoção de lentes da interseccionalidade, teoria também sugerida por McGuigan e Ghio (2018) para pesquisas contábeis.

Observo que grande parte das pesquisas sobre gênero e interseccionalidades associadas a indivíduos que estão em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais, a exemplo das investigações de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), Cruz, Marques e Segantini (2022), De Lima *et al.* (2021), Haynes (2017), Inacio e Socreppa (2023), Lehman (2019), Silva *et al.* (2021), Silva *et al.* (2022), Souza, Voese e Abbas (2015), não fazem menção às pessoas transgêneras e travestis, ou seja, acabam por somente apresentar a visão generalista de gênero feminino e masculino, em uma perspectiva cisgênera e binária.

Os estudos que abordam gênero na pesquisa contábil, principalmente os de abordagem quantitativa, como as pesquisas de Ribeiro *et al.* (2014) e Sant´anna e Brunozi Júnior (2019), por vezes consideram [erroneamente] gênero como uma variável *dummy*, binária, como se somente existissem os gêneros feminino e masculino, portanto assim invisibilizando a existência das pessoas não-binárias. É importante frisar que gênero não deve ser reduzido a uma variável *dummy*, binária, de masculino e feminino, homem e mulher (Scott; Urso, 2021). Existem outras identidades de gênero que são válidas e que devem ser incluídas quando a categoria de gênero é abordada, especificamente no tocante às identidades não-cisgêneras e não-binárias.

Além disso, nos estudos, usualmente, os termos sexo e gênero são escritos como se fossem sinônimos (veja por exemplo, Moura; Dallabona; Lavarda, 2012; Malacrida; Yamamoto, 2023), o que é incorreto, pois, o substantivo sexo está associado a questão biológica, de nascimento, e se refere a macho, fêmea e intersexo (Mota *et al.*, 2022). Da

contextualização apresentada, observo que pessoas transgêneras (binárias, não-binárias e travestis) são excluídas da pesquisa no campo contábil.

O apagamento de pessoas transgêneras das pesquisas nesta área do conhecimento, fomenta a manutenção de um cenário opressor a corpos dissidentes não-cisgêneros. Cabe às pesquisas contábeis, de forma inclusiva, apresentarem a categoria identitária de gênero de forma abrangente e expandida, nominando e visibilizando todas as identidades de gênero existentes.

Assim, considerando os desafios enfrentados por essas pessoas, apresento a questão de investigação da minha tese: **Que experiências são reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis na Contabilidade brasileira?** E para responder à questão de pesquisa, tracei os objetivos do estudo, divididos em objetivo geral e os objetivos específicos, 02detalhados a seguir.

OBJETIVOS

Objetivo geral

O objetivo central desta tese consiste em registrar, refletir e problematizar, a partir da identificação das experiências, as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais no Brasil.

Objetivos específicos

De forma a complementar o objetivo geral, apresento os objetivos específicos que tracei para a tese. Esses objetivos específicos se constituem em etapas para o atingimento do objetivo geral:

a) Propor e apresentar um letramento sobre diversidade de gêneros para ser adotado nos ambientes da Contabilidade, tanto no contexto acadêmico, em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, quanto em ambientes organizacionais relacionados à profissão contábil;

b) Por meio de uma revisão integrativa da literatura, identificar, compilar e contrastar estudos publicados em revistas latino-americanas que apresentam as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros, de forma a articular aprendizados, pontos concordantes e divergentes e lacunas;

c) A partir de uma pesquisa qualitativa baseada em entrevistas, compreender, à luz do Transfeminismo e da Interseccionalidade, as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram e/ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais;

d) Finalmente, embasada em todas as etapas anteriores, propor, a partir das experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis no Brasil, ações e práticas que tornem tais ambientes mais diversos e inclusivos.

A TESE

A tese sustentada neste estudo defende que **a Contabilidade no Brasil é trans-excludente o que tem impactado negativamente as vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitam neste ambiente, gerando o sentimento de não-pertencimento, redundando na pressão pela passabilidade cisgênera, e desembocando na falta de reconhecimento acadêmico e profissional, quando não em sua expulsão e exclusão.**

JUSTIFICATIVAS

Na área contábil há relatos de pessoas transgêneras e travestis que sofreram discriminação, preconceito e desafios, isso mesmo para o acesso a direitos básicos como uso do banheiro de acordo com o gênero com o qual se identifica, ou barreiras para o uso de uniformes adequados, e do tratamento pronominal correto (Santiago; Barros; Bonfim, 2019). A consequência dessas ações discriminatórias reproduzidas por pessoas cisgêneras[2] que atuam na contabilidade é a expulsão de pessoas trans e travestis dos ambientes contábeis (Círico, Telles e Galvão, 2021), fato que justifica este estudo, sobretudo, devido à necessidade de se incentivar e realizar pesquisas que objetivem discutir e desconstruir padrões cisnormativos que pressupõem a cisgeneridade como um padrão a ser seguido (Russel; Bishop; Fish, 2023), bem como incluir pessoas que não correspondam ao "padrão contábil" do homem, branco, cisgênero, heterossexual e sem deficiência construído e reproduzido na contabilidade (Círico; Telles; Galvão, 2021; Ghio; Mcguigan; Powell, 2022).

Egan (2021) salienta que pouca atenção tem sido dirigida para questões que envolvem pessoas transgêneras na pesquisa contábil, havendo demanda por investigações empíricas na contabilidade sobre essas pessoas. Na pesquisa realizada para a composição da fundamentação teórica desta tese observei que, no contexto nacional, são poucos os estudos nas Ciências Contábeis que se dedicaram a discutir o tema. Embora os estudos tenham apresentado as transfobias sofridas pelo *corpus* investigado (Santiago; Barros; Bonfim, 2019; Círico; Telles; Galvão, 2021), eles não os abordaram adotando perspectivas transfeministas e de

[2] Pessoas que se identificam com o mesmo gênero designado no nascimento, portanto, pessoas não-cisgêneras não se identificam com o gênero designado ao nascer (Jesus *et al*. 2015; Mota *et al.,* 2022).

interseccionalidade, que redundem no enfrentamento dos preconceitos e discriminações, bem como, na promoção da inclusão social.

Nesse sentido, no campo das Ciências Sociais Aplicadas, e de forma específica nas Ciências Contábeis, entendo que há um amplo escopo temático a ser explorado no que tange aos preconceitos e discriminações sofridos por pessoas transgêneras e travestis, visto que esse é um tema marginal para essa área do conhecimento.

A incipiência da discussão acadêmica acerca desta temática, associada à invisibilidade de pessoas transgêneras e travestis nos estudos contábeis de gênero e de interseccionalidades (Brighenti; Jacomossi; Silva, 2015; Souza; Voese; Abbas, 2015; Haynes, 2017; Lehman, 2019; Borsatto Junior; Zabotti; Araújo, 2020; De Lima *et al.,* 2021; Silva; Avelino; Nascimento, 2021; Silva *et al.*, 2022; Cruz; Marques; Segantini, 2022; Inacio; Socreppa, 2023) revelam a necessidade de inserir essa questão social nas pautas da pesquisa contábil, justificando sua delimitação espacial ao espaço acadêmico e organizacional contábil. Por outro lado, esses foram estudos pioneiros que trouxeram perspectivas distintas das do homem, branco, cis, hetero, sem deficiências. Entendo, no entanto, que é preciso avançar ainda mais.

Creio ser imperativo identificar e analisar, com base nas narrativas das experiências vividas por pessoas transgêneras e travestis, qual é a situação que encontram nos ambientes contábeis brasileiros. Essa análise visa compreender os desafios que essas pessoas enfrentam não apenas para ingressar nesses ambientes, mas também para se manterem e prosperarem, destacando a importância de uma avaliação abrangente da inclusão e diversidade na área contábil.

CONTRIBUIÇÕES DA TESE

Academicamente, a minha tese contribui para a reflexão sobre os estudos de gênero na contabilidade em relação à importância do desenvolvimento de pesquisas que expandam as categorias identitárias, que contemplem outras identidades de gênero, como por exemplo, profissionais e estudantes da contabilidade que se identificam como homens transgêneros, mulheres transgêneras, travestis e pessoas não-binárias, sobretudo considerando os relatos das experiências e vivências do *corpus* investigado nessa tese e que está inserido ou que tentou se inserir nesses espaços.

Adicionalmente, a minha pesquisa contribui aos estudos contábeis de forma geral, que coletam dados sociodemográficos por meio da aplicação de questionários e/ou entrevistas, ao orientar sobre a necessidade de utilização dos termos gênero ou identidade de gênero ao invés de sexo para caracterização do perfil das pessoas respondentes, tendo em vista que o termo sexo

está associado a uma série de fatores biológicos e fisiológicos, sendo atribuído a uma pessoa em seu nascimento e se refere a macho, fêmea e intersexo, já o marcador de gênero é uma categoria relacionada à identidade e é também uma construção social, portanto é relacional. Ao nascer é atribuído a uma pessoa um sexo, e junto com ele, cria-se uma série de expectativas sociais (Mota *et al.*, 2022).

Considerando a incipiência de estudos acerca das vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade, como já mencionado, uma contribuição desta tese refere-se à construção de uma agenda para estudos futuros com abordagens interpretativas, críticas e reflexivas que objetivem desconstruir os padrões cisnormativos tão presentes nos ambientes contábeis, de modo a reforçar a necessidade da discussão acerca dos preconceitos, discriminações e da importância da inclusão de homens transgêneros, mulheres transgêneras, travestis e pessoas não-binárias nos ambientes contábeis.

A tese tem implicações práticas para pessoas transgêneras, binárias, não-binárias e travestis, que estão interessadas em ingressar em ambientes contábeis e para as já ingressantes, que objetivam permanecer atuando e ascender na área contábil. O trabalho também fornece *insights* para o desenvolvimento de ambientes contábeis trans-inclusivos, tanto para os cursos de graduação como para a pós-graduação em Ciências Contábeis, e para as pequenas, médias e grandes organizações contábeis, para os departamentos de contabilidade de entidades do setor público brasileiro.

No geral, a minha tese pode ajudar a compreender os mecanismos de inclusão, exclusão, de acolhimento e expulsão que impactam as pessoas transgêneras e travestis nos ambientes contábeis, bem como, ajudar as pessoas profissionais - docentes e empresárias - cisgêneras a refletirem sobre suas práticas e ações voltadas para a inclusão e permanência de pessoas não-cisgêneras nesses ambientes.

POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO E ONTOLÓGICO

Para o desenvolvimento da tese optei por escolher o paradigma crítico de pesquisa, que me permite questionar as estruturas normativas presentes nos ambientes contábeis acadêmicos e organizacionias brasileiros, por meio de reflexões e proposições transfeministas, da compreensão de forma interseccional dos desafios e potencialidades, além da problematização acerca das vivências de pessoas transgêneros e travestis em ambientes contábeis.

O paradigma crítico é uma abordagem subversiva ao *mainstream* presente na maioria das pesquisas contábeis, rejeitando de forma epistêmica o objetivismo (Homero Junior, 2021), construindo na tese um espaço onde posso me posicionar frente ao fenômeno investigado.

Adicionalmente, este paradigma me permite utilizar metodologias, competências e habilidades diferentes daquelas utilizadas por paradigmas dominantes na pesquisa contábil.

Ademais, optei pela epistemologia de pesquisa relacionada ao Construcionismo Social (Castanõn, 2004; Gergen, 1973, 1992) que defende que o discurso sobre as experiências individuais e sobre o mundo são produtos das interações sociais e que, portanto, são socialmente construídos. Neste sentido, compreendo que as opressões presentes em ambientes contábeis são socialmente construídas e podem ser modificadas, desconstruídas e transformadas. O Construcionismo Social pode ser entendido como um movimento, uma teoria, uma orientação teórica, sendo que dentre as incorporações e contribuições teóricas, teve influência do pós-estruturalismo e de tendências desconstrucionistas (Castanõn, 2004).

Em relação a ontologia da pesquisa, minha tese se sustenta nas contribuições do Pós-estruturalismo (Butler, 2021) que, associado à temática em gênero, contesta o determinismo biológico que oprime corporalidades, expressões e identidades de gênero, para além da cisgeneridade e binariedade, reconhecendo e legitimando a existência das modalidades de gênero diversas, tais como, as identidades não-cisgêneras referente as mulheres transgêneras, homens transgêneros, travestis e pessoas não-binárias na sociedade.

ESTRUTURA DA TESE

Frente ao exposto, e com a finalidade de alcançar os objetivos traçados, minha tese estrutura-se na elaboração de três artigos. O primeiro artigo consiste em uma pesquisa teórica, por meio de uma revisão da literatura, para o desenvolvimento de um conjunto de informações sobre diversidade de gênero e atravessamentos interseccionais. Para isso, objetivo com o artigo 1 **propor e apresentar um letramento sobre diversidade de gêneros para ser adotado nos ambientes da Contabilidade, tanto no contexto acadêmico, em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, quanto em ambientes organizacionais relacionados à profissão contábil.**

Meu estudo 1 contribui para o ensino e pesquisa nas Ciências Contábeis ao apresentar, de forma consolidada, à luz da Teoria da Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Crenshaw, 1989, 2002; Collins; Bilge, 2021; Gonzalez, 2020) termos sobre diversidade e seus conceitos, além de propor a expansão da categoria identitária de gênero para as pesquisas em Contabilidade.

O segundo artigo consiste em uma revisão integrativa da literatura, operacionalizada com base no modelo proposto por Botelho, Cunha e Macedo (2011) para estudos com esse formato de revisão. O artigo 2 objetiva **identificar, compilar e contrastar estudos publicados**

em revistas latino-americanas que apresentam as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros, de forma a articular aprendizados, pontos concordantes e divergentes e lacunas. Os estudos revisados também contribuem para o desenvolvimento da fundamentação teórica desta tese. Ademais, utilizo o Transfeminismo e a Interseccionalidade como suporte teórico para a discussão dos relatos compartilhados nos estudos revisados.

O terceiro artigo apresenta as vivências de pessoas transgêneras e travestis no contexto da contabilidade no Brasil, com o objetivo de **compreender à luz do Transfeminismo e da Interseccionalidade as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram e/ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais.** Dessa forma, serão coletadas informações por meio de Histórias Orais Temáticas mediante entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, conforme apresentado no Apêndice A, a fim de compreender as trajetórias dessas pessoas com identidades não-cisgêneras na contabilidade.

As informações serão interpretadas e analisadas à luz da Teoria do Transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021) e da Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Crenshaw, 1989, 2002; Collins; Bilge, 2021; Gonzalez, 2020) a fim de desvelar e revelar a presença de opressões e suas consequências nos ambientes investigados.

As contribuições do artigo 3 estão relacionadas ao escopo do estudo e aos procedimentos metodológicos adotados, dado que grande parte das pesquisas contábeis brasileiras utilizam abordagens de estudo pautados majoritariamente no *mainstream* (Homero Junior, 2021), com técnicas convencionais de coleta e análise de dados e informações. Nesse sentido, o artigo 3 possui o foco específico nas vivências de pessoas transgêneras e travestis e nas interações com os ambientes contábeis. A escrita, creio, possui o potencial de criar espaços de reflexões e de proposições, contribuindo para a desconstrução de estereótipos e de narrativas hegemônicas.

Portanto, no artigo 3, decorrente do relato de pessoas trans, binárias e não-binárias, e travestis, com atravessamentos interseccionais diversos, pretendo apresentar um direcionamento individual e coletivo sobre as transvivências plurais, além de incentivar novas pesquisas utilizando aspectos metodológicos alternativos, ainda incipientes nas Ciências Contábeis, como a História Oral Temática e a Análise Temática Dialógica (Silva; Borges, 2017), e assim rompendo com procedimentos e temáticas hegemônicas e dominantes na pesquisa contábil.

Considerando que o artigo 3 envolve pesquisas com seres humanos, meu projeto de pesquisa passou pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Uberlândia (CEP-UFU) e

obteve aprovação mediante parecer CAAE nº 69616023.3.0000.5152. Além disso, para a construção do artigo 3, obtive indicação por pessoas membras do Projeto TransFormar do Núcleo de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo (Generas-USP), de pessoas transgêneras e travestis para serem entrevistadas. Esse ponto mostra a força transformadora de projetos como esse, que agregam e congregam corpos dissidentes.

Para melhor visualização da estrutura da tese apresento uma matriz de amarração, no Apêndice B, na qual são descritos os artigos que compõem este texto, assim como a declaração de tese, problema de pesquisa, objetivo geral e específicos, objeto de estudo, lentes teóricas e a contribuição prática da pesquisa. Ao final da tese, apresento reflexões e recomendações com uma agenda para o desenvolvimento de estudos futuros sobre diversidade de gênero voltada às pesquisas contábeis, para romper com a cisnormatividade e o binarismo de gênero nas Ciências Contábeis.

REFERÊNCIAS INICIAIS[3]

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Pólem, 2019.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, 2018. http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814.

ANDRADE, Luma Nogueira. Assujeitamento e disrupção de um corpo que permanece e resiste: possibilidade de existência de uma travesti no ambiente escolar. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúd**e, v. 13, p.330-339, 2019. https://doi.org/10.29397/reciis.v13i2.1822.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ANTRA. História. 2024. Disponível em: https://antrabrasil.org/historia/. Acesso em 03 jan. 2024.

BAGGIO, Maria Carolina. *About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity*. **REGE-Revista de Gestão,** v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017. https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.02.001.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2024.

BEAUREGARD, T. Alexandra; AREVSHATIAN, Lilith; BOOTH, Jonathan E.; WHITTLE, Stephen. *Listen carefully: transgender voices in the workplace*. ***The International Journal of Human Resource Management***, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503.

[3] Considerando que a tese é estruturada em artigos, além da seção inicial da tese, cada artigo possui as suas respectivas referências.

BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015. https://doi.org/10.4025/enfoque.v34i2.27807.

BORGES, Isis Valentina Inácio; BUENO, José Lucas Pedreira. Travestis e transexuais nas universidades públicas: reflexões sobre o acesso e a permanência. **Revista Práxis Educacional**, v. 19, n. 50, p. 3, 2023. https://doi.org/10.22481/praxisedu.v19i50.12044.

BORSATTO JUNIOR, José Luiz; ZABOTTI, Evellyn Danielly; ARAÚJO, M. da P. Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito na Contabilidade. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 31, n. 2, p. 68-94, 2020. https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011. https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 21 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CANDIDO, Leandro Borges; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 16, p. 1-23, 2021. https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, Mario; CARRARA, Sérgio. Em direito a um futuro trans?: contribuição para a história do movimento de travestis e transexuais no Brasil. **Sexualidad, Salud y Sociedad** (Rio de Janeiro), p. 319-351, 2013. https://doi.org/10.1590/S1984-64872013000200015.

CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. **Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência.** 2014. Tese (Livre Docência em Educação Contábil (Pesquisa e Ensino de Contabilidade)) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. https://doi.org/10.11606/T.12.2018.tde-06022018-173811.

CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. **“RIDIN’ DOWN THE HIGHWAY” - REFLECTIONS ON THE TRAJECTORIES OF WOMEN PROFESSORS IN ACADEMIA.** Advances in Scientific and Applied Accounting, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 030–046/047, 2022. DOI: 10.14392/asaa.2022150202. Disponível em: https://asaa.emnuvens.com.br/asaa/article/view/883.

CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. **“RIDIN’ DOWN THE HIGHWAY” - REFLEXÕES SOBRE AS TRAJETÓRIAS DE PROFESSORAS MULHERES NA ACADEMIA.** Advances in Scientific and Applied Accounting, v. 15, n. 2, p. 030–046/047, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.14392/asaa.2022150202.

CASTAÑON, Gustavo Arja. Construcionismo social: uma crítica epistemológica. **Temas em Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2004.

CÍRICO, Juh. Contavidade. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 35, n. 8, p. 1894-1895, 2022. https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2022-173.

CÍRICO, Juh; TELLES, Rafael Scuizato; GALVAO, Carlos Rafael. **(TRANS)formando vidas**: uma discussão sobre diversidade em organizações contábeis. Belém: RFB, 2021.

CIRICO, Juh; SILVA, Marli Auxiliadora. AAAJ Literature and Insights Resist to exist in accounting. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 37, n. 1, 2024. https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2024-214.

COLLINS, Patricia. Hill.; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Boitempo Editorial, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. ***Demarginalizing the Intersection of Race and Sex****: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, p. 538–554, 1989.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002. https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011.

CRUZ, Gilka Alice Alves; MARQUES, Thayna Caroline Silva; SEGANTINI, Giovanna Tonetto. Participação feminina nos programas de pós-graduação na área de Ciências Sociais Aplicadas no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 16, n. 4, 2022. https://doi.org/10.17524/repec.v16i4.3114.

DA SILVA, Gustavo Renan de Almeida; BARCELOS, Tomíris Forner; AIELLO-VAISBERG, Tânia Maria José. Lutando para Existir: Experiência Vivida e Sofrimento Social de Pessoas Transgêneras. **Revista Subjetividades**, v. 22, n. 2, p. e12240-e12240, 2022. https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i2.e12240.

DIAS, Morena; MOTA JUNIOR, Edinaldo Araujo; GUTMANN, Juliana. Corpos em rede e o direito de aparecer: o Dia da Visibilidade Trans no YouTube. Contracampo, v. 41, n. 2, 2022. https://doi.org/10.22409/contracampo.v41i2.52078.

EGAN, Matthew. *Diversity, Inclusion, and the Opportunities for Accounting Research*. ***Social and Environmental Accountability Journal***, v. 41, n. 3, p. 201-207, 2021. https://doi.org/10.1080/0969160X.2021.1986088.

GERGEN, Kenneth J. *Social psychology as history.* ***Journal of personality and social psychology***, v. 26, n. 2, p. 309, 1973. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0034436.

GERGEN, Kenneth J. The social constructionist movement in modern psychology. **American Psychologist**, p. 266-275, 1992. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10112-044.

GHIO, Alessandro; MCGUIGAN, Nicholas; POWELL, Lisa. The queering accounting manifesto. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 90, p. 102395, 2023. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102395.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano.** Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HAYNES, Kathryn. *Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender.* ***Critical Perspectives on Accounting***, v. 43, p. 110-124, 2017. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004.

HOMERO JUNIOR, Paulo Frederico. Reflexões sobre a prática da pesquisa crítica em contabilidade no Brasil: uma nota autobiográfica. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 2, 2021. https://doi.org/10.17524/repec.v15i2.2823.

INACIO, Aline de Oliveira; SOCREPPA, Bruna. A Participação da mulher nos escritórios de contabilidade de Sinop-MT. **Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação**, v. 1, n. 1, p. 49-65, 2023.

IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. *In:* FREITAS, Maria Ester; DANTAS, Marcelo. **Diversidade sexual e trabalho**, p. 121-148, São Paulo: Cengage Learning, 2012.

JESUS, Jaqueline Gomes de. et al. **Transfeminismo:** teorias e práticas. 2 ed. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de; ALVES, Hailey. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. **Revista Cronos**, v. 11, n. 2, 2012.

LEHMAN, Cheryl R. "Herstory" in accounting: The first eighty years. Accounting, Organizations and Society, v. 17, n. 3-4, p. 261-285, 1992. https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M.

LEHMAN, Cheryl R. *Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting.* ***Critical Perspectives on Accounting***, v. 65, p. 102080, 2019. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2019.04.001.

LIMA, João Paulo Resende et al. (In) Equality regimes in auditing: are we allowed to bring our true selves to work?. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 20, p. e3147-e3147, 2021. https://doi.org/10.16930/2237-766220213147.

QUINALHA, Renan. Movimento LGBTI+: uma breve história do século XIX aos nossos dias. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2022.

MALACRIDA, Mara Jane Contrera; YAMAMOTO, Marina Mitiyo. O pioneirismo mais que necessário: a história da mulher que abre os caminhos e fortalece outros passos. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 17, n. 1, 2023. https://doi.org/10.17524/repec.v17i1.3260.

MCGUIGAN, Nicholas; GHIO, Alessandro. *Queering accounting: opening up and connecting professional services firms.* ***Sustainability Accounting, Management and Policy Journal***, v. 9, n. 5, p. 625-635, 2018. https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2018-0210.

MOTA, Ricardo; IGNARRA, Carolina; LEMOS, Jorgete Leite; SCHNEIDER, Maite; GIOFFI, Sandra. **Diversidade, equidade e inclusão:** tornar simples o que parece complexo. São Paulo: Haikai Editora, 2022.

MOURA, Geovanne Dias; DALLABONA, Lara Fabiana; LAVARDA, Carlos Eduardo Facin. Perfil dos estudos sobre o tema Orçamento publicados em congressos brasileiros, de 2005 a 2009. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 23, n. 1, p. 97-125, 2012.

NASCIMENTO, Letícia Carolina Pereira do. **Transfeminismo.** São Paulo: Jandaíra, 2021.

NGANGA, Camilla Soueneta Nascimento. **Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade.** 2019. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. https://doi.org/10.11606/T.12.2019.tde-14082019-155635.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022. https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305.

RIBEIRO, Flávio et al. Comportamento procrastinador e desempenho acadêmico de estudantes do curso de ciências contábeis. ***Advances in Scientific and Applied Accounting***, p. 386-406, 2014. https://doi.org/10.14392/asaa.2014070304.

RUMENS, Nick. Sexualities and accounting: A queer theory perspective. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 35, p. 111-120, 2016. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003.

RUSSELL, Stephen T.; BISHOP, Meg D.; FISH, Jessica N. *Expanding Notions of* LGBTQ+. ***Annual Review of Sociology***, v. 49, 2023. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030320-032256.

SANT'ANNA, Victor Souza; BRUNOZI JÚNIOR, Antônio Carlos. Governança corporativa, TMT e Book-Tax diferences (BTD) anormais em empresas de capital aberto listadas no Brasil. ***Advances in Scientific & Applied Accounting,*** v. 12, n. 2, 2019. https://doi.org/10.14392/ASAA.2019120209.

SANTIAGO, Ana Letícia Silva; DE BARROS, Eduarda Teixeira Puello; BONFIM, Mariana Pereira. O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 12, n. 39, p. 240-257, 2019. http://dx.doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9570.

SCOTE, Fausto Delphino; GARCIA, Marcos Roberto Vieira. Trans-formando a universidade: um estudo sobre o acesso e a permanência de pessoas Trans no Ensino Superior. **Perspectiva**, v. 38, n. 2, p. 1-25, 2020. http://dx.doi.org/10.5007/2175-795X.2020.e65334.

SCOTT, Joan Wallach; URSO, Graziela Schneider. Gênero. **albuquerque: revista de história**, v. 13, n. 26, p. 177-186, 2021. https://doi.org/10.46401/ardh.2021.v13.14704.

SILVA, Antônia Alícia Oliveira et al. Estereótipos de gênero na contabilidade: uma análise sob a percepção de estudantes e profissionais contabilistas. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 23, n. 3, p. 24-36, 2022. https://doi.org/10.51320/rmc.v23i3.1392.

SILVA, Isis Tamara Alves; AVELINO, Bruna Camargos; NASCIMENTO, Eduardo Mendes. Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 11, n. 1, p. 73-93, 2021. https://doi.org/10.18028/rgfc.v11i1.8992.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. 2016. 238p. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SIMPSON, Keila; BENEVIDES, Bruna. 20 anos de Visibilidade Trans, do Luto à luta!. Epidemiologia e Serviços de Saúde, v. 33, p. e2024034, 2024. https://doi.org/10.1590/s2237-96222024v33e2024034.especial.en.

SOUZA, Franciele Machado; VOESE, Simone Bernardes; ABBAS, Katia. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o Glass Ceiling?. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, p. 244-270, 2015. http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2015080206.

VIANA, Carolina Pinto; DELGADO, Igor Matheus; ROSA, Anderson; NEVES, Vanessa Ribeiro; SIQUEIRA, Lucíola D'Emery. A vivência de estudantes transgênero na universidade. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 35, 2022. https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO019666.

ESTUDO 1
LETRAMENTO EM DIVERSIDADE DE GÊNERO PARA O ENSINO E PESQUISA EM CONTABILIDADE: UMA ABORDAGEM INTERSECCIONAL

Neste artigo apresento um letramento sobre diversidade de gênero para ser aplicado no ensino e pesquisa em Contabilidade e áreas afins, com possibilidade de inserção no contexto acadêmico, em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, assim como em ambientes empresariais relacionados à profissão contábil, por meio de uma abordagem interseccional como instrumento contributivo para promover a compreensão sobre termos e conceitos relativos à diversidade, assim como seu uso em pesquisas e discussões da área. Trata-se de um estudo teórico e propositivo. Utilizei autores e autoras de áreas interdisciplinares do conhecimento, que pesquisam sobre gênero, raça, sexualidade, classe social e Pessoas com Deficiência. Apresento lacunas em pesquisas contábeis e proponho ações para intervenção a partir de uma ação pedagógica inicial.

INTRODUÇÃO

Na área contábil há relatos de pessoas transgêneras e travestis que sofreram discriminação, preconceito e desafios ao tentarem acessar questões básicas como uso do banheiro e uniformes de acordo com o gênero identificado, assim como barreiras para receberem o tratamento pronominal correto (Santiago; Barros; Bonfim, 2019). A consequência dessas ações discriminatórias reproduzidas por pessoas cisgêneras é a expulsão de pessoas transgêneras e travestis dos ambientes contábeis, acadêmicos e empresariais, tanto em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, quanto em escritórios de contabilidade, departamentos de contabilidade do setor privado e em entidades do setor público no Brasil (Círico; Telles; Galvão, 2021).

É necessário, portanto, o incentivo e a realização de pesquisas que tenham por objetivo discutir e desconstruir padrões cisnormativos que pressupõem a cisgeneridade como um padrão a ser seguido (Russel; Bishop; Fish, 2023), bem como, especificamente, propor ações que contribuam para mudanças atitudinais e comportamentais a fim de incluir pessoas que não correspondam ao 'padrão contábil' socialmente construído e aceito que estereotipa profissionais da contabilidade como homem, branco, cisgênero, heterossexual e sem deficiência (Círico; Telles; Galvão, 2021; Ghio; Mcguigan; Powell, 2022).

Adicionalmente, no contexto mais amplo, sendo o Brasil o país que mais consome pornografia trans (Benevides, 2024) e em que mais ocorrem assassinatos e suicídios de pessoas

transgêneras e travestis pelo décimo quinto ano consecutivo (Benevides, 2024; TGEU, 2023), entendo que são necessárias e urgentes as pesquisas que discutam o assunto, sobretudo nas Ciências Contábeis, tendo em vista que nessa área do conhecimento ainda são poucos os estudos que se dedicaram a discutir sobre transgeneridade (Santiago; Barros; Bonfim, 2019; Círico; Telles; Galvão, 2021).

Embora esses estudos tenham apresentado casos de transfobia sofridos por pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis, eles não abordaram a necessidade de se compreender as interseccionalidades para o enfrentamento dos preconceitos e discriminações, bem como, para a promoção da inclusão social. Assim, há demanda por investigações empíricas na contabilidade sobre essas questões, visto que, conforme salienta Egan (2021), pouca atenção tem sido dirigida a elas.

A incipiência da discussão acadêmica contábil acerca dos desafios enfrentados por pessoas transgêneras e travestis, associada a invisibilidade delas em estudos de gênero e de interseccionalidades (Brighenti; Jacomossi; Silva, 2015; Souza; Voese; Abbas, 2015; Haynes, 2017; Lehman, 2019; Borsatto Junior; Zabotti; Araújo, 2020; De Lima et al. 2021; Silva; Avelino; Nascimento, 2021; Silva et al. 2022; Cruz; Marques; Segantini, 2022; Inacio; Socreppa, 2023) revela a necessidade de inserção, nas pesquisas contábeis, de suas vivências, bem como das barreiras que enfrentam, tanto discentes, quanto docentes e demais pessoas transgêneras e travestis, sobretudo devido à diversidade de tais vivências.

Sobre o termo diversidade, esta investigação parte do conceito apresentado por Mota et al. (2022, p. 23) que o apresenta como o conjunto de "diferenças, visíveis e invisíveis, e semelhanças, que definem as pessoas e as tornam únicas conforme sua personalidade, gênero, raça, etnia, sexualidade, idade, religião e condição [...]." Portanto, todas as pessoas são diferentes, únicas e originais, mas teoricamente iguais em direitos e dignidade.

No entanto, as pessoas transgêneras e travestis, como destacam Marinho e Almeida (2019), são atravessadas pela transdiversidade, ou seja, por sistemas de opressão que se acumulam de forma interseccional. Akotirene (2019) salienta que não existe uma hierarquia de opressão, pois a matriz opressora é machista, racista, capitalista, cisheteropatriarcal, etarista e capacitista. A transfobia também é estrutural e oprime pessoas não-cisgêneras em uma sociedade cisnormativa (Russel; Bishop; Fish, 2023). Considerando que cada pessoa possui diversas características pessoais em relação a gênero, sexualidade, idade, formação acadêmica, classe, raça, e etnia entre outras, e que, a depender dessas características, são marginalizadas em uma sociedade estruturalmente preconceituosa (Mota et al. 2022), necessário se faz compreender os mais diversos termos relacionados a esses construtos característicos da

diversidade e, por consequência, os seus conceitos, sobretudo, mas não somente, para a realização de estudos que as tenham como sujeitos.

Dada a pluralidade de termos usados em estudos, ou relacionados a pessoas transgêneras e travestis, que permanecem desconhecidos das pessoas em geral, e mesmo de pesquisadores e pesquisadoras, em específico, entendemos que, para além da compreensão sobre o marcador social de gênero em relação a transgeneridade, cisgeneridade, travestilidade e não-binariedade, é necessário, por meio de um letramento científico, apresentar tais termos. Assim também é preciso aprender outros termos e conceitos usados em discussões sobre questões étnico-raciais, sobre Pessoas com Deficiência (PcD), e orientações afetivo-sexuais, entre outras. Dessa forma, é preciso romper com os silenciamentos e com as tentativas de homogeneização das diversas identidades de gênero que existem e são válidas (Gemaque; Cavalcanti; Jesus, 2021).

Diante do exposto, este estudo tem como objetivo apresentar um letramento sobre diversidade de gênero para o ensino e pesquisa em Ciências Contábeis e áreas afins, com possibilidade de inserção no contexto acadêmico em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, assim como em ambientes empresariais relacionados à profissão contábil. Esse letramento será construído por meio de uma abordagem interseccional (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Crenshaw, 1989, 2002; Collins; Bilge, 2021; Gonzalez, 2020), a fim de intentar promover a compreensão sobre os termos e, por conseguinte, incentivar o seu uso em pesquisas e discussões da área.

O letramento científico, segundo Motta-Roth (2011), relaciona-se à compreensão de conceitos científicos e à capacidade de aplicar esses conceitos e pensar conforme uma perspectiva científica, a fim de atuar sobre o meio e transformá-lo. Silva (2016) entende que por meio do letramento, discentes e docentes podem compreender as diferentes situações do cotidiano. Dessa forma, conforme o objetivo deste estudo, o letramento científico sobre diversidade de gênero aqui proposto, cremos resultar em uma possibilidade de construção de pontes entre as práticas universitárias, a formação discente e docente crítica e as diferentes situações vividas por pessoas diversas.

REFLEXÕES TEÓRICAS

No século XVI, Xica Manicongo foi a primeira travesti negra documentada no Brasil. Africana escravizada, ela foi trazida de Angola para o território hoje chamado de Salvador. Foi condenada, em 1591, nos tribunais do Santo Ofício por tentar performar de forma distinta das normas de gênero, isso ao ter saído nas ruas com roupas lidas como femininas e por ter reivindicado o que, no Século XXI, quinhentos anos depois, conhecemos como nome social e

tratamento pelos pronomes femininos, como as mulheres cisgêneras eram e são tratadas (York; Oliveira, 2020). Xica foi acusada e considerada culpada pelo crime de sodomia e, para não ser queimada viva, rendeu-se às normas cisgêneras brancas vigentes, não podendo ser ela mesma, e tendo sido obrigada a performar de acordo com os comportamentos lidos como masculinos na época (Jesus, 2019; Feliciano, 2023).

As opressões violentas vivenciadas por Xica Manicongo são atravessadas pela interseccionalidade relacionada ao sexismo, por ela tentar expressar sua feminilidade; pela transfobia, relacionada a sua identidade de gênero; além do racismo, por ser ela negra. Tais opressões ocorrem, sobretudo, em grupos minorizados, como denotam estudos interseccionais que, a partir do século XXI, têm discutido criticamente e denunciado os privilégios de grupos hegemônicos e as formas das exclusões sociais praticadas contra pessoas que são marginalizadas por suas características físicas e identidades pessoais, relacionadas aos marcadores sociais como gênero, raça e classe social. Esses marcadores podem se interconectar e se sobrepor a depender das características de cada pessoa em uma sociedade que oprime grupos minorizados (Bertoncini; Caldonazzo; Mattos, 2020; Collins; Bilge, 2021).

No Brasil, devido às desigualdades observadas em suas mais diversas dimensões – social, racial, regional, cultural, política e econômica – é necessária a compreensão e discussão das intersecções presentes entre os marcadores sociais e os sistemas de opressão que se interligam (Carneiro, 2011; Akotirene, 2019; Gonzalez, 2020; Oliveira, 2023), não obstante as discussões no sentido de trazer luz às questões envolvendo temáticas de gênero. Os posicionamentos da sociedade brasileira cisnormativa (Barbosa, 2023), que impõem a cisgeneridade como um "padrão válido", levam as pessoas transgêneras e travestis a enfrentarem muitos desafios para a obtenção de acesso a direitos básicos como saúde, moradia, educação e emprego.

Grupos minorizados, "[...] que se encontram em situação de desvantagem social e em estruturas de opressão" (Mota *et al.*, 2022, p. 21), que incluem as pessoas transgêneras e travestis no Brasil, sofrem uma série de preconceitos, discriminações, exclusões, expulsões, estereotipagem e, principalmente, múltiplos tipos de violências físicas e verbais nos mais diversos espaços da sociedade.

Sobre essa violência de gênero, o Brasil, desde 2009, permanece como o país em que mais são assassinadas pessoas transgêneras e travestis no mundo (Benevides, 2024). México e Estados Unidos seguem, desde 2011, na segunda e terceira posição, respectivamente. A expectativa média de vida de mulheres transgêneras e travestis brasileiras é de 28 anos para negras (pretas e pardas) e 35 anos para não-negras. Portanto, para além da transfobia,

identidades femininas não-cisgêneras negras são atravessadas pelo racismo, que é estrutural na sociedade brasileira (Almeida, 2019).

De acordo com o relatório dos dados globais da *Transgender Europe* (TGEU), dentre os 70% dos assassinatos registrados na América do Sul e na América Central em 2021, 33% deles ocorreram no Brasil (TGEU, 2021). Registra-se ainda que, em 2023, segundo dados do dossiê anual da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 155 pessoas transgêneras e travestis morreram pela transfobia, sendo que destas 145 pessoas foram assassinadas e 10 cometeram suicídio. Além disso, houve violações de direitos humanos, sendo grande parte das violações relativas ao impedimento de mulheres transgêneras e travestis de usarem o banheiro feminino (Benevides, 2024).

Acerca dos homicídios cometidos contra pessoas transgêneras e travestis, Mendes *et al.* (2021) os qualificam como crimes de ódio, sendo essas pessoas vitimadas por armas brancas, armas de fogo, espancamento, apedrejamento, estrangulamento e/ou asfixia até a morte. Goularti e Nardi (2022) salientam que os crimes acontecem por haver imposições de normas ou padrões cisnormativos, por parte de pessoas cisgêneras às pessoas transgêneras e travestis. Essas normas determinam a cisgeneridade como superior e enquadram as transgeneridades como "anormais" e "indesejáveis".

Os desafios impostos e enfrentados por pessoas transgêneras e travestis decorrem, sobretudo, da idade média – 13 anos – em que travestis e mulheres transgêneras são expulsas de casa por seus familiares. Diante dessa situação, sem acesso a questões básicas como a habitação, saúde, emprego formal e educação, 90% dessa população ingressa no mercado de trabalho informal, na prostituição, como únicas alternativas para obtenção de renda para a sua sobrevivência (Benevides, 2024).

O acesso e permanência de pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho formal no Brasil (Irigaray, 2012; Bereugard *et al.*, 2018) é limitado a poucos, e "ainda que um sujeito trans disponha de um alto grau de escolaridade, escassos são os trabalhadores trans que estão em posições de destaque na hierarquia organizacional" (Paniza; Moresco, 2022, p. 7), o que nos leva à reflexão, em concordância com Benevides (2023), de que a narrativa da meritocracia é desconexa da realidade social, dado que, por mais que a pessoa tenha competência profissional para o cargo, se ela for transgênera ou travesti, dificilmente obterá uma vaga de trabalho e, se conseguir, terá dificuldades para permanecer na empresa, isso devido aos preconceitos enraizados na cultura de organizações brasileiras.

Ainda em relação ao mercado de trabalho na área contábil, Lopes e Lima (2022) apontam que Daniele Torres, contadora, tornou-se, em 2017, a primeira executiva trans no

Brasil, ocupando o cargo de sócia-diretora da KPMG, empresa de auditoria integrante das chamadas Big Four, que são as quatro grandes empresas mundiais do setor. Em 2022 foi divulgada a lista das 100 principais pessoas executivas do mundo que são pertencentes à comunidade LGBTQIAP+[4], sendo que nesta lista (*Outstanding*, 2022) não há nenhuma pessoa executiva da área contábil, demonstrando a falta de inserção e visibilidade na profissão.

Quanto ao ambiente acadêmico, Benevides e Nogueira (2021) destacam que até 2020 apenas 0,02% da população transgênera e travesti conseguiu acesso ao Ensino Superior. Nas Ciências Contábeis, o estudo de Sousa e Colauto (2021) sobre programas de pós-graduação stricto sensu brasileiros em Ciências Contábeis aponta que, no tocante a identidade de gênero, de 337 estudantes respondentes, em 2019, apenas um/uma discente se identificou como pessoa trans não binária, reconhecendo-se, portanto, fora do padrão binário homem ou mulher. Não há dados disponíveis seja para o ensino superior, nos cursos de bacharelado, ou para a pós-graduação.

No estudo de Santiago, Barros e Bonfim (2019) foram apresentados os desafios enfrentados por duas mulheres transgêneras que sofreram discriminações na profissão contábil. Nos casos relatados, uma colaboradora precisou recorrer judicialmente para obtenção de acessos básicos na empresa, tais como o direito ao uso do banheiro feminino, uniformes e o tratamento com pronomes pessoais femininos; para a outra profissional foi necessária a solicitação ao gerente de reconhecimento seus direitos básicos e permissão para uso do banheiro, uniforme e tratamento de acordo com seu gênero pelos colegas de trabalhos.

Círico, Telles e Galvão (2021) pesquisaram os desafios enfrentados por pessoas transgêneras na contabilidade a partir dos relatos compartilhados por profissionais trans em jornais de notícias. Nos seis relatos investigados foi identificada a presença de estigmas, preconceitos e discriminações relacionados à identidade de gênero das pessoas trans e travestis que eram profissionais contábeis, sendo que os desafios enfrentados são marcados por movimentos de exclusão e expulsão dessas pessoas de ambientes da contabilidade.

Decorrente do exposto, é necessário discutir sobre a importância da inclusão e do empoderamento das identidades não-cisgêneras, do combate à transfobia, da desconstrução de normas excludentes de gênero, da visibilidade e da representatividade, ajudando a combater estereótipos, assim garantindo que as demandas das pessoas transgêneras e travestis sejam

---

[4] O acrônimo LGBTQIAP+ atende pelas pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais e mais, significando a inclusão de outras identidades de gênero e orientações sexuais.

integradas e centralizadas nas discussões sobre igualdade de gênero, de forma inclusiva e respeitosa. Entendemos, todavia, que a compreensão dessas questões perpassa pela visibilidade dada a elas em todos os contextos, sejam eles organizacionais ou acadêmicos, tanto no setor público, quanto privado.

Na área contábil, no contexto acadêmico, como já mencionado, estudos sobre o tema têm sido realizados. Mas, dada a diversidade de termos usados em relação às identidades de gênero e interseccionalidades, sobretudo quando do planejamento e implementação de procedimentos para coleta de dados, essas questões permanecem marginais. Por isso, entendemos haver a necessidade de um letramento de pesquisadores para que, além de reflexões, os utilizem em suas investigações, inserindo, assim, todas as categorias identitárias de gênero nos roteiros de entrevistas e nos questionários aplicados, para que o bloco de informações sociodemográficas inclua essa diversidade. Diante do exposto, é fundamental que haja a máxima compreensão sobre a pluralidade de identidades de gênero e orientações sexuais, para que possamos identificar as opressões vivenciadas por corpos dissidentes em espaços institucionais (Nogueira; Cavalcanti; Cavalcanti, 2021).

Considerando as opressões estruturais presentes na sociedade brasileira, como o racismo (Almeida, 2019), e que a matriz opressora é machista, capitalista e heteropatriarcal (Akotirene, 2019) é importante compreender os mecanismos de opressão, exclusão e expulsão presentes nos ambientes institucionais da contabilidade. Para isso, entendemos que o letramento é uma ferramenta pedagógica, essencial para a identificação das opressões contábeis e a transformação dos ambientes da contabilidade, tanto acadêmicos quanto empresariais.

OPRESSÕES CONTÁBEIS

A contabilidade é opressora para as pessoas que não correspondem a padrões cis-heteronormativos, como em relação à sexualidade. A heterossexualidade é vista como a norma (heteronormatividade) e as outras sexualidades são julgadas em ambientes contábeis como inadequadas (Rumens, 2016). McGuigan e Ghio (2018) salientam a importância da desconstrução das estruturas heteronormativas em ambientes contábeis empresariais, para provocar mudanças positivas e para que pessoas não-heterossexuais possam ser incluídas e respeitadas na profissão contábil. Observamos que a cis-heteronormatividade não é tratada nas pesquisas contábeis, havendo demanda por investigar as formas de opressão contra corpos dissidentes na área.

A contabilidade também oprime indivíduos com outros marcadores sociais da diferença. É o caso do gênero e da raça, como destacado por Silva (2016), pesquisadora pioneira em estudos sobre a temática na contabilidade brasileira. A pesquisadora constatou que o discurso contábil exclui as mulheres negras que, no decorrer des suas vidas sofrem, de forma interseccional, três tipos de discriminação: por serem mulheres, por serem pobres e por ser negras, sendo, portanto, atravessadas por gênero, raça e classe social. É o que Grada Kilomba (2019) pontua como sendo o outro do outro: a mulher negra é o outro da mulher branca por ser negra; e é o outro do homem negro por ser mulher.

Haynes (2017) salienta que a contabilidade oprime o gênero feminino, considerando que, embora as mulheres tenham feito progressos na profissão contábil, as desigualdades ainda persistem, e o papel da contabilidade na perpetuação das desigualdades de gênero em escala global continua sendo uma preocupação séria. A opressão sexista da contabilidade é gerada por um processo que constantemente reproduz o perfil masculino como o "perfil" de profissional ideal na área (Círico; Silva, 2024).

Lehman (2019) salienta a relevância de se aplicar uma lente teórica de gênero em pesquisas contábeis, considerando que a contabilidade impacta na vida social das pessoas. Além disso, enfatiza a importância dos estudos com a conexão e análise de gênero, raça e classe, estudos com a lente da interseccionalidade, e de pesquisas com abordagens feministas, dado que a contabilidade não se refere apenas às atividades técnicas, mas está repleta de histórias, crenças e culturas, sobre as quais, pesquisadoras e pesquisadores devem refletir.

Egan (2021) também salienta que estudos sobre diversidade e inclusão na contabilidade podem oferecer contribuições políticas e críticas importantes ao abordar questões de marginalização, discriminação, intolerância e desempoderamento. Ele sugere pesquisas que explorem as vivências e os desafios enfrentados por pessoas que se identificam em vários pilares da sociedade, como, gênero, raça, etnia e sexualidade, por meio de lentes da interseccionalidade, teoria também sugerida por McGuigan e Ghio (2018) para pesquisas contábeis.

Diante do exposto, observo que grande parte das pesquisas sobre gênero e interseccionalidades associadas a pessoas que estão em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais, a exemplo das investigações de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), Cruz, Marques e Segantini (2022), De Lima *et al.*, (2021), Haynes (2017), Inacio e Socreppa (2023), Lehman (2019), Silva *et al.*, (2021), Silva *et al.*, (2022), Souza, Voese e Abbas (2015), apenas fazem menção a pessoas transgêneras e travestis, adotando portanto somente uma visão generalista de gênero feminino e masculino, ou ainda,

em alguns casos, mesmo que implicitamente se apoiando em uma perspectiva cisgênera e binária. Muito poucos estudos em organizações em geral, e particularmente em contabilidade, têm tratado das experiências e vivências de pessoas trans, como Paniza (2020), Egan (2018) e Baggio (2017).

Os estudos que abordam gênero na pesquisa contábil brasileira, principalmente naqueles de abordagem quantitativa, a exemplo de Ribeiro *et al.*, 2014; e Sant'anna e Brunozi Júnior, 2019, que consideram [erroneamente] gênero como uma variável dummy, binária, contemplando apenas a existência dos gêneros feminino e masculino. Assim, invisibilizam e impossibilitam a participação de pessoas não-binárias. Diante do exposto, é importante frisar que gênero não deve ser reduzido a uma variável dummy, binária, de masculino e feminino, homem e mulher (Scott; Urso, 2021): existem outras identidades de gênero que devem ser incluídas quando a categoria de gênero é abordada, no tocante as identidades não-cisgêneras e não-binárias.

Outras pesquisas incorrem em erros conceituais como o estudo de Vier e Viana (2023) sobre diversidade de gênero e raça em escritórios de contabilidade no Rio Grande do Sul. Os autores apresentaram erroneamente conceitos sobre sexo, identidade de gênero, orientação sexual e raça: conceituaram "sexo como sinônimo de gênero", "travesti como sendo orientação sexual" e "raça como sendo a cor de pele". As desinformações publicadas impactam negativamente no desenvolvimento de novos estudos que, ao citarem esse artigo com erros conceituais, podem reproduzir conceitos equivocados quanto à diversidade de gênero, sexual e de raça.

Além disso, os termos sexo e gênero são, por vezes, descritos como se fossem sinônimos ou confundidos (Moura; Dallabona; Lavarda, 2012; Malacrida; Yamamoto, 2023), e não devem ser: sexo está associado a uma série de fatores biológicos e fisiológicos, sendo atribuído a uma pessoa em seu nascimento e incluindo macho, fêmea e intersexo (Mota *et al.*, 2022); já gênero é uma categoria relacionada à identidade e é também uma construção social, portanto é relacional. Ao nascer é atribuído a uma pessoa um sexo, e junto com ele, cria-se uma série de expectativas sociais.

Quando a pessoa reconhece que o gênero com o qual se identifica está consoante às expectativas sociais relacionadas ao sexo que lhe foi atribuído, dizemos que essa pessoa é cisgênero. Do contrário, a pessoa é transgênero, ou uma pessoa trans (Moira, 2017), e por questionar essa norma social, por contrariar as expectativas sociais corporificadas na cis-heteronormatividade, é um corpo dissidente. Se a pessoa questiona o sistema em sua totalidade,

como coloca Paul Preciado (2011), ela é uma dissidente do sistema sexo/gênero, compondo as multidões queer.

A identidade de gênero vai além do binário, feminino e masculino (Scott; Urso, 2021), sendo que a categoria de gênero contempla homens cisgêneros, mulheres cisgêneras, travestis, mulheres transgêneras, homens transgêneros e pessoas não-binárias. Pessoas transgêneras podem ser binárias, como homem transgênero e mulher transgênero, e não-binárias. As identidades não-binárias incluem as travestis, que são identidades de gênero, femininas e políticas (Feliciano, 2023) e que podem [ou não] querer reivindicar a categoria mulher para suas identidades femininas.

Nesse contexto, observamos que as pessoas transgêneras (binárias, não-binárias e travestis) estão excluídas da pesquisa contábil. O apagamento de pessoas transgêneras da pesquisa contábil fomenta a manutenção do cenário contábil como um cenário opressor a corpos dissidentes. Cabem às pesquisas contábeis, de forma inclusiva, apresentarem a categoria identitária de gênero de forma abrangente e expandida, nominando e visibilizando todas as identidades de gênero existentes.

Assim, considerando os desafios enfrentados por essas pessoas, sobretudo no Brasil, apresentamos, a seguir, termos e definições relacionadas aos marcadores sociais da diferença, tais como, gênero, raça, sexualidade, classe e deficiências, pensando na construção inicial de uma base informacional para o Ensino e Pesquisa nas Ciências Contábeis. Assim, essa base estará disponível para que as pessoas docentes e pesquisadoras que ainda não estejam familiarizadas com o tema, possam conhecer – no sentido de compreender – e aplicar em seus contextos acadêmicos e profissionais.

Além disso, sugere-se que as pesquisas sobre diversidade na contabilidade contemplem o enquadramento teórico da interseccionalidade, considerando que cada indivíduo não possui apenas uma característica, havendo um conjunto de características visíveis e invisíveis que moldam a sua experiência e a sua vivência. Por isso, pode sofrer diferentes formas de discriminação, como o racismo, o capacitismo, o sexismo, e a transfobia que se interligam e se sobrepõem (Akotirene, 2019; Mota *et al.*, 2022).

LETRAMENTO EM DIVERSIDADE DE GÊNERO: UMA ABORDAGEM INTERSECCIONAL

No Quadro 1 apresentamos uma relação dos termos relacionados à diversidade de gênero em conexão a outros marcadores sociais e suas respectivas definições, por meio de uma

abordagem interseccional, como proposta para um letramento científico nas Ciências Contábeis. Oportuno ressaltar que optamos pela apresentação dos 41 termos inseridos pela ordem alfabética.

Quadro 1: Termos e definições

Termo	Definição	Autorias
Assexual	Orientação sexual do indivíduo que não sente nenhuma ou pouca atração afetivo-sexual por outro ou outros gêneros.	Mota *et al.* (2022)
Binário	Se refere ao gênero masculino (menino-homem) e ao gênero feminino (menina-mulher).	Barbosa (2023)
Bissexual	Orientação sexual do indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por mais de um gênero. Por exemplo: atração afetiva e/ou sexual pelo gênero feminino e masculino, ou masculino e não-binário, simultaneamente.	Mota *et al.* (2022)
Branquitude	O lugar mais elevado da hierarquia racial. É a pertença étnico-racial atribuída a pessoa branca, sendo que ser branca no Brasil, estruturalmente racista, consiste em deter privilégios raciais, simbólicos e materiais.	Muller e Cardoso (2017)
Capacitismo	Conjunto de atitudes, comportamentos e práticas discriminatórias contra Pessoas com Deficiência. Segundo a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015 figura-se em capacitismo a distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.	Brasil (2015)
Cisgeneridade	Termo mais abrangente para se referir ao estado de ser uma pessoa cisgênera. É uma construção social presumida e naturalizada em sociedades cisnormativas.	Hining e Toneli (2023)
Cisgênero (Cis)	Identidade de gênero cuja pessoa se identifica com o gênero designado ao nascimento. Se refere a mulher cisgênero e o homem cisgênero.	Mota *et al.* (2022)
Cisnormatividade	Imposição social pela cisgeneridade como norma, reforçando-a como um "padrão" único e exclusivo para ser validado e seguido na sociedade.	Pontes e Silva (2018)
Classe social	Conjunto de características socioeconômicas, como renda, educação, ocupação, origem de nascimento, entre outros. É uma forma de estratificação com o objetivo de analisar a estrutura social, mobilidade, acesso a recursos e desigualdades.	Boff e Barbosa (2023)
Diversidade	Conjunto de diferenças, visíveis e invisíveis, e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas na sociedade, de acordo com sua identidade de gênero, raça, etnia, orientação afetivo-sexual, idade, nacionalidade e/ou condição física, mental, intelectual e/ou sensorial.	Mota *et al.* (2022)
Expressão de gênero	Forma como o gênero da pessoa é apresentado na sociedade, ou seja, como é externalizado, por meio da aparência, vestimenta e comportamento.	Diamond (2020)
Feminilidades	Construção social e cultural sobre expressões características associadas às identidades femininas com base em comportamentos e traços de personalidade que são diversos. São identidades femininas as mulheres cisgêneras, mulheres transgêneras, travestis e não-binárias femininas.	Nascimento (2021)

Termo	Definição	Autorias
Gênero	Identidade socialmente construída e ao contrário do sexo, não é fixa, pode fluir com o tempo. Se refere a uma autoidentificação, pois, ao nascer, é atribuído a uma pessoa um sexo, e junto com ele, cria-se uma série de expectativas sociais, que pode ou não corresponder ao gênero auto-atribuído.	Butler (2021)
Gênero fluído	Identidade de gênero não-binária, cujo gênero da pessoa muda de tempos em tempos, podendo transitar entre o gênero feminino, masculino e neutro.	Diamond (2020)
Heterossexual	Atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta por gênero diferente ao gênero autoidentificado. Exemplo: Homem (cis ou trans) heterossexual. Mulher (cis ou trans) heterossexual.	Mota *et al.* (2022)
Homossexual	Atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta por outra(s) pessoa(s) do mesmo gênero. Exemplo: Homem (cis ou trans) gay. Mulher (cis ou trans) lésbica.	Mota *et al.* (2022)
Inclusão	Comportamento proativo para criar ambientes onde todas as pessoas com diversas características possam ser ativamente incluídas e tratadas de forma justa e respeitosa. Em ambientes inclusivos, pessoas podem ser quem são, sendo respeitadas. A inclusão contribui para o sentimento de pertencimento.	Mota *et al.* (2022)
Interseccionalidade	Termo cunhado pela jurista Kimberlé Crenshaw em 1980 para, na época, descrever a opressão vivenciada por mulheres negras. Trata-se de um conceito e de uma abordagem teórica que objetiva compreender as diferentes formas de opressão, que se manifestam por meio de discriminações e preconceitos relacionados, por exemplo, ao gênero, raça, orientação afetivo-sexual, classe social e idade. Forma como sistemas de opressões que se interligam, sendo assim o resultado da somatória dos preconceitos e discriminações que estão ligados aos marcadores sociais.	Akotirene (2019) Crenshaw (1989, 2002) Collins e Bilge (2021)
Intersexo	Trata-se de uma variedade de condições em que uma pessoa nasce e que diferem do padrão macho e fêmea. A intersexualidade trata-se de um conjunto amplo de corpos, podendo haver configurações cromossômicas, hormonais e/ou genitais/corporais.	ABRAI (2023)
Marcadores sociais da diferença	Maneira de designar como as diferenças são socialmente instituídas e podem conter implicações em termos de hierarquia, assimetria, discriminação e desigualdade. Forma de análise que busca pensar as relações entre gênero, sexualidade, classe, raça, etnia, entre outras categorias, contextualmente.	Almeida *et al.* (2018) Hirano (2019)
Mulheridades	Experiência pessoal de ser mulher e envolve a compreensão interna de se pertencer ao gênero feminino. O termo é escrito no plural considerando a existência de múltiplas mulheridades.	Nascimento (2021)
Não-binariedade	Condição da pessoa não se enquadrar em uma estrutura binária de gênero e linguagem, por exemplo.	Barbosa (2023)
Não-binário	Identidade cuja pessoa não se identifica integralmente com o binarismo de sexo/gênero binário (masculino-macho-homem/feminino-fêmea-mulher).	Barbosa (2023) Mota *et al.* (2022)
Nome social	Nome utilizado por pessoas transgêneras (binárias e não-binárias) e travestis para se identificar na sociedade até que sejam alterando/retificando formalmente os documentos civis.	Mota *et al.* (2022)
Pansexual	Atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta por pessoas de qualquer gênero, logo, pode incluir a atração por mulheres cisgêneros, mulheres transgêneros, travestis, homens cisgêneros, homens transgêneros e por pessoas não-binárias.	Mota *et al.* (2022)

Termo	Definição	Autorias
Passabilidade cisgênera	É um recurso utilizado por pessoas transgêneras e travestis (mas não todas) para se "parecer cisgêneras" por meio de procedimentos estéticos, hormonais, entre outros. É uma forma de se "passar" e ser vista como cisgênera aos olhos das pessoas cisgêneras.	Pontes e Silva (2018)
Pessoas com Deficiência (PcD)	Refere-se aos indivíduos com deficiência que pode ser de natureza física e/ou mental e/ou intelectual e/ou sensorial. No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015 apresenta os direitos das Pessoas com Deficiência, promovendo medidas e políticas para garantir a inclusão social.	Brasil (2015)
Performatividade de gênero	Trata-se da compreensão de que gênero não é algo intrínseco e fixo, é socialmente e culturalmente construído/fabricado em um processo contínuo e interativo no campo do agir e performar, se expressar.	Butler (2021)
Raça	Conceito socialmente construído com implicações significativas em termos de poder, privilégio e opressão. Trata-se de uma ferramenta historicamente utilizada para categorizar, diferenciar pessoas com base em características físicas e origens étnicas percebidas. No contexto brasileiro, a filósofa Djamila Ribeiro salienta que a raça não pode ser dissociada da escravidão e dos efeitos dessa instituição sobre as relações raciais no país que é estruturalmente racista.	Ribeiro (2019)
Racismo	Crime inafiançável e imprescritível, à luz da Lei nº 7.716/1989 [no Brasil], e está relacionado a ações discriminatórias e preconceituosas com base em raça ou etnia. Pode partir do indivíduo, grupos ou instituições. Importante destacar que **não existe** (grifo nosso) "racismo reverso" ou "racismo contra pessoas brancas". Ademais, ações antirracistas devem partir dos indivíduos, Estado, organizações e instituições. O racismo é estrutural na sociedade brasileira.	Almeida (2019) Brasil (1989)
Sexismo	Trata-se da objetificação e/ou discriminação baseada no gênero, sendo que tanto o gênero masculino, quanto feminino podem sofrer, que na prática afeta na maioria das vezes, as mulheres, pelo fato de serem mulheres em sociedades machistas. O termo não contempla as pessoas não-binárias.	Pinheiro e Bickel (2023)
Sexo	Conjunto de características biológicas e fisiológicas relacionadas a cromossomos, órgãos genitais, dentre outras. O termo sexo deve referir-se a macho/masculino, fêmea/feminino e intersexo, não sendo sinônimo, portanto, do substantivo gênero.	Mota *et al.* (2022)
Transgeneridade	Estado ou condição em que uma pessoa não se identifica com o gênero designado ao nascer, mas com outra identidade de gênero. Pessoas transgêneras podem ou não querer passar por procedimentos de transição hormonal, corporal ou outros. A transição não é fator determinante para a pessoa ser transgênera.	Mota *et al.* (2022)
Transgênero (Trans)	Identidade de gênero cuja pessoa não se identifica com o gênero designado no nascimento com base nos órgãos genitais. Se refere a mulher transgênero, homem transgênero e trans-não-binárias.	Mota *et al.* (2022)
Trans-inclusão	Ação associada ao respeito e acolhimento, em espaços sociais, de pessoas transgêneras (binárias e não-binárias) e travestis.	Autoria própria
Trans-excludência	Ação que exclui e/ou expulsa pessoas transgêneras (binárias e não-binárias) e travestis de espaços sociais.	Autoria própria
Transfobia	Crime no Brasil, segundo a Lei nº 7.716/1989 que se baseia no conjunto de atitudes, sentimentos ou ações negativas e/ou preconceituosas e/ou discriminatórias contra pessoas transgêneras e travestis.	Brasil (1989)

Termo	Definição	Autorias
Transfeminismo	Movimento e perspectiva teórica que reivindica um lugar para mulheres transgêneras e travestis dentro do feminismo, de modo que as mulheridades e feminilidades sejam reconhecidas, as produções intelectuais respeitadas e as reivindicações políticas possam receber apoio das mulheres cisgêneras feministas. É o pensar no feminismo sob a ótica de mulheres trans e travestis.	Jesus e Alves (2012) Nascimento (2021)
Travesti	Identidade feminina, política e latino-americana. Termo ressignificado por meio de muita luta e resistência social e que no passado era visto como algo negativo e pejorativo. Refere-se com o uso de pronomes femininos: “a travesti”, “Ela/dela”.	Feliciano (2023)
Travestilidade	Pode ser visto como um processo de construção das feminilidades das identidades travestis.	Feliciano (2023)
Orientação afetivo-sexual	Refere-se a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa pode manifestar por outra(s). Está associado por quem a pessoa sente desejo romanticamente e/ou sexualmente. Exemplo: Homossexual, bissexual, pansexual, heterossexual.	Mota *et al.* (2022)

Fonte: elaborado pela autora.

Para o desenvolvimento do Quadro 1 foram apresentados conceitos à luz de estudos de autoras e autores de áreas interdisciplinares e de legislações brasileiras que criminalizam, por exemplo, discriminações relacionadas à identidade de gênero, orientação afetivo-sexual, raça e que prejudicam Pessoas com Deficiência.

Portanto, a partir da apresentação desse letramento em diversidade de gênero considerando as interseccionalidades, espero que as pesquisas em contabilidade que envolvam seres humanos e questionem o perfil das pessoas pesquisadas, possam expandir as categorias identitárias no bloco de dados sociodemográficos presentes em questionários e dos roteiros de entrevista, incluindo as pessoas transgêneras (binárias e não-binárias) e as travestis e inserindo a alternativa “outra identidade” para que, caso a pessoa não se identifique com uma das identidades de gênero apresentadas no instrumento de coleta de dados, para que possa conseguir indicar qual é o gênero que a pessoa se identifica.

No Quadro 2, apresentamos uma proposta para a expansão da categoria identitária de gênero, incluindo pessoas não-cisgêneras nas pesquisas em contabilidade e essa instrução também pode ser aplicada nos cadastros para contratação de pessoas colaboradoras em escritórios de contabilidade, assim como, estar inserida nos documentos para matrícula em cursos de graduação e pós-graduação, tanto *lato* quanto *stricto sensu* em Ciências Contábeis.

Quadro 2: Identidades de gênero

( ) Homem cisgênero
( ) Homem transgênero
( ) Mulher cisgênero
( ) Mulher transgênero
( ) Travesti

( ) Não-Binária
( ) Outra identidade. Qual?_____.
( ) Prefiro não responder.

Fonte: elaborado pela autora.

Pessoas não-cisgêneras e não-binárias conseguirão participar de estudos que envolvem questionários e/ou roteiro de entrevistas em pesquisas contábeis que há a expansão das categorias identitárias de gênero. Além disso, no contexto do ensino, a compreensão acerca das características pessoais dos discentes permite identificar o perfil da sala e atender as demandas individuais para a inclusão e o pertencimento de estudantes diversos na graduação e na pós-graduação em Ciências Contábeis.

Sugiro que as informações presentes no Quadro 2 possam ser utilizadas tanto no bloco de informações sociodemográficas em questionários, quanto no roteiro de entrevistas com discentes e profissionais da contabilidade, para que as pesquisas contábeis com abordagem quantitativa não considerem gênero como uma variável *dummy,* binária, e contemplem as múltiplas identidades de gênero que existem e são válidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo apresentar um letramento sobre diversidade de gênero para ser aplicado no ensino e pesquisa em Contabilidade, com possibilidade de inserção tanto no contexto acadêmico, em cursos de graduação, mestrado e doutorado em Ciências Contábeis, como em ambientes empresariais relacionados à profissão contábil.

Por meio de uma abordagem interseccional, como instrumento contributivo para o acesso e permanência de pessoas transgêneras e travestis nesses ambientes, foram apresentados conceitos à luz de estudos de autoras e autores de áreas interdisciplinares e de legislações brasileiras. Para isso, com base em estudos de áreas multidisciplinares, tais como Educação, Filosofia, Psicologia e Ciências Sociais, foram apresentados 41 termos sobre diversidade de gênero, com suas conceituações e definições, considerando os atravessamentos interseccionais que se sobrepõem na sociedade brasileira.

O letramento em diversidade de gênero e o entendimento sobre as interseccionalidades é um suporte didático e instrucional para que profissionais da contabilidade, tanto docentes quanto pessoas empresárias, bem como, discentes de Ciências Contábeis possam ter comportamentos e atitudes éticas, humanas e inclusivas para com pessoas transgêneras e travestis nos mais diversos espaços da sociedade. A compreensão aprofundada acerca dos

termos aqui apresentados e seu uso crítico e reflexivo nas pesquisas científicas poderão resultar em diferentes achados e considerações por parte dos pesquisadores e pesquisadoras.

Entendemos também que cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, com corpos docentes [e discentes] letrados em diversidade de gênero e interseccionalidades, podem pensar e propor ações institucionais e práticas docentes trans-inclusivas, para que estudantes transgêneros, binários e não-binários, e travestis possam acessar, permanecer no Ensino Superior em contabilidade, e ascender acadêmica e profissionalmente na área.

Para estudos futuros, sugerimos o mapeamento do perfil de estudantes e docentes de Ciências Contábeis, em graduação e pós-graduação [em cursos de mestrado e doutorado] em Instituições de Ensino Superior no Brasil com base na lente teórica da Interseccionalidade, rompendo com categorias hegemônicas dominantes, nominando e visibilizando grupos minorizados. Também entendemos que esse letramento é sempre um trabalho em andamento, nunca pronto e acabado, e sempre necessitando de transformação. Por isso, que esse estudo seja também um chamamento para os letramentos futuros.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Pólem, 2019.

ALMEIDA, Heloísa; SIMÕES, Julio; MOUTINHO, Laura; SCHWARCZ, Lilia Numas, 10 anos: um exercício de memória coletiva. In: SAGGESE, Gustavo et al. (Org.). **Marcadores Sociais da Diferença**: gênero, sexualidade, raça e classe em perspectiva antropológica. São Paulo: Terceiro Nome; Gamma, 2018, p. 9-30.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural.** São Paulo: Jandaraíra, 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA INTERSEXO. ABRAI. **O que é ser intersexo.** Disponível em: https://abrai.org.br/informacoes-e-recursos/definicao-de-intersexo/. Acesso em: 02 nov. 2023.

BARBOSA, Inaê Iabel. Trajetórias e experiências de pessoas não-binaries: Reflexões teóricas para a construção de uma agenda de pesquisa. **Revista Zabelê**, v. 4, n. 1, 2023.
BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2024.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2021.

BERTONCINI, Carla; CALDONAZZO, Tayana R. M; MATTOS, Fernanda C. A. Teoria do empoderamento como meio de superação às barreiras interseccionais entre gênero, raça e

classe. **Conpedi law review**, v. 6, n. 1, p. 19-35, 2020. https://doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2020.v6i1.6700.

BOFF, Rogers Alexander; BARBOSA, Valéria Koch. Vulnerabilidade socioeconômica e sofrimento social na sociedade capitalista: a necessidade de políticas públicas garantidoras de direitos fundamentais. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 14, n. 41, p. 138-153, 2023. https://doi.org/10.5281/zenodo.7903472.

BORSATTO JUNIOR, José Luiz; ZABOTTI, Evellyn Danielly; ARAÚJO, Maria da Piedade. Gênero, Etnia e Raça: débito ou crédito na Contabilidade. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 31, n. 2, p. 68-94, 2020. https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 09 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 09 out. 2023.

BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015. https://doi.org/10.4025/enfoque.v34i2.27807.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 21 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CÍRICO, Juh; TELLES, Rafael Scuizato; GALVÃO, Carlos Rafael. **(TRANS)formando vidas**: uma discussão sobre diversidade em organizações contábeis. Belém: RFB, 2021.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Boitempo Editorial, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex**: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, p. 538–554, 1989.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002. https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011.

CRUZ, Gilka Alice Alves; MARQUES, Thayna Caroline Silva; SEGANTINI, Giovanna Tonetto. Participação feminina nos programas de pós-graduação na área de Ciências Sociais

Aplicadas no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 16, n. 4, 2022. https://doi.org/10.17524/repec.v16i4.3114.

DIAMOND, Lisa M. Gender fluidity and nonbinary gender identities among children and adolescents. **Child Development Perspectives**, v. 14, n. 2, p. 110-115, 2020. https://doi.org/10.1111/cdep.12366.

EGAN, Matthew. Diversity, Inclusion, and the Opportunities for Accounting Research. **Social and Environmental Accountability Journal**, v. 41, n. 3, p. 201-207, 2021. https://doi.org/10.1080/0969160X.2021.1986088.

FELICIANO, Kalynka Oliveira. Orgulho de ser travesti: a ressignificação da identidade social travesti como estratégia de resistência. **Humanidades em Perspectivas**, v. 7, n. 16, p. 120-137, 2023.

GEMAQUE, Robelania dos Santos; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros; JESUS, Jaqueline Gomes. Nem Só Azul e Rosa: Diversidade Sexual e de Gênero na Educação Profissional e Tecnológica. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 21, 2021. https://doi.org/10.15628/rbept.2021.13516.

GHIO, Alessandro; MCGUIGAN, Nicholas; POWELL, Lisa. The Queering Accounting Manifesto. **Critical Perspectives on Accounting**, p. 102395, 2022. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102395.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano.** Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GOULART, Vincent Pereira; NARDI, Henrique Caetano. Vidas inimigas, necropolítica e interseccionalidade: da exclusão na educação ao suicídio/assassinato de pessoas trans. **Revista Entreideias: educação, cultura e sociedade**, v. 11, n. 1, 2022. https://doi.org/10.9771/re.v11i1.45614.

HAYNES, Kathryn. Accounting as gendering and gendered: a review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110-124, 2017. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004.

HINING, Ana Paula Silva; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Cisgenderness: an analytical category in Brazilian transfeminism. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, p. e83266, 2023. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n183266.

HIRANO, Luis Felipe Kojima. **Marcadores Sociais das Diferenças:** rastreando a construção de um conceito em relação à abordagem interseccional e a associação de categorias. *In:* Souza, Valéria Alves. et al. Marcadores Sociais das Diferenças: fluxos, trânsitos, e intersecções. Goiânia, Imprensa Universitária, 2019.

INACIO, Aline de Oliveira; SOCREPPA, Bruna. A participação da mulher nos escritórios de contabilidade de Sinop-MT. **Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação**, v. 1, n. 1, p. 49-65, 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Xica Manicongo: a transgeneridade toma a palavra. **Revista Docência e Cibercultura**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 250-260, 2019. https://doi.org/10.12957/redoc.2019.41817.

JESUS, Jaqueline Gomes. et al. **Transfeminismo:** teorias e práticas. 2 ed. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de; ALVES, Hailey. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. **Revista Cronos**, v. 11, n. 2, 2012.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Editora Cobogó, 2019.

LEHMAN, Cheryl R. Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 65, p. 102080, 2019. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2019.04.001.

LIMA, João Paulo Resende et al. (In) Equality regimes in auditing: are we allowed to bring our true selves to work?. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 20, p. e3147-e3147, 2021. https://doi.org/10.16930/2237-766220213147.

LOPES, Iago; LIMA, João Paulo Rezende. Diversidade e Inclusão: reflexões e impactos da natureza política da contabilidade. **Revista Contabilidade & Inovação**, v. 1, n. 1, 2022. https://doi.org/10.56000/rci.v1i1.71482.

MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, v. 22, n. 1, p. 114-134, 2019. https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57888.

MENDES, Wallace Góes et al. Revisão sistemática das características dos homicídios contra a população LGBT. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 5615-5628, 2021. https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.33362020.

MOIRA, Amara. O cis pelo trans. **Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, p. 365-373, 2017. https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p365.

MOTA, Ricardo; IGNARRA, Carolina; LEMOS, Jorgete Leite; SCHNEIDER, Maite; GIOFFI, Sandra. **Diversidade, equidade e inclusão:** tornar simples o que parece complexo. São Paulo: Haikai Editora, 2022.

MOTTA-ROTH, Désirée. **Letramento científico:** sentidos e valores. Notas de Pesquisa, p. 12-25, 2011.

MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude:** estudos sobre a identidade branca no Brasil. Curitiba: Appris, 2017.

NASCIMENTO, Letícia Carolina Pereira do. **Transfeminismo.** São Paulo: Jandaíra, 2021.

NOGUEIRA, Natasha Mendonça; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros; CAVALCANTE, Ilane Ferreira. Mapeamento dos Núcleos de Estudos de Gênero e Diversidade Sexual na Educação Profissional e Tecnológica: as políticas de diálogos inclusão nos Institutos Federais. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 21, p. e13518-e13518, 2021. https://doi.org/10.15628/rbept.2021.13518.

OUTSTANDING. **2022 top 100 LGBTQ+ executives**. 2022. Disponível em: https://outstanding.involverolemodels.org/poll/2022-top-100-lgbt-executives/?location=brazil. Acesso em: 31 mar. 2023.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022. https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305.

PINHEIRO, Maria Eduarda Brandão; BICKEL, Janaína Silveira Castro. Sexismo: culpabilidade das vítimas de violência e a falta de amparo que as levam da agressão ao feminicídio. **Alteridade**, v. 5, n. 2, 2023. https://doi.org/10.46551/alt0502202302.

PONTES, Júlia Clara; SILVA, Cristiane Gonçalves. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 8, p. 396-417, 2018. https://doi.org/10.9771/peri.v1i8.23211.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RUMENS, Nick. Sexualities and accounting: a queer theory perspective. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 35, p. 111-120,2016. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003.

SANTIAGO, Ana Letícia Silva; DE BARROS, Eduarda Teixeira Puello; BONFIM, Mariana Pereira. O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 12, n. 39, p. 240-257, 2019. http://dx.doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9570.

SCOTT, Joan Walach; URSO, Graziela Schneider. Gênero. **Albuquerque: Revista de História**, v. 13, n. 26, p. 177-186, 2021. https://doi.org/10.46401/ardh.2021.v13.14704.

SILVA, Antônia Alícia Oliveira et al. Estereótipos de gênero na contabilidade: uma análise sob a percepção de estudantes e profissionais contabilistas. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 23, n. 3, p. 24-36, 2022. https://doi.org/10.51320/rmc.v23i3.1392.

SILVA, Isis Tamara Alves; AVELINO, Bruna Camargos; NASCIMENTO, Eduardo Mendes. Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 11, n. 1, p. 73-93, 2021. https://doi.org/10.18028/rgfc.v11i1.8992.

SILVA, Wagner Rodrigues. Letramento científico na formação inicial do professor. **Revista práticas de linguagem**, v. 6, n. esp, p. 8-23, 2016.

SOUSA, Rayane Camila da Silva; COLAUTO, Romualdo Douglas. Gerações Y e Z no Stricto Sensu em Contabilidade e seus Valores Relativos ao Trabalho. **Revista de Educação e**

Pesquisa em Contabilidade (REPeC), v. 15, n. 4, 2021. https://doi.org/10.17524/repec.v15i4.2975.

SOUZA, Franciele Machado; VOESE, Simone Bernardes; ABBAS, Katia. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o Glass Ceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, p. 244-270, 2015. http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2015080206.

TGEU. **Trans Murder Monitoring**. 2023. Disponível em: https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/. Acesso em: 16 nov. 2023.

VIANA, Camila Daniele; VIER, Ailson José. A diversidade de gênero e de raça nos escritórios de contabilidade do Rio Grande do Sul. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, v. 12, n. 3, p. 20-45, 2023.

YORK, Sara Wagner; OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes; BENEVIDES, Bruna. Manifestações textuais (insubmissas) travesti. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, 2020. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n375614.

ESTUDO 2
VIVÊNCIAS DE PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS EM AMBIENTES ACADÊMICOS E EMPRESARIAIS BRASILEIROS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA[5]

Neste estudo 2 apresento artigos revisados sobre as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais no Brasil. Para isso, desenvolvi uma Revisão Integrativa da Literatura (RIL), a partir do modelo proposto por Botelho, Cunha e Macedo (2011) voltado para revisões de estudos organizacionais.

Para a delimitação temporal, não estabeleci datas iniciais de publicação dos artigos revisados, a fim de se obter o máximo de pesquisas sobre o tema. Todavia, a busca contemplou estudos publicados até 30/11/2023. Considerando que travesti é uma identidade aplicada ao contexto latino-americano (Feliciano, 2023) e que o foco do estudo é o Brasil, país onde mais são assassinadas e no qual ocorrem mais suicídios da população transgênera e travesti em todo o mundo pelo décimo quinto ano consecutivo (Benevides, 2024), optei em revisar artigos científicos publicados em revistas de países da América Latina que tenham investigado o contexto brasileiro.

A seguir, apresento a introdução, seguida da fundamentação teórica com destaque para os aspectos conceituais em relação às pessoas transgêneras e travestis e os obstáculos vivenciados por elas dentro das universidades e das empresas brasileiras. Na sequência, apresento os aspectos metodológicos, os resultados, a discussão e as considerações finais da pesquisa.

INTRODUÇÃO

No Brasil pessoas transgêneras (trans) e travestis enfrentam diversos desafios atinentes à dignidade humana tais como a exclusão familiar, violências físicas e psicológicas, abuso físico e sexual, humilhação, violências no acesso à educação, alto índice de rejeição do mercado de trabalho formal, entre outros desafios. Segundo a *Transgender Europe* (TGEU), órgão responsável por realizar o monitoramento global dos assassinatos contra pessoas trans, o Brasil é o país que há 15 anos consecutivos está no topo do *ranking* dos países que mais assassinam e onde se suicidam pessoas trans e travestis em todo o mundo, seguido dos Estados Unidos (2º) e do México (3º) (TGEU, 2023; Benevides, 2024).

---

[5] Este estudo foi premiado como melhor artigo da área de Diversidade nas Organizações, no 23º USP *International Conference on Accounting* em 2023. Após a premiação no Congresso USP, foram feitas alterações no artigo, no intuito de expandir a discussão da pesquisa.

O Dossiê Anual da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) destaca que a idade média que pessoas trans e travestis são expulsas de casa no Brasil é aos 13 anos, sendo a expectativa de vida de 28 anos de idade para mulheres trans e travestis negras e de 35 anos para mulheres trans e travestis não-negras (Benevides, 2023). Há, portanto, um atravessamento interseccional que corrobora com os dados da TGEU (2023) que alerta como tendência preocupante as intersecções entre misoginia, racismo, xenofobia e prostituição, visto que a maioria das vítimas são mulheres trans negras e as identidades femininas que atuam como profissionais do sexo.

Essa realidade acima apresentada é no mínimo preocupante, se considerarmos que de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a expectativa de vida da população brasileira em geral é de 77 anos (IBGE, 2022). Esses dados denunciam a cisnormatividade que é o "comportamento/poder [...] de regulamentar e idealizar o gênero, o sexo e a sexualidade baseando-se, exclusivamente, em estruturas corporais biológico-genéticas que estigmatiza indivíduos sob marcos discursivos morais (Faermann; Costa; Couto, 2020, p. 7)".

Em relação ao contexto educacional, apenas 0,02% da população trans e travesti conseguiu acessar os espaços acadêmicos no país, por meio do Ensino Superior. Na Universidade de São Paulo (USP), por exemplo, o acesso de pessoas trans e travestis é vinte vezes menor que a média nacional, pois segundo a Coletiva Intertransvestigênere Xica Manicongo, estima-se que o número de pessoas trans e travestis matriculadas na instituição corresponda a 0,001% de todo o corpo discente da universidade (Gonzalez, 2021).

Quanto ao mercado de trabalho formal, Paniza e Moresco (2022, p. 7) apresentam que "ainda que um sujeito trans disponha de um alto grau de escolaridade, escassos são as/os trabalhadoras/es trans que estão em posições de destaque na hierarquia organizacional", considerando que os mecanismos sociais de exclusão na vida de pessoas trans e travestis não operam de forma individual, como apresentado por Cândido e Medeiros (2021) e Paniza e Moresco (2022) em relação aos desafios internos que pessoas trans e travestis possuem ao acessarem postos de trabalho em organizações no país.

Diante do exposto, denuncio estes preconceitos enfrentados por estudantes, trabalhadores e trabalhadoras transgêneros e travestis nos ambientes acadêmicos e empresariais, apresentando as ações discriminatórias, preconceituosas, recreativas ou não, cometidas contra pessoas transgêneras e travestis dentro das universidades e das organizações, seja por colegas de sala, docentes, colegas do trabalho e/ou por pessoas em cargo de liderança na empresa.

Diante de um cenário acadêmico e empresarial trans-excludente, a prostituição [compulsória] ainda é a única alternativa para a sobrevivência de muitas travestis e mulheres trans brasileiras (Quinellato; York, 2023), uma vez que [grande parte] das organizações não as contratam por preconceitos enraizados na cultura organizacional (Benevides, 2023). As pessoas trans e travestis quando [raramente] contratadas, sofrem preconceitos dentro das empresas, as quais não possuem ações voltadas para a gestão da diversidade na organização (Cândido; Medeiros, 2021). Por isso, os desafios, resultado das ações trans-excludentes, impactam negativamente na vida das pessoas trans e travestis. Ambientes acadêmicos e/ou laborais excludentes e opressores expulsam pessoas trans e travestis e as lançam diretamente para as margens da sociedade.

Beauregard *et al.* (2018) destacam que estudos sobre as experiências de pessoas trans em organizações possibilitam entender quais são os desafios e as melhores práticas para incluir e respeitar colaboradoras(es) trans. Nesse sentido, Cândido e Medeiros (2021) salientam a necessidade de ampliar os estudos sobre as vivências de pessoas trans e travestis nas organizações, de modo a identificar as demandas prioritárias para essa população com a geração de conhecimento atualizado no campo, por meio da análise das estratégias de resistência de pessoas trans e travestis nas empresas e a análise das ações das empresas voltadas para a permanência dessas pessoas no ambiente corporativo.

Em relação ao ambiente acadêmico, Viana *et al.* (2022) destacam que apesar da democratização no tocante ao acesso ao Ensino Superior no Brasil ocorrida a partir de 2012, os autores identificaram em 2022 a presença de barreiras relacionadas à aceitação da diversidade de gênero nas universidades, em relação a falta de inclusão e acolhimento às pessoas trans (binárias e não-binárias) e travestis. Para além da inclusão, é necessário que as instituições e cursos de graduação e pós-graduação promovam práticas que objetivem a permanência de pessoas trans e travestis nos ambientes acadêmicos (Andrade, 2019; Santos; Ornat; Pichiteli, 2019; Da Silva; Bueno, 2020; Lino; Duque, 2022; Silveira; Oliveira Júnior; Luz, 2022; Viana *et al.*, 2022; Borges; Bueno, 2023; Lima; Oliveira, 2023).

Dado o exposto, este artigo busca responder a seguinte questão: **Como a literatura em periódicos latino-americanos apresenta as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros?** O objetivo consiste, portanto, em identificar, compilar e contrastar estudos publicados em revistas latino-americanas que apresentam as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros, de forma a articular aprendizados, pontos concordantes e divergentes e lacunas.

Intenta-se, desse modo, contribuir para a realização de estudos futuros por meio do conhecimento atualizado gerado a partir da Revisão Integrativa da Literatura e para as políticas de gestão da diversidade, tanto nas Instituições de Ensino Superior (IES), quanto nas organizações brasileiras e dos demais países latino-americanos.

PESSOAS TRANS E TRAVESTIS: ASPECTOS CONCEITUAIS

Inicialmente apresento conceitos relacionados aos termos: sexo, gênero, cisgeneridade, transgeneridade, travestilidade, binário e não-binário, que são conceitos essenciais para o entendimento integral deste estudo, possibilitando a compreensão acerca das vivências de pessoas trans e travestis em universidades e organizações brasileiras. Inicialmente, destaca-se que sexo e gênero não são sinônimos.

Mota *et al.* (2022) salientam que sexo se refere às características cromossômicas, fisiológicas e corporais (genitais) que se distinguem entre macho, fêmea e intersexo. Portanto, observo a necessidade de pesquisadores e pesquisadoras das Ciências Sociais Aplicadas, especificamente, da área de negócios (Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas) de (re)pensarem no bloco de informações sociodemográficas dos questionários aplicados e do roteiro de entrevistas, para ao invés de apresentarem a categoria "sexo", inserirem a categoria "gênero" com a ampliação das categorias identitárias de gênero, para além do binário (feminino e masculino) ampliando para: mulher cisgênero, mulher transgênera, travesti, homem cisgênero, homem transgênero e pessoa não-binária.

Em relação ao vocábulo gênero, Scott (1995, p. 75) destaca que o termo "[...] rejeita explicações biológicas [...] torna-se uma forma de indicar construções culturais [...] gênero é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado". Em paralelo ao exposto, Preciado (2017) observa-o como uma tecnologia que modifica a natureza e a produz. Para Butler (2021) o gênero é culturalmente construído, não sendo resultado causal do sexo e nem fixo como o sexo.

Observo que ao conceituá-lo, as pessoas pesquisadoras compreendem o gênero como algo socialmente construído, que não é fixo pois pode fluir ao longo do tempo e em períodos indeterminados. Na prática, por exemplo, um homem pode se identificar como cisgênero no presente, contudo, ao longo do tempo, pode ir se identificando com outras identidades (trans binária ou não-binária).

Teixeira e Porém (2019, p. 311) também entendem o gênero como uma construção "dentro de uma estrutura social de relações de poder que hierarquiza e normatiza as vivências de gênero". Assim, com base na estrutura social definem-se papéis de gênero para o que a

sociedade determina como sendo feminino ou masculino a esses papéis, sendo impostos [erroneamente] as pessoas com base em seus órgãos sexuais (Teixeira; Porém, 2019). Diante do exposto, os estudos críticos de gênero questionam essas estruturas e papeis associados ao gênero, considerando que nem todas as pessoas se enquadram nesse padrão que determina o que é ser feminino e masculino, voltado ao indivíduo cisgênero e binário.

As pessoas cisgêneras são indivíduos cuja identidade de gênero coincide com o gênero atribuído no nascimento, refere-se as mulheres cis que utilizam pronomes pessoais femininos [ela/dela] e os homens cis que utilizam pronomes pessoais masculinos [ele/dele]. Já as pessoas trans [binárias e não-binárias] são indivíduos que não se identificam com o gênero designado ao nascimento, e refere-se aos homens trans [ele/dele], mulheres trans (ela/dela), travestis (ele/dela) e pessoas não-binárias que podem ou não utilizar dois ou mais pronomes pessoais (Mota *et al.*, 2022).

As pessoas não-binárias não se identificam integralmente com o binarismo de gênero, menino-homem-masculino e menina-mulher-feminino e segundo Barbosa (2023, p. 14) "podem se identificar como: bigêneras (pessoas que possuem dois gêneros, não necessariamente homem e/ou mulher); agêneras (pessoas sem gênero); gênero-fluidas (pessoas que experimentam a fluidez entre diferentes gêneros) [...] entre outras". Não-binariedade trata-se de um termo guarda-chuva que contempla diversas identidades não-binárias, como as identidades não-binárias mencionadas.

As pessoas que não se enquadram no padrão da cisgeneridade, "ao não se perceber como parte dessa norma [...] desconstroem padrões e constroem suas identidades fora do que é esperado pelo sistema" (Teixeira; Porém, 2019, p. 311) como demonstrado pela cantora e atriz Linn da Quebrada em 2022 no reality Big Brother Brasil (BBB).

> *Sou corajosa, mas sou muito medrosa, sou complexa, sou contraditória, trabalho com o erro, com a falha, com o fracasso, eu sou o fracasso, eu fracassei. Sou o fracasso de tudo aquilo que esperavam que eu fosse. Não sou homem, não sou mulher, sou travesti!* (Fala de Linn da Quebrada, reproduzida por Veloso, 2022).

Travesti é uma identidade de gênero feminina, política, latino-americana. De acordo com Feliciano (2023, p. 135) "a construção da identidade social travesti aconteceu em um contexto permeado por diversas opressões [...] fortalecendo no imaginário cultural [...] que estes corpos são abjetos e merecem ser marginalizados." Diante do exposto, para existir e sobreviver em países da América Latina, as travestis reivindicaram e ressignificaram o conceito de travestilidade, produzindo o sentido político, social e subversivo contra a cisnormatividade branca e colonial.

York e Oliveira (2020, p. 2) salientam que “ser uma travesti é [...] a constituição de uma identidade real (quando apresenta materialmente seu corpo), social (quando transita entre os espaços) e política (quando reivindica direitos – de fato e de direito)”. Portanto, em uma sociedade que oprime corpos dissidentes de gênero, a luta das travestis e a ocupação de espaços sociais para além do imagético do senso comum, é social, político e revolucionário. A luta e resistência de pessoas trans e travestis é necessária para a construção de outros imagéticos sociais sobre corpos dissidentes, diante dos desafios vivenciados nos mais diversos espaços da sociedade.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste artigo de natureza exploratório-descritiva, com abordagem interpretativa, a metodologia empregada foi a Revisão Integrativa da Literatura. A estratégia de pesquisa utilizada teve por objetivo realizar uma análise sobre o conhecimento construído em pesquisas anteriores acerca da temática de inclusão de pessoas trans e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais.

A delimitação espacial é o contexto brasileiro, considerando que o Brasil é o país mais violento, perigoso e excludente para a população não-cisgênera em todo o mundo (TGEU, 2023). Ademais, considerando que travesti é um termo latino-americano, serão revisados artigos publicados em periódicos dos 20 países da América Latina: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

A Revisão Integrativa da Literatura segundo Botelho, Cunha e Macedo (2011) possibilita a geração de novos conhecimentos acerca da temática investigada. Construí a revisão com base no modelo proposto pelos autores retro mencionados para estudos organizacionais e que contempla seis etapas principais: 1) identificação do tema e seleção da questão de pesquisa; 2) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; 3) identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; 4) categorização dos estudos selecionados; 5) análise e interpretação dos resultados; e 6) apresentação da revisão/síntese do conhecimento.

Na primeira etapa, defini como questão norteadora a pergunta: **Como a literatura em periódicos latino-americanos apresenta as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros?** A partir dessa questão de investigação, realizei a busca de estudos publicados em periódicos de países da América Latina em quatro bases de produções acadêmicas: 1) Redalyc; 2) Web of Science; 3) Scopus e 4) SciELO.

Em um segundo momento foi inserido nos parâmetros de busca o Portal de Periódicos Capes. Não foi estabelecido como critério o período inicial objetivando a obtenção do máximo de resultados possíveis e ainda com o fim de identificar a partir de qual ano essa temática começou a ser pesquisada/publicada. Como data final, trabalhos publicados até novembro de 2023 foram incluídos, aplicando como filtro de tipo de documento "artigos científicos revisados por pares".

Na segunda etapa estabeleci quatro critérios de inclusão: 1) Texto completo disponível para *download*; 2) Estudo em português e/ou espanhol; 3) Estudo deve ser específico sobre as vivências de pessoas trans (binárias e/ou não-binárias) e/ou travestis no ambiente acadêmico ou empresarial brasileiro; 4) Estudo deve ter sido publicado em periódico de país latino-americano. Além disso, dois critérios de exclusão foram definidos: 1) O estudo já foi selecionado anteriormente (duplicidade); 2) Estudo não atende o objetivo do artigo. Durante a revisão integrativa, Ganong (1987) destaca que os critérios de inclusão e exclusão devem ser claros e objetivos e podem ser reorganizados ao longo do desenvolvimento do estudo.

Ainda nesta etapa, para buscar artigos sobre ambientes acadêmicos, associando aos termos "Transgêneros" "Travestis" e "Não-binárias" adicionei os termos "Ensino Superior" e "Universidade" e para buscar artigos sobre ambientes empresariais, adicionei às identidades de gênero, os termos "Empresas" e "Organizações". Fiz as buscas em português e espanhol e inseri o operador booleano "*and*" que é utilizado para "restringir a pesquisa, fazendo a intersecção dos conjuntos de trabalhos que possuem os termos combinados" (Pizanni e*t al.*, 2012, p. 61). Nesse sentido, para ampliar a busca de estudos, optei por expandir as categorias identitárias e os termos dos ambientes, buscados em português e espanhol.

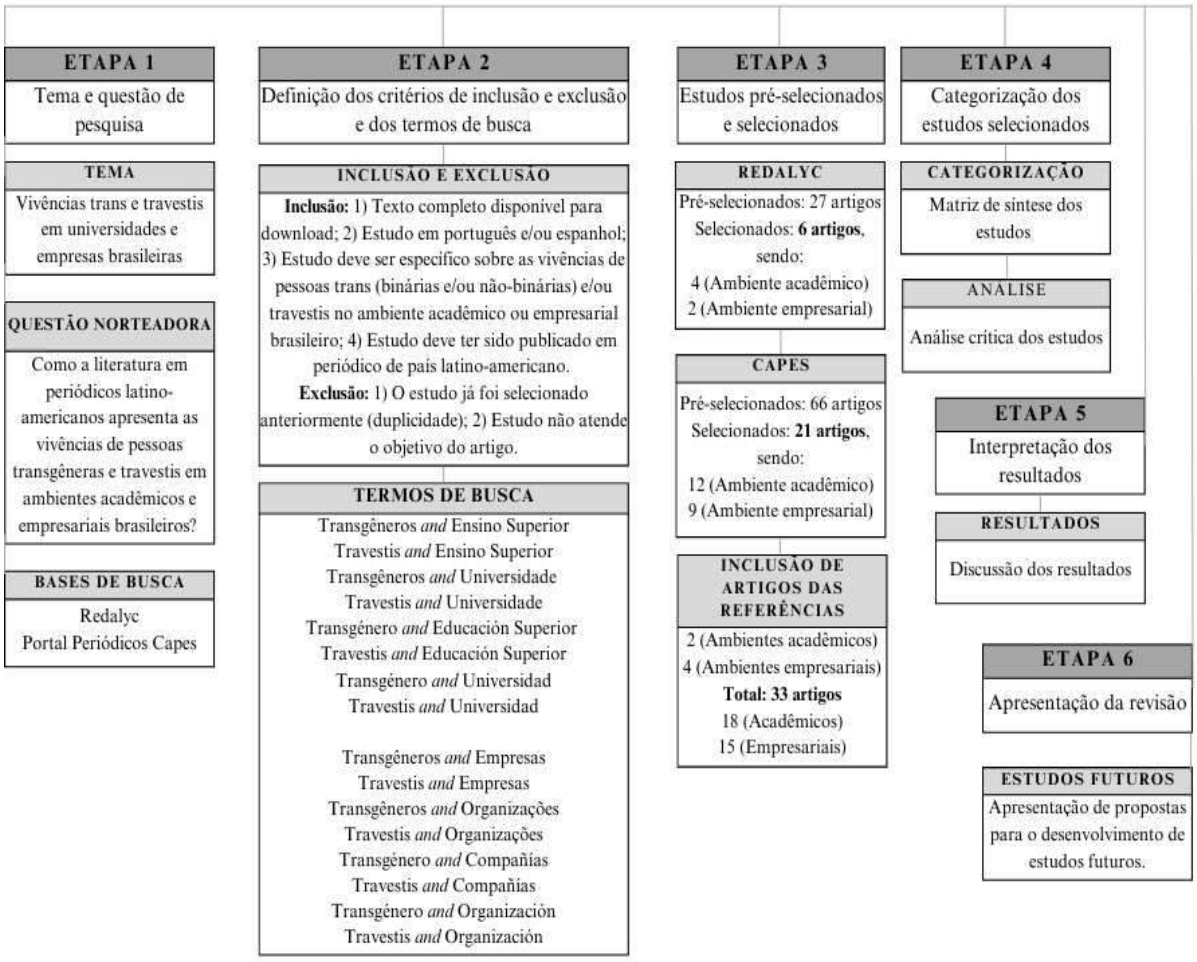
A terceira etapa envolveu a pré-seleção, seleção e análise das produções acadêmicas. Para a pré-seleção, foram aplicados 16 termos de busca, sendo 8 em espanhol e 8 em português e lidos os títulos e resumos dos artigos. Foram pré-selecionados 27 artigos na base Redalyc e 66 artigos no portal Periódicos Capes. Após a pré-seleção, os artigos foram lidos integralmente e com base nos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 6 artigos da Redalyc e 21 artigos do Periódicos Capes. No momento da leitura, foram identificados e selecionados adicionalmente mais 6 artigos que estavam referenciados nos artigos. Portanto, ao todo, 33 artigos são objetos de revisão deste estudo, sendo 18 relacionados a ambientes acadêmicos e 15 associados a ambientes empresariais.

Na quarta etapa os estudos selecionados foram categorizados, para sumarizar e documentar as informações. Ganong (1987) salienta que nesta fase deve-se apresentar o tamanho da amostra, a metodologia utilizada em cada estudo, os métodos de análise, teorias ou

conceitos centrais de cada pesquisa. Botelho, Cunha e Macedo (2011) salientam que nessa etapa são criadas categorias analíticas para facilitar a ordenação e a sumarização de cada estudo, podendo ser apresentada no formato de quadro ou descritivo ao longo da pesquisa.

Como neste estudo adotamos o modelo de Botelho, Cunha e Macedo (2011) a categorização dos artigos selecionados obedece a seguinte estrutura: numeração sequencial dos artigos, autorias, e matriz síntese dos estudos contemplando o título da pesquisa, ano da publicação, objetivo, tamanho da amostra, abordagem de pesquisa, métodos de coleta e análise. Na Figura 1 apresento um fluxograma com as etapas seguidas para a RIL para que estudos futuros repliquem o passo a passo e que novas informações atualizadas possam ser apresentadas.

Figura 1 – Fluxograma da Revisão Integrativa da Literatura



Fonte: elaborada pela autora.

Por optar em fazer as buscas apenas em português e espanhol em articulação com o pensamento decolonial epistemológico que desafia a lógica do saber eurocêntrico e valoriza os

estudos desenvolvidos no sul global (Mundt, 2020), não foi possível pesquisar artigos nas bases *Web of Science* e *Scopus*, pois as buscas só podem ser feitas na língua inglesa. Na base SciELO não obtive resultados com base nos descritores utilizados. Portanto, neste estudo, as bases Redalyc e portal Periódico Capes foram as que atenderam ao escopo da pesquisa.

Cabe destacar que a decolonialidade é um movimento político e epistemológico que objetiva libertar as pessoas da colonialidade oriunda do eurocentrismo, atuando como linguagem libertadora. Assim, ao priorizar o conhecimento produzido nos países do Sul global, rompe-se com as epistemologias hegemônicas e dominantes (Ndlovu-Gatsheni, 2015).

CATEGORIZAÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS

Nesta seção apresento os estudos categorizados acerca das vivências de pessoas trans e travestis em universidades e empresas no Brasil. No Quadro 3, há a sumarização dos 18 estudos selecionados sobre pessoas trans e travestis em ambientes acadêmicos no país, apresentando, a priori, quais foram as estratégias metodológicas utilizadas para os fenômenos investigados.

Quadro 3 – Pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos no Brasil

Artigo	Autoria	Matriz de síntese dos estudos
1	Davi e Bruns (2012)	**Título:** Professoras travestis: trayectorias y experiencias. **Ano de publicação:** 2012. **Objetivo:** Compreender os sentidos e significados da experiência docente. **Amostra:** 2 travestis de 36 anos. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.
2	Franco e Cicillini (2015)	**Título:** Professoras trans brasileiras em seu processo de escolarização. **Ano de publicação:** 2015. **Objetivo:** Contextualizar os caminhos percorridos e os obstáculos enfrentados por professoras trans brasileiras durante seu processo de escolarização e inserção na docência. **Amostra:** 12. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Análise documental, bibliográfica, desenvolvimento de entrevistas e questionários.
3	Ávila (2016)	**Título:** Ousadia, (in)visibilidades e exclusões de uma mulher trans na Universidade. **Ano de publicação:** 2016. **Amostra:** 1. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Pesquisa narrativa autoetnográfica.
4	Andrade (2019)	**Título:** Assujeitamento e disrupção de um corpo que permanece e resiste: possibilidade de existência de uma travesti no ambiente escolar. **Ano de publicação:** 2019. **Objetivo:** Traçar uma trajetória discursiva e interseccional entre vivência e a pesquisa científica. **Amostra:** 1 pessoa travesti. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.
5	Santos, Ornat e Pichiteli (2019)	**Título:** As vivências de travestis e transexuais e os territórios nas instituições de ensino superior do município de Ponta Grossa, Paraná. **Ano de publicação:** 2019. **Objetivo:** Compreender como as vivências de travestis e pessoas transexuais compõem territórios nas Instituições de Ensino Superior do município de Ponta Grossa, Paraná. **Amostra:** 4 pessoas transgêneras e travestis. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas.
6	Cara e York (2020)	**Título:** Entrevista com Sara York: A Travesti da/na educação Entrevista sobre atuação e vida da professora Sara Wagner York. **Ano de publicação:** 2020. **Objetivo:** Compreender as distâncias e aproximações entre o campo educacional e um corpo travesti. **Amostra:** 1 pessoa travesti. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.
7	Da Silva e Bueno (2020)	**Título:** A trajetória de um sujeito transgênero no contexto universitário. **Ano de publicação:** 2020. **Objetivo:** Analisar os efeitos de sentido presentes no discurso de um sujeito transgênero e as repercussões sociais, positivas e negativas, que o ser trans vivência no contexto universitário. **Amostra:** 1 pessoa transgênera. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.

Artigo	Autoria	Matriz de síntese dos estudos
8	Scote e Garcia (2020)	**Título:** Trans-formando a universidade: um estudo sobre o acesso e a permanência de pessoas Trans no Ensino Superior. **Ano de publicação:** 2020. **Objetivo:** Analisar o acesso e a permanência da população trans junto ao ensino superior. **Amostra:** 7 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.
9	Lino e Duque (2022)	**Título:** Experiências de "camuflagem" de gênero: pessoas trans e o uso do nome social em uma universidade pública no Centro-Oeste brasileiro. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Analisar o uso do nome social por pessoas trans (travestis, transexuais e não binários/as) em uma universidade pública no Centro-Oeste brasileiro. **Amostra:** 4 pessoas transgêneras. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.
10	Rios (2022)	**Título:** Reflexões a partir da trajetória acadêmica de uma mulher trans e as políticas de acesso e permanência de travestis e transexuais na Universidade do Estado da Bahia. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Refletir acerca da trajetória acadêmica de uma mulher transexual, ao tempo em que busca analisar as políticas de inclusão de pessoas trans e travestis na Universidade do Estado da Bahia. **Amostra:** 1 pessoa trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Pesquisa narrativa.
11	Silveira, Oliveira Júnior e Luz (2022)	**Título:** Vivências de jovens transmasculinos na Universidade Federal do Piauí. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Abordar o impacto da identidade de gênero nas vivências de jovens transmasculinos que frequentam espaços socioeducacionais do meio universitário da Universidade Federal do Piaí (UFPI). **Amostra:** 2 pessoas transgêneras. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Análise de Discurso de Vídeos-Depoimentos.
12	Viana *et al.* (2022)	**Título:** A vivência de estudantes transgênero na universidade. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Compreender a vivência de estudantes transgênero na universidade. **Amostra:** 9 pessoas transgêneras. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** História Oral Temática com entrevistas semiestruturadas.
13	Borges e Bueno (2023)	**Título:** Travestis e transexuais nas universidades públicas: reflexões sobre o acesso e a permanência. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Problematizar e discutir o acesso e a permanência do público travesti e transexual ao Ensino Superior. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Pesquisa bibliográfica.
14	Lima e Maciel (2023)	**Título:** O acesso e a permanência de estudantes transexuais e travestis na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Apresentar e discutir os aspectos que interferem no acesso e permanência de estudantes transexuais e travestis da UFMS, campus Campo Grande, a partir dos dados obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas, cujas questões são referentes a dados de identificação, perfil socioeconômico, escolaridade e acesso e permanência na universidade. **Amostra:** 5 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevista.
15	Lima e Oliveira (2023)	**Título:** Desmunhecando e empretecendo a universidade: escrevivências de corpos pretos, afeminados e sapatônicos. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Abordar o movimentar sinuosamente da coluna e os quadris para tornar a universidade mais preta e afrescalhada. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Escrevivências.
16	Oliveira (2023)	**Título:** A COBAIA AGORA É VOCÊ! Cisgeneridade branca, como conceito e categoria de análise, nos estudos produzidos por travestis e mulheres transexuais. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Discutir o silêncio como estratégia ideológica para manter a distribuição do poder da maneira como se encontra atualmente **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Reflexividade.
17	Pereira e Sartori (2023)	**Título:** Esse nome não me representa: construções de valores líquidos em nomes sociais de acadêmicos cotistas. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Analisar construções representativas de nomes sociais de acadêmicos que ingressaram no ensino superior por intermédio das cotas para pessoas transexuais e travestis. **Amostra:** 3. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Análise documental.
18	Santos (2023)	**Título:** HACKEAMOS A UNIVERSIDADE: disputas e afirmações sobre o (não) lugar das pessoas trans e travestis na universidade. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Problematizar noções de hackeamento e pertencimento, e as disputas sobre a territorialização da universidade através de narrativas de quatro mulheres trans/travestis estudantes da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). **Amostra:** 4 mulheres trans/travestis. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas.

Fonte: dados da pesquisa.

Os dezoito artigos científicos utilizaram da abordagem qualitativa com a apresentação de informações em profundidade acerca das vivências de pessoas trans e travestis no contexto do Ensino Superior brasileiro. No Quadro 3, apresentei a síntese das estratégias metodológicas que foram utilizadas nos estudos que analisaram, discutiram, problematizaram acerca dos percursos e percalços vivenciados por pessoas estudantes e docentes trans e travestis em universidades no Brasil.

No Quadro 4 apresento a sumarização dos artigos científicos sobre as vivências de pessoas trans e travestis dentro de organizações brasileiras. Para isso, descrevo quais foram as estratégias metodológicas utilizadas para o desenvolvimento de cada pesquisa e na sequência, analiso criticamente as informações apresentadas.

Quadro 4 – Pessoas transgêneras e travestis em ambientes organizacionais no Brasil

Artigo	Autoria	Matriz de síntese dos estudos
1	Licciardi, Waitmann e De Oliveira (2015)	**Título:** A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Ano de publicação:** 2015. **Objetivo:** Identificar casos de discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho e refletir sobre soluções para erradicar essas situações de discriminação e o que pode ser feito para melhorar o conforto e a integração dessas mulheres no ambiente laboral. **Amostra:** 25 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Questionário com perguntas abertas e fechadas.
2	Baggio (2017)	**Título**: Da relação entre pessoas transgêneras e a organização: novos sujeitos para os estudos sobre diversidade organizacional. **Ano de publicação:** 2017. **Objetivo:** Examinar a percepção de pessoas trans sobre suas relações com a organização e com o trabalho. **Amostra:** 6 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas semiestruturadas.
3	Almeida e Vasconcellos (2018)	**Título:** Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Ano de publicação:** 2018. **Objetivo:** Analisar a questão do acesso ao emprego pela população transexual e travesti no município de São Paulo, a partir da perspectiva das entidades com atuação junto a essa população. **Amostra:** 10 pessoas. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas com o método bola de neve (snowball).
4	Caproni Neto e Bicalho (2018)	**Título:** Análise das violências simbólicas nas histórias orais de transgêneros de Juiz de Fora – MG. **Ano de publicação:** 2018. **Objetivo:** Analisar as violências simbólicas vivenciadas por sujeitos transgêneros na sociedade e no mundo do trabalho. **Amostra:** 6 pessoas transgêneras. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas.
5	Lopes e De Moura (2019)	**Título:** A transfobia no processo de recrutamento e seleção de pessoal no Brasil: é possível falar em inclusão no Brasil? **Ano de publicação:** 2019. **Objetivo**: Realizar um estudo acerca dos entraves e desigualdades enfrentados por transgêneros quando da sua inserção no mercado de trabalho. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Pesquisa bibliográfica.
6	Marinho e Almeida (2019)	**Título:** Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Ano de publicação:** 2019. **Objetivo**: Examinar como pessoas trans se inscrevem na nova morfologia do trabalho, na sua face brasileira, compreendendo a mediação do patriarcado na relação entre a discriminação (transfóbica) e as trajetórias de trabalho de pessoas trans **Amostra:** 4 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas.
7	Teixeira e Porém (2019)	**Título:** Travestis e organizações: o papel da comunicação na construção de espaços organizacionais. **Ano de publicação:** 2019. **Objetivo:** Provocar reflexões sobre o papel da comunicação na inclusão de travestis no ambiente organizacional. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Pesquisa bibliográfica.
8	Gonçalves e Trujillo (2020)	**Título:** Da Esquina Ao Escritório: Uma Análise Sobre A Ausência De Mulheres Transexuais No Mercado De Trabalho Formal Em Goiás. **Ano de publicação:** 2020. **Objetivo:** Analisar a ausência de mulheres transexuais nas organizações, pautando-se

Artigo	Autoria	Matriz de síntese dos estudos
		em depoimentos que buscam sintetizar a relação existente entre as transexuais e o mundo do trabalho em Goiás. **Amostra:** 3 mulheres transgêneras. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas.
9	Cândido de Medeiros (2021)	**Título:** Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. **Ano de publicação:** 2021. **Objetivo:** Analisar as experiências de pessoas transgêneras nas organizações. **Amostra:** 7 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas semiestruturadas com o método snowball e Análise de Conteúdo Temática.
10	Santos e Oliveira-Silva (2021)	**Título:** Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. **Ano de publicação:** 2021. **Objetivo:** investigar a inserção profissional, a percepção de barreiras e planejamento de carreira de mulheres transexuais e travestis. **Amostra:** 5 pessoas trans. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas.
11	Da Silva, Barcelos e Aiello-Vaisberg (2022)	**Título:** Lutando para existir: experiência vivida e sofrimento social de pessoas transgêneras. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Investigar a experiência vivida por pessoas transgêneras na perspectiva da psicologia psicanalítica concreta. **Amostra:** 13 pessoas-vídeos. **Abordagem**: Qualitativa. **Método:** Método psicanalítica em 13 vídeos publicados na plataforma YouTube.
12	Ferreira, Ribeiro e De Brito (2022)	**Título:** Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Objetivo:** Explorar a percepção de pessoas transexuais acerca das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal. **Amostra:** 6 pessoas transgêneras. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Entrevistas e Questionário da Organização Mundial da Saúde (OMS) para avaliar a qualidade de vida das pessoas pesquisadas.
13	Melo *et al.* (2022)	**Título:** Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Identificar as principais dificuldades encontradas por pessoas transgêneras em sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. **Amostra:** 106 pessoas. **Abordagem:** Quantitativa. **Método:** Questionário e análise por meio da estatística descritiva.
14	Paniza e Moresco (2022)	**Título:** À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Ano de publicação:** 2022. **Objetivo:** Contextualizar a literatura publicada na área de Administração acerca das experiências das mulheres trans travestis no mundo do trabalho. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Revisão da literatura até 2020.
15	Gutierres e Lordello (2023)	**Título:** Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não-binárias. **Ano de publicação:** 2023. **Objetivo:** Explorar, por meio de análise temática de Braun e Clarke, as trajetórias de trabalho e experiências de emprego de travestis, transexuais e não-binárias. **Amostra:** 7 pessoas. **Abordagem:** Qualitativa. **Método:** Questionário.

Fonte: dados da pesquisa.

Inicialmente, observo que dos 15 artigos selecionados, apenas um estudo possui abordagem quantitativa e os demais possuem abordagem qualitativa, e grande parte com o desenvolvimento de entrevistas semiestruturadas, além disso, os estudos possuem diferentes métodos de análise das evidências. Por se tratar de vivências de corpos dissidentes dentro de espaços hegemônicos e opressores, para compreender os percursos e os percalços vivenciados, a abordagem qualitativa possibilita uma análise em profundidade sobre o fenômeno investigado.

As etapas 5 e 6 do Modelo de Botelho, Cunha e Macedo (2011) referem-se a análise e interpretação de resultados, apresentação da síntese do conhecimento com a discussão dos resultados e propostas para estudos futuros. Apresento as informações interpretadas com a indicação de lacunas e possibilidades de estudos sobre acesso e permanência de pessoas trans

e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais, bem como, ações trans-inclusivas para Instituições de Ensino Superior e para as organizações brasileiras.

DESAFIOS VIVENCIADOS NAS UNIVERSIDADES E EMPRESAS

Pessoas transgêneras e travestis enfrentam desafios para ingresso e permanência nos mais diversos espaços em países da América Latina, sobretudo no Brasil, considerando as "[...] dificuldades e barreiras que impedem seus acessos aos espaços sociais desde muito cedo [...] que se iniciam no contexto familiar, acentuam-se no ambiente escolar e percorrem toda a busca pela inserção no mercado de trabalho (Teixeira e Porém, 2019, p. 311)". O ambiente corporativo concentra preconceitos que estão enraizados na cultura organizacional, cujos vieses conscientes ou inconscientes dificultam o acesso, a trajetória profissional e a permanência de pessoas trans e travestis em espaços laborais (Benevides, 2023).

No contexto organizacional brasileiro, estudos (Almeida; Vasconcellos, 2018; Baggio, 2017; Cândido; Medeiros, 2021; Da Silva; Barcelos; Aiello-Vaisberg, 2022; Licciardi; Waitmann; De Oliveira, 2015; Lopes; De Moura, 2019; Melo *et al.,* 2022; Paniza; Moresco, 2022; Santos; Oliveira-Silva, 2021; Teixeira; Porém, 2019) apresentam e denunciam os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis, tanto para o ingresso, quanto para a permanência e crescimento profissional no mercado de trabalho formal no país, denunciando o comportamento opressor e excludente das organizações contra pessoas trans e travestis, bem como a falta de políticas internas relacionadas a gestão da diversidade nas organizações que também considerem as demandas dessas pessoas.

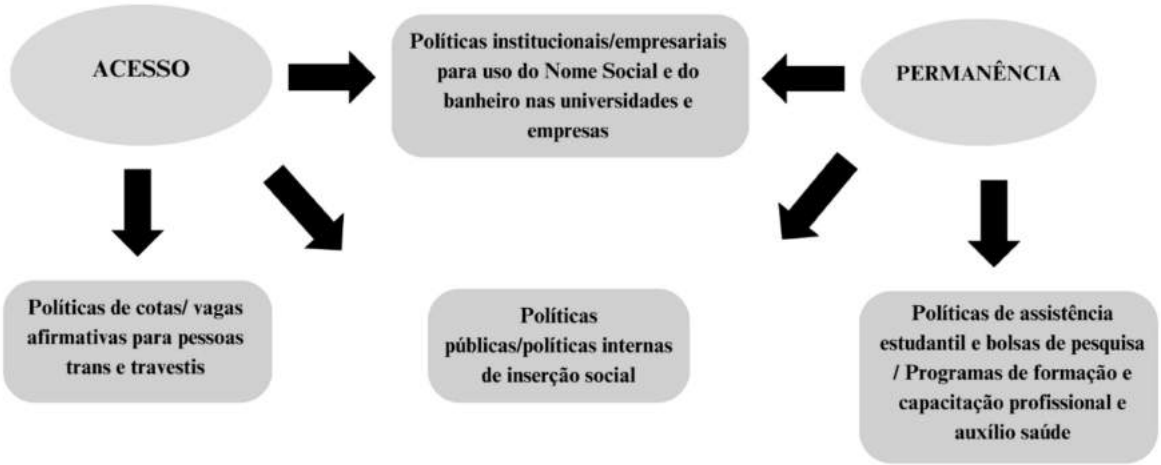
Cândido e Medeiros (2021) analisaram as experiências de pessoas trans dentro de organizações, compreendendo as discriminações presentes nas relações de trabalho, por meio da entrevista com oito pessoas trabalhadoras, sendo apresentado diferentes formas de preconceito e discriminações sofridos por elas dentro das empresas e as implicações psicológicas e sociais resultantes dessas opressões intraorganizacionais. As experiências relatadas corroboram com o estudo de Melo *et al.* (2022) que apresentam desafios enfrentados por pessoas trans e travestis para a permanência em organizações brasileiras, com destaque para a dificuldade de utilizar o direito de usar o banheiro da empresa de acordo com a identidade de gênero e a falta de oportunidades para a ascensão profissional.

No contexto acadêmico, os estudos apresentam a realidade trans-excludente das universidades brasileiras, onde pessoas transgêneras e travestis não estão sendo incluídas e acolhidas, falta profissionalização para a conscientização de todas as pessoas colaboradoras que são servidoras das instituições, há demanda por práticas acadêmicas e docentes trans-inclusivas,

por meio de comunicação respeitosa e inclusiva, processos de pedido de uso do nome social mais ágeis e menos burocráticos, suporte para que pessoas trans e travestis possam usar os banheiros com segurança, auxílio estudantil (moradia, transporte, alimentação), ações estas que contribuem para o bem-estar de estudantes trans e travestis no Ensino Superior (Andrade, 2019; Borges; Bueno, 2023; Bueno, 2020; Da Silva; Lima; Oliveira, 2023; Lino; Duque, 2022; Santos; Ornat; Pichiteli, 2019; Silveira; Oliveira Júnior; Luz, 2022; Viana *et al.,* 2022).

Viana *et al.* (2022) salientam que a universidade é um ambiente heteronormativo e transfóbico, onde pessoas trans e travestis têm sentimentos negativos potencializados pelas opressões vivenciadas dentro dos espaços acadêmicos, tais como, insegurança e não-pertencimento, comprometendo na permanência estudantil. Nesse sentido, considerando os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis nos ambientes acadêmicos e empresariais, apresento na Figura 2, medidas para o acesso e permanência de pessoas trans e travestis nas universidades públicas e nas empresas, tanto no Brasil, quanto nos demais países da América Latina, sendo adaptada com a inclusão dos ambientes organizacionais, pensando na inclusão e permanência de pessoas trans e travestis nas empresas.

Figura 2 – Medidas para acesso e permanência de pessoas trans e travestis em universidades e empresas.



Fonte: adaptado de Borges e Bueno (2023).

No contexto acadêmico há a demanda por processos ágeis e menos burocráticos quanto ao processo de pedido do uso do Nome Social de estudantes trans e travestis nos cadastros e documentos institucionais, ações de conscientização para o uso seguro dos banheiros nas universidades, além da garantia ao acesso à moradia universitária (Borges; Bueno, 2023). No tocante ao contexto empresarial, as organizações precisam ampliar as políticas de gestão da diversidade, incluindo as demandas de pessoas trabalhadoras trans e travestis, de modo a

contribuir com o acesso, bem-estar, qualidade de vida e permanência dessas pessoas dentro das empresas (Paniza; Moresco, 2022).

PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS EM AMBIENTES BRASILEIROS: ANÁLISE DA PRODUÇÃO ACADÊMICA

Pessoas transgêneras e travestis enfrentam muitos desafios para o acesso e permanência nos mais diversos espaços da sociedade brasileira, tanto em relação ao acesso à educação, visto que apenas 0,02% dessa população conseguiram ingressar no Ensino Superior, assim como demais direitos básicos, como exemplo, o acesso à saúde, moradia e ao trabalho formal em empresas brasileiras (Benevides; Nogueira, 2021).

Diante do exposto, os estudos revisados reforçam esses dados por meio dos relatos compartilhados por pessoas trans e travestis de diversos estados do Brasil, demonstrando não ser uma questão específica e localizada, mas sim, um problema estrutural na sociedade brasileira. Os mecanismos de exclusão e opressão a essas pessoas operam em todos os espaços sociais, notadamente nos ambientes acadêmicos e empresariais, como confirmam os estudos selecionados que compõem essa análise.

Ambientes acadêmicos

No Quadro 5 apresento uma síntese do conhecimento acerca das vivências de pessoas trans e travestis em ambientes acadêmicos no Brasil. Os 18 artigos foram publicados em revistas de países da América Latina entre os anos de 2012 e 2023 e apresentaram, por meio de diversos métodos de análise de evidências, os relatos de estudantes e docentes trans e travestis em faculdades e universidades do país.

Quadro 5 - Evidências dos artigos sobre ambientes acadêmicos

Autorias, local e ano publicação	Síntese das evidências
Davi e Bruns (Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 2012)	O estudo apresenta as trajetórias e experiências de professoras travestis. O início da trajetória das professoras travestis foram **marcados pela insegurança e pelo medo**. Elas relataram **dificuldades enfrentadas na busca da carreira e dos percalços no início da carreira docente. Ser docente** segundo as entrevistadas, **vai além de ministrar aulas, significa** também **acolher estudantes diversos**.
Franco e Cicillini (Revista Estudos Feministas, 2015)	Contextualizam os caminhos e obstáculos vivenciados por docentes trans brasileiras. As professoras relataram que o percurso de escolarização desde a educação básica até o Ensino Superior e à docência foram **marcados por processos de resistência**. Elas relatam **o sonho de ver outras pessoas trans e travestis na universidade**, e salientam que os **ambientes acadêmicos são opressores e excludentes**. A tentativa de permanência de mulheres trans e travestis em espaços institucionais é atravessada pela **hostilidade e a representação dessas pessoas como "anormais", "não-naturais" e "monstruosa" pela imposição de modelos de vida cisheteronormativos**.
Ávila	O estudo apresenta as vivências de uma mulher trans estudante de graduação em Serviço Social em uma universidade federal no Brasil. A estudante relatou que já **sofreu violência**

Autorias, local e ano publicação	Síntese das evidências
(Saúde & Transformação Social, 2016)	**na tentativa do uso do banheiro dentro da universidade** e o processo de **exclusão na instituição** iniciou quando ela solicitou o **uso do Nome Social**, tendo que se deparar em diversos momentos com o **nome de registro (nome morto)** dela **em certificados e cadastros institucionais**. Além disso, ela relatou a falta de qualificação e preparo profissional por parte de servidores públicos quanto ao atendimento das solicitações de estudantes trans e travestis na universidade, sendo que muitos **desconheciam as políticas institucionais relacionadas ao Nome Social**. Ademais, a estudante compartilhou episódios de **transfobia vinda de docentes do curso** que se implicavam com o nome social dela.
Andrade (Revista Quaestio Iuris, 2019)	Entrevista com a primeira travesti a se tornar doutora e docente em uma universidade no Brasil. Informações estas que a entrevistada convida para a reflexão. **Por que as outras pessoas trans e travestis não estão chegando nesses lugares?** Ela destaca a importância das outras travestis que a antecederam, das travestis que resistiram em tempos de ditadura. A entrevistada salienta que **se autoafirmar travesti é uma questão política e de reconhecimento histórico**. Ela frisa que ainda na atualidade, como doutora e docente, **por ser travesti, precisa se posicionar dentro do coletivo de docentes e com alguns discentes**, demandando de **resistência constantemente** e que a presença de travestis nesses ambientes acadêmicos, para além de estranhamentos e aversões, permite a convivência e a possibilidade de mudança do comportamento.
Santos, Ornat e Pichiteli (Formação (Online), 2019)	O estudo relata casos em que estudantes transgêneras e travestis tiveram suas identidades compartilhadas por outras pessoas (cisgêneras) dentro de ambientes acadêmicos e elas **sofreram transfobia**, com **restrições** para utilizarem determinados espaços, como exemplo, o **uso do banheiro** que por vezes elas se sentem desconfortáveis de utilizar por haver casos em que **estudantes trans e travestis foram proibidas de usufruir**. As práticas cisheteronormativas exercidas por pessoas cisgêneras dominam e influenciam as relações que dominam as universidades. Estudantes trans e travestis enfrentam **desafios para ingressar e permanecer no Ensino Superior**, demandando constantemente estratégias **para resistir** nesses ambientes.
Cara e York (Educação UFSM, 2020)	Experiências pessoais e acadêmicas de uma **travesti professora** que cursou duas graduações concomitantemente, uma em uma instituição privada e outra graduação em uma instituição pública. Ela relata situações em que **foi questionada por alunos sobre o próprio corpo**, se já passou por procedimentos cirúrgicos, como exemplo, de redesignação sexual. Ela observou que existiam espaços educacionais para alguns corpos ocuparem uma sala de aula e para outros não. Em suma, **pessoas trans e travestis não são visualizadas como pessoas que podem acessar e permanecer nos ambientes acadêmicos**, atuando enquanto discente, quanto docente nesses espaços.
Da Silva e Bueno (PERcursos Linguísticos 2020)	Estudantes transgêneros e travestis são **vítimas de preconceitos, intolerância e estigmatização,** tanto dentro, quanto fora do ambiente universitário. Nos espaços acadêmicos a comunidade trans continua sendo excluída. O preconceito se manifesta por parte de **pessoas cisgêneras ao negarem aceitar identidades diferentes**, para além da cisgeneridade. A **ausência de alteridade** no comportamento dos opressores revela um **cenário violento e excludente** para estudantes transgêneros e travestis no Ensino Superior.
Scote e Garcia (Perspectiva, 2020)	O artigo apresenta as vivências de estudantes trans e travestis dentro de faculdades e universidades. Há relatos por parte de identidades femininas sobre **transfobia sofrida vinda de professores homens cisgêneros gays**, reforçando a **existência de transfobia por parte de pessoas homossexuais**, com ênfase a comportamentos preconceituosos vindos de homens. Dentro dos desafios compartilhados, foi mencionado a **dificuldade de ter o Nome Social reconhecido na lista de chamada** e o **processo burocrático** para a solicitação de mudança do nome no cadastro da instituição, além de episódios de **transfobia velada por parte de docentes**. Além disso, foram relatadas **dificuldades quanto ao uso do banheiro na universidade** segundo o gênero de identificação, **acesso às bolsas de auxílio-alimentação, auxílio moradia e a falta de preparo de docentes e demais servidores públicos para o atendimento respeitoso e inclusivo à estudantes trans e travestis**. Diante do exposto, a militância trans dentro dos ambientes acadêmicos é um caminho importante para a transformação desses espaços.

Autorias, local e ano publicação	Síntese das evidências
Lino e Duque (Série-Estudos, 2022)	Apresenta-se no estudo a importância no nome social para pessoas trans e travestis no ambiente universitário que compõem um regime de visibilidade de gênero e favorece certa "camuflagem/proteção" estrategicamente agenciada em diferentes contextos, contudo, não resolve todas as dificuldades que essas pessoas enfrentam para o acesso e permanência no Ensino Superior. As estudantes entrevistadas mencionaram que uma das principais **dificuldades enfrentadas** foi o **acesso à informação sobre como procederem para ter o direito ao uso do nome social dentro da universidade**.
Rios (Revista Labor, 2022)	A mulher trans entrevistada destacou que a **formação acadêmica** foi **muito importante** para o **processo de empoderamento** dela. Acessar e permanecer em ambientes acadêmicos demandam por processos de **luta e de resistência**. **O ingresso da pessoa trans e travesti no Ensino Superior pressupõe o rompimento de barreiras, bem como, a visibilidade e a representatividade** de uma população que é constantemente invisibilizada e marginalizada na sociedade brasileira. As **universidades** necessitam **atualizar os currículos, tornando os conteúdos mais inclusivos**, bem como, é necessário **capacitar servidores públicos em temas relacionados à inclusão e respeito à diversidade.**
Silveira, Oliveira Júnior e Luz (CSOnline, 2022)	As vivências de homens transgêneros na universidade são atravessadas por **vulnerabilidade e risco social**, sendo que, mesmo com ações afirmativas, ocorrem nos ambientes acadêmicos **violências institucionais** e até mesmo **agressões diretas** motivadas por **discurso de ódio** contra pessoas transgêneras. Quanto ao **uso do nome social da universidade**, foram relatadas **falhas e tramitações burocráticas**, tornando o processo lento, o que gerou **sofrimento emocional** nos estudantes que utilizaram esse serviço. O estudo destaca a necessidade do Estado e das iniciativas privadas se responsabilizem quanto a garantia de políticas públicas afirmativas de atenção a estudantes transgêneros e travestis e que tratem de identidades, **contra violências de gênero, masculinidade tóxica**, para além de políticas pautadas somente no nome social, há uma necessidade de transformação da sociedade, com mudanças nas estruturas dominantes opressoras.
Viana *et al.* (Acta Paulista de Enfermagem, 2022)	Os **ambientes acadêmicos brasileiros são considerados cisheteronormativos e transfóbicos**, gerando a estudantes transgêneros e travestis **sentimento de insegurança e não pertencimento**, **comprometendo a permanência no Ensino Superior**. Como possibilidades para o enfrentamento dessas restrições e exclusões a estudantes transgêneros e travestis foram apontados o **apoio de colegas estudantes e das ações institucionais**. É necessário que as Instituições de Ensino Superior criem **políticas de inclusão voltadas especificamente aos estudantes transgêneros e travestis** e que possam envolver toda a comunidade acadêmica, com ações que objetivem **combater a transfobia e promovam o bem-estar** dessas pessoas**, tornando as universidades, ambientes seguros e acolhedores.**
Borges e Bueno (Práxis Educacional, 2023)	No país que mais mata pessoas transgêneras e travestis em todo o mundo, **é urgente que o Estado crie políticas públicas que garantam o acesso e permanência dessa população marginalizada nas universidades públicas brasileiras**. A ausência de políticas públicas trans-inclusivas nas Instituições de Ensino Superior do Brasil reafirma violências sociais impostas pelo patriarcado, negando direito à cidadania a estes corpos dissidentes. Há demanda pela **criação de cotas para o acesso a estudantes transgêneros e travestis, e por políticas de assistência estudantil** para a permanência desse grupo marginalizado nas universidades.
Lima e Maciel (Revista Brasileira de Política e Administração Pública, 2023)	Dentre os aspectos que interferem no acesso e na permanência de pessoas trans e travestis no Ensino Superior, destacam-se a **pouca divulgação institucional sobre direitos de pessoas trans e travestis** na Educação Superior brasileira, a **desinformação de servidores públicos ao atendimento de estudantes trans e travestis**, **burocratização institucional para a solicitação do uso do Nome Social nos cadastros e documentos acadêmicos**. Além disso, por meio dos relatos foi identificada a **interseccionalidade entre gênero e raça presente nas vivências de estudantes trans e travestis negras**, sendo que o racismo e a transfobia operam de forma a dificultar a permanência desses estudantes na universidade.
Lima e Oliveira (Revista EBA/UFMG, 2023)	**A universidade é um ambiente "higienizado" que mantém práticas opressoras de apagamento de corporeidades divergentes do que é considerado hegemônico**. A zona acolhedora se forma nesse ambiente acadêmico quando diferentes corporalidades se unem, compartilhando suas dores e suas alegrias. Neste estudo há o relato de uma **travesti professora** que leciona e compõem, segundo ela, **microrrevoluções no espaço**

Autorias, local e ano publicação	Síntese das evidências
	acadêmico. A **coletividade** é alimentada por vivências de diferentes corporeidades que ao se relatarem inauguram **outras formas de habitar a universidade**.
Oliveira (Caderno Espaço Feminino, 2023)	O estudo apresenta o silêncio de corpos hegemônicos, principalmente de homens brancos cisgêneros heterossexuais como estratégia para permanecerem em espaços de poder. O estudo problematiza os espaços acadêmicos, reforçando que **mulheres trans e travestis, negras e brancas, são excluídas e invisibilizadas no Ensino Superior**, na atuação discente e docente. A **falta de representatividade** ainda é realidade nos ambientes acadêmicos e as **poucas mulheres trans e travestis, negras e brancas**, que conseguem acessar esses espaços **não se reconhecem nas epistemologias e atividades** que são apresentadas dentro da sala de aula **que reproduz diariamente a cisgeneridade branca e heterossexual como norma**.
Pereira e Sartori (Revista Espaço Acadêmico, 2023)	O artigo apresenta os desafios enfrentados por estudantes trans quanto a **falta de reconhecimento do nome social dentro de salas de aula por parte de docentes** que insistem em chamar estudantes trans e travestis pelo **"nome morto" (nome de registro),** mesmo havendo todo o processo mudança do nome nas bases cadastrais na instituição, incluindo na lista de chamada. Os relatos apontam **violências sofridas** por estudantes associadas ao **despreparo institucional** na ocorrência de **episódios de transfobia**, a saber das medidas institucionais que devem ser tomadas para minimizar e tentar frear **comportamentos transfóbicos** por parte de **discentes, docentes e demais servidores públicos.**
Santos (Revista Teias, 2023)	Ao apresentar o **fenômeno *hackeamento*** associado ao **sentimento de pertencimento** de pessoas trans e travestis na universidade, o autor destaca que hackear a universidade é **disputá-la internamente**, resultando no acesso dessas pessoas em espaços e dispositivos institucionais, **desconstruindo com as lógicas de subalternização, exclusão e expulsão de estudantes e docentes trans e travestis dos ambientes acadêmicos**. A atuação de pessoas trans e travestis no Ensino Superior resulta na derrubada de muros e na desconstrução de paradigmas, afirmando que pessoas trans e travestis também podem e querem estar ocupando esses ambientes e não serem visualizadas por pessoas cisgêneras como apenas objetos de pesquisa.

Fonte: dados da pesquisa.

Os estudos apresentados denunciam ambientes acadêmicos que violam os direitos básicos de estudantes e docentes trans e travestis. Nesse sentido, o Estado precisa urgentemente criar políticas públicas que assegurem o acesso e a permanência das pessoas não-cisgêneras nas universidades públicas. Corpos docentes e demais servidores públicos precisam ser treinados para que as práticas pedagógicas e institucionais sejam trans-inclusivas.

Observo que nos relatos presentes nos estudos no Quadro 5, que o ambiente universitário ao invés de incluir estudantes trans e travestis, ao contrário, impacta negativamente na trajetória dessas pessoas ao não oferecer suporte e/ou burocratizar os processos internos de assistência estudantil, quando solicitados. O movimento de inclusão acaba por se tornar um processo de exclusão e expulsão de estudantes não-cisgêneros em universidades brasileiras.

No Quadro 5 apresento informações que marcaram as vivências de pessoas trans e travestis na tentativa de estudar e lecionar em universidades brasileiras. Com base nos relatos apresentados, questiono: as políticas institucionais das universidades públicas brasileiras são desenvolvidas e pensadas na inclusão e pertencimento de estudantes e docentes trans e

travestis? Ou são voltadas apenas para estudantes e docentes cisgêneros? O que o Estado tem feito para contribuir para o aumento do percentual de estudantes trans e travestis no Ensino Superior?.

A participação do Estado e as ações institucionais tran-inclusivas são essenciais para que estudantes e docentes trans e travestis também possam construir suas carreiras profissionais, acadêmicas, com possibilidade de ingresso, para além da graduação, na pós-graduação, na docência universitária e nas organizações, mediante formação acadêmica segura, para que, para além dos desafios e dores, possa haver relatos de conquistas em meio a espaços acolhedores, respeitosos e inclusivos.

Ambientes empresariais

No Quadro 6 apresento a síntese do conhecimento sobre as vivências de pessoas trans e travestis em ambientes empresariais. Ao todo, 15 estudos foram selecionados para a revisão integrativa. Estes estudos foram publicados em revistas de países da América Latina entre os anos de 2015 e 2023 e se referem a ambientes organizacionais brasileiros.

Quadro 6 - Evidências dos artigos sobre ambientes empresariais

Artigos	Síntese de evidências
Licciardi, Waitmann e De Oliveira (Revista Científica Hermes, 2015)	Constatou-se que **pessoas trans e travestis são excluídas do mercado de trabalho**, como se **não fossem cidadãs**, **não tivessem competências e não fossem talentosas**. As organizações **rejeitam** pessoas trans e travestis, **negando oportunidades** e possibilidades de realização profissional e ascensão pessoal. Nota-se que as organizações também são responsáveis pela manutenção da transfobia estrutural que atinge a vida de pessoas trans e travestis no Brasil.
Baggio (Revista de Gestão – REGE, 2017)	**Pessoas trans e travestis sofrem no mercado de trabalho formal**, considerando que as **possibilidades** de realização profissional **são limitadas**. A dificuldade de serem contratadas, muita das vezes faz com que alguns empregos sejam a única alternativa para a pessoa, e quando **raramente são contratadas**, possuem **dificuldades em permanecer** na empresa, pois em muitos casos, as pessoas trans e travestis são demitidas após suas transições de afirmação de gênero. **O respeito dentro das organizações é reservado para pessoas cisgêneras**, enquanto para pessoas trans e travestis são respeitadas somente se forem percebidas como cisgêneras, ou seja, quando há passibilidade cisgênera. As relações com colegas e chefias, por sua vez, são marcadas por **preconceitos e ignorância generalizada sobre identidades de gênero.**
Almeida e Vasconcellos (Revista Direito GV, 2018)	As barreiras para acesso ao mercado de trabalho por pessoas trans e travestis são geradas pelo **1) preconceito e transfobia; 2) burocracias documentais; 3) implicações quanto ao uso do banheiro, vestiário e uniforme; 4) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária e pela 5) linguagem corporal e verbal**.
Caproni Neto e Bicalho (Barbarói, 2018)	Pessoas transgêneras e travestis **são estigmatizadas**, tanto dentro, quanto fora das organizações, sendo consequência desse processo de estigmatização a **exclusão, violência e o sofrimento**. Sujeitos transgêneros e travestis são vítimas de diversas **violências simbólicas** por serem **consideradas pessoas doentes, promíscuas e marginais**. Em suas trajetórias, é evidente a falta de visibilidade, de direitos, de proteção, estereótipos negativos e a rejeição. No mercado de trabalho, tais sujeitos enfrentam uma série de obstáculos, restando-lhes apenas a prostituição, o empreendedorismo e atividades lidas pela sociedade como "femininas", como exemplo, salão de beleza, manicure e pedicure.

Artigos	Síntese de evidências
Lopes e De Moura (Revista de Educación Inclusiva, 2019)	A **sociedade brasileira ainda é heterogênea, cisheteronormativa e patriarcal**, prevalecendo atitudes que objetivam estabelecer padrões de comportamento e **o mercado de trabalho acaba sendo influenciado por crenças e valores pessoais**. A busca pela homogeneização no mercado de trabalho segrega, considerando que pessoas trans e travestis possuem especificidades, enfrentam **problemas estruturais**, e **o amparo organizacional precisa considerar tais realidades e demandas.**
Marinho e Almeida (Sociedade e Cultura, 2019)	As pessoas trans e travestis entrevistadas associaram o **mercado de trabalho formal** como um **campo cheio de minas** em que a qualquer momento as minas podem ser detonadas. As minas representam na fala das pessoas entrevistadas a **transfobia**, gerando o sentimento de **medo** de sofrerem preconceito dentro das empresas e **serem expulsas** desses ambientes. Foram relatadas propostas de trabalhos informais na área de serviços com a promessa de trabalho mais individual e seguro, sendo menos expostas a transfobia, contudo, sendo **exploradas**, por meio de **longas jornadas de trabalho e sem direito a horas extras.**
Teixeira e Porém (RECIIS, 2019)	A realidade da grande maioria das pessoas trans e travestis no Brasil é de **exclusão e marginalização** nas mais diversas instâncias sociais. Os espaços organizacionais ainda se apresentam como **hostis** para a inserção de pessoas trans e travestis no país, **dificultando** o **acesso e a permanência** dessas pessoas no mercado de trabalho formal brasileiro.
Gonçalves e Trujillo (Pensamiento Americano, 2020)	Pessoas transgêneras e travestis percebem a existências de **diversas formas de preconceito e discriminação por parte de chefias e colegas de trabalho dentro das organizações**, por meio de olhares de julgamento, piadas, formas de tratamento preconceituosas e restrições para frequentarem alguns espaços da empresa.
Cândido e Medeiros (Perspectivas Contemporâneas, 2021)	As mulheres transgêneras e travestis são vítimas de um processo de **exclusão social** baseado em um ciclo vicioso de opressão que inicia no contexto familiar, quando são rejeitadas pela família, expulsas de casa, provocando evasão escolar, tornando a informalidade e a prostituição únicos métodos compulsórios de sobrevivência. Este processo involuntário é o que sustenta os **estigmas sociais** direcionados a elas. A marginalização é causada pela **sociedade cisheteronormativa** que **inviabiliza** a ocupação e permanências de pessoas transgêneras e travestis nos mais diversos espaços da sociedade, incluindo o ambiente empresarial.
Santos e Oliveira-Silva (Cadernos Pagu, 2021)	**Organizações** precisam **analisar as práticas discriminatórias e preconceituosas que expulsam pessoas trans e travestis dos espaços laborais**. Pessoas trans e travestis quando contratadas demandam por suporte por parte da organização contratante.
Da Silva, Barcelos e Aiello-Vaisberg (Subjetividades, 2022)	Pessoas trans e travestis enfrentam desafios nas relações familiares, amorosas, na escola, no acesso e permanência no trabalho, no sistema de saúde, na segurança pessoal, na vida cotidiana, com o próprio corpo e a sensação constante de **falsidade pessoal** por serem **pressionadas** a **performarem** de acordo com **padrões cisheteronormativos.**
Ferreira, Ribeiro e De Brito (Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, 2022)	Para o uma qualidade de vida satisfatória para pessoas transgêneras e travestis, é necessário que sejam alcançados vários pontos, tais como: a educação, o trabalho, a segurança pessoal e a capacidade de relacionamento interpessoal. Há demanda por **capacitação** para pessoas transgêneras e travestis por parte das empresas. É necessário haver **políticas públicas** específicas para esse grupo de modo que possam ser admitidas e permanecerem nas organizações, com **segurança, acolhimento e oportunidades de desenvolvimento de carreira**. Mudanças efetivas contra a cultura da transfobia e da rejeição demandam de urgência, e devem ser aplicadas para além no âmbito acadêmico, mas no âmbito corporativo e na sociedade, em geral.
Melo *et al.* (Caderno de Administração, 2022)	As etapas mais difíceis para pessoas trans e travestis no mercado de trabalho no Brasil é primeiramente de **serem chamadas para o processo seletivo**, seguidas de **serem aprovadas na entrevista**, serem **integradas no ambiente de trabalho e terem oportunidades para crescimento e permanência no ambiente laboral.**
Paniza e Moresco (Revista de Administração de Empresas, 2022)	No contexto de trabalho, **nenhuma produção acadêmica sobre pessoas trans e travestis no Brasil fazem menções positivas às experiências dessas pessoas dentro das organizações brasileiras.** Pelo contrário, indicam condição precária de marginalidade, ocasionando **violências físicas e interpessoais**, bem como, trabalho informal relacionado a prostituição como algo compulsório pela rejeição por parte de empresas que não as contratam por **transfobia presente na cultura organizacional.**

Artigos	Síntese de evidências
Gutierres e Lordello (Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica, 2023)	**Há pouca oferta de trabalho formal** para pessoas trans (binárias e não-binárias) e travestis no Brasil. O trabalho é um ambiente que pode se apresentar como fator de risco ou de proteção para essas pessoas. As pessoas trans e travestis entrevistadas relataram **preconceitos sofridos dentro das organizações**, tais como, **desrespeito aos pronomes pessoais utilizados, exposição do "nome morto" (nome de registro", desrespeito a identidade de gênero, a presença de coerção quanto as vestimentas utilizadas para trabalhar, comentários em tom de "piadas", violências recreativas dentro desses ambientes.**

Fonte: dados da pesquisa.

Os estudos apresentam desafios enfrentados por pessoas transgêneras e travestis para o acesso e permanência em ambientes empresariais. Diante do exposto, observo que para além da contratação trans-inclusiva, as organizações precisam desenvolver políticas internas de Gestão da Diversidade voltadas para pessoas colaboradoras trans e travestis, considerando a existência de práticas organizacionais preconceituosas e discriminatórias que resultam na expulsão e na manutenção da marginalização dessas pessoas, sendo lançadas diretamente para as ruas, na prostituição.

Os relatos compartilhados corroboram com o estudo de Paniza e Moresco (2022) acerca da inexistência de menções positivas acerca das vivências de pessoas transgêneras e travestis em organizações brasileiras. No contexto do mercado de trabalho formal do país, os desafios que essas pessoas enfrentam centram-se na obtenção de uma vaga/oportunidade de emprego e em permanecer nas organizações, dado que a gestão da diversidade na grande maioria das empresas brasileiras é seletiva e trans-excludente.

Diante do exposto, noto a importância das empresas (re)pensarem as ações internas voltadas à Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIP) para que a ao invés de haver uma Gestão da "DiverCISdade" pautada somente nas demandas de pessoas cisgêneras, que as organizações promovam ações efetivas para a inclusão e permanência de profissionais trans e travestis nas empresas e que suas demandas também possam estar nas pautas das políticas internas organizacionais.

Discussão dos resultados

Após a revisão integrativa da literatura e a síntese interpretativa das informações apresentadas nos artigos, tanto sobre as vivências de pessoas trans (binárias e não-binárias) e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros, observo que as pessoas participantes das pesquisas são atravessadas de forma interseccional, principalmente em relação a identidade de gênero, raça e classe. A interseccionalidade diz respeito aos sistemas de opressão que se interligam e se sobrepõem (Akotirene, 2019), neste contexto, pessoas

transgêneras, travestis, negras, de classe média-baixa, estão vulneráveis a mais constantes opressões e exclusões nesses ambientes, principalmente as identidades femininas não-cisgêneras, referente às mulheres transgêneras e travestis (Nascimento, 2021).

Marinho e Almeida (2019) salientam que as identidades trans são atravessadas por uma pirâmide social das transdiversidades, sendo que as travestis são a base dessa pirâmide. As travestis historicamente foram vinculadas a violência, marginalização e a prostituição, sendo estigmatizadas até a contemporaneidade (Marinho; Almeida, 2019; Feliciano, 2023). Neste sentido, considerando os diferentes atravessamentos interseccionais entre corpos dissidentes não-cisgêneros, observo a necessidade de compreender as vivências de pessoas trans e travestis com suporte teórico da Interseccionalidade (Crenshaw, 1989: 2002; Carneiro, 2011; Akotirene, 2019; Gonzalez, 2020; Collins; Bilge, 2021) e do Transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021), de modo a entender as demandas diversas dessa população para a construção de ambientes acadêmicos e empresariais trans-inclusivos.

A partir dos estudos revisados, identifiquei a presença de práticas transfóbicas no Ensino Superior e na cultura das empresas brasileiras, sendo a consequência desses ambientes opressores, a expulsão das pessoas trans e travestis. Portanto, é preciso que universidades e empresas brasileiras avancem em ações trans-inclusivas, para o combate da transfobia, transformando os ambientes acadêmicos e empresariais em espaços seguros, acolhedores, respeitosos e inclusivos.

Adicionalmente, observo a invisibilidade e a incipiência de estudos sobre pessoas trans não-binárias, tanto em ambientes acadêmicos, quanto empresariais no Brasil, fato este que dos 18 artigos revisados sobre vivências de pessoas trans e travestis em ambientes acadêmicos, apenas os estudos de Da Silva e Bueno (2020), Viana *et al.* (2020) e Borges e Bueno (2023) mencionaram as pessoas não-binárias. Além disso, quanto aos ambientes empresariais, as pessoas trans não-binárias foram mencionadas apenas nos estudos de Cândido e Medeiros (2021) e Gutierres e Lordello (2023) dos 15 artigos revisados, havendo demanda por maior atenção para a ampliação das categorias identitárias em estudos sobre identidades de gênero.

Possibilidades acadêmicas e organizacionais

Diante do contexto desafiador para pessoas trans e travestis, apresento possibilidades para as universidades, organizações e para estudos futuros. Quanto aos ambientes acadêmicos e empresariais é preciso:

- Refletir e atualizar as práticas de inclusão, inserindo e ampliando ações afirmativas para pessoas trans e travestis, por meio de cotas/vagas afirmativas, processos

seletivos inclusivos, banheiros com placas inclusivas, exemplo: “Banheiro voltado para todas as identidades femininas, que inclui: mulher cis, mulher trans, travestis e transfemininas” com citação de lei quanto a criminalização da transfobia contra toda forma de preconceito, garantia de processos rápidos e eficazes para o uso no Nome Social;

- Inserir ações voltadas para a permanência de estudantes e pessoas colaboradoras trans e travestis, por meio de assistência estudantil, capacitação e planos de cargos e salários que valorizem profissionais não-cisgêneros.

Em relação às possibilidades de estudos futuros, observo a incipiência de estudos relacionados às vivências de pessoas não-binárias no Ensino Superior e em empresas do Brasil, corroborando com Melo *et al.* (2022) sobre a necessidade da ampliação de estudos sobre vivências de pessoas não-cisgêneras para além da binariedade.

No tocante aos ambientes empresariais, dos 15 estudos revisados, apenas o estudo de Baggio (2017) entrevistou uma pessoa não-binária que relatou sofrer preconceito dentro da organização e não receber suporte da organização, sentindo insegurança e não pertencimento à empresa. Neste sentido, apresento as seguintes possibilidades para estudos futuros:

- Compreender as vivências de pessoas não-binárias em organizações brasileiras e internacionais, por meio de estudos comparativos, críticos e interpretativos;
- Compreender as vivências de pessoas não-binárias em universidades brasileiras e internacionais, com análise comparativa, triangulando pesquisa documental para analisar a linguagem utilizada em editais institucionais, com entrevistas e literatura sobre o tema;
- Refletir sobre as vivências de pessoas trans e travestis, discentes e docentes, em universidades brasileiras e internacionais, por meio da análise interseccional;
- Pesquisar para além dos desafios, as conquistas alcançadas por pessoas trans e travestis no Ensino Superior e no mercado de trabalho formal brasileiro;
- Analisar os *websites* e redes sociais institucionais e empresariais para analisar se os conteúdos (escritas e imagens) são trans-inclusivos ou não.

Visualizado o exposto como possibilidades para pesquisas científicas, tanto em estudos no que tange às Ciências Contábeis, quanto aquelas do campo da Administração, por meio da utilização de diferentes lentes teóricas, técnicas de coleta e análise das informações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, por meio de uma Revisão Integrativa da Literatura, identifiquei artigos que apresentam relatos sobre as vivências de pessoas transgêneras (binárias e não binárias) e

travestis em ambientes internos, acadêmicos e organizacionais, no Brasil, possibilitando a compreensão sobre quais são os percursos e os desafios enfrentados por essas pessoas, nas Instituições de Ensino Superior públicas e privadas, bem como, nas organizações brasileiras. Para isso, revisei 33 estudos publicados em periódicos de países latino-americanos que pesquisaram o contexto brasileiro, sendo que destes, 18 artigos estão relacionados às vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e 15 estudos sobre as vivências em ambientes empresariais.

Constatei que as experiências de pessoas trans e travestis em universidades e empresas brasileiras foram negativas, marcadas por preconceito e movimentos de exclusão e expulsão. A partir dos relatos compartilhados nos estudos, questiono o porquê da ausência de cotas específicas para essas pessoas na grande maioria das universidades do Brasil, e do despreparo por parte de servidores públicos no atendimento às demandas de estudantes e docentes trans e travestis em universidades, havendo demanda e urgência por capacitação profissional em diversidade, para que servidores (incluindo docentes cisgêneros) possam recepcionar de forma respeitosa, humanizada e inclusiva, estudantes e docentes transgêneros e travestis.

No que tange aos ambientes organizacionais, identifiquei a ineficácia de políticas de gestão da diversidade por parte de organizações no país que, deveriam, para além da teoria ou do discurso, incluir toda a diversidade de pessoas e não excluir pessoas trans e travestis que, no país que mais as matam pelo décimo quinto ano consecutivo, necessitam de suporte, tanto no processo de seleção, quanto internamente, para a permanência nos ambientes laborais, que devem ser seguros, acolhedores e inclusivos. A gestão da diversidade organizacional deve considerar as interseccionalidades presentes na sociedade brasileira.

Observo a demanda por estudos futuros sobre as vivências de homens e mulheres transgêneras, travestis e pessoas não-binárias nos mais diversos segmentos educacionais e organizacionais, tanto públicos quanto privados. Pessoas não-cisgêneras no Brasil necessitam de voz e vez; é necessário que as Instituições de Ensino Superior e as organizações analisem as políticas internas voltadas para uma prática educacional e empresarial diversa e trans-inclusiva, com respeito, acolhimento, inclusão e suporte constante, considerando as demandas e especificidades dessa população no país.

Adicionalmente, destaco a importância e a necessidade de estudos futuros comparativos entre a literatura internacional e as práticas voltadas à gestão da diversidade em empresas estrangeiras, com literatura e instituições/empresas brasileiras para se extrair novos aprendizados e possibilidades de aplicação às práticas educacionais e organizacionais no país.

Por fim, friso que a relativa baixa produção acadêmica sobre a inserção e permanência de pessoas trans e travestis nos ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros foi confirmada, uma vez que dos 93 artigos pré-selecionados, apenas 33 artigos se referem especificamente a esta temática, sendo que em relação aos ambientes acadêmicos com as primeiras publicações iniciadas a partir de 2012, e quanto aos ambientes organizacionais em 2015. Além disso, notei a falta de estudos e a invisibilidade sobre as vivências de pessoas trans não-binárias, tanto em ambientes acadêmicos, quanto empresariais no país.

Entendo que o baixo nível de pesquisas sobre acesso, permanência e ascensão de estudantes, docentes e pessoas colaboradoras trans e travestis em ambientes acadêmicos e organizacionais podem, consequentemente, impactar na manutenção dos dados sobre o processo de exclusão social e marginalização dessas pessoas na sociedade brasileira, considerando que 90% das pessoas trans e travestis atuam na prostituição, de maneira compulsória, pois apenas 0,02% conseguiram acessar o Ensino Superior no Brasil e há um alto nível de rejeição das organizações que não as contratam por transfobia.

Diante do exposto, questiono: até quando? Assim, deixo o convite para as faculdades e universidades (re)pensarem nas práticas institucionais dando mais atenção para essa pauta, assim como, as organizações, para refletirem sobre a importância da inclusão de pessoas trans e travestis nas políticas internas de Gestão da Diversidade Organizacional, para que essas pessoas possam, para além de serem contratadas, permanecerem, se sentindo pertencentes, podendo sonhar e realizar, e ascender até a liderança. Abram as portas das faculdades, universidades, organizações e deixem as pessoas trans e travestis entrarem, afinal, oportunidades transformam vidas, e a luta é por justiça e por reconhecimento.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Pólem, 2019.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, 2018. http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaraíra, 2019.

ANDERSON, Karoline Anita. Cisnormative symbolic colonization and transgender and gender nonconforming individuals in the workplace. **Gender, Work & Organization**, 2023. https://doi.org/10.1111/gwao.13048.

ANDRADE, Luma Nogueira. Assujeitamento e disrupção de um corpo que permanece e resiste: possibilidade de existência de uma travesti no ambiente escolar. **Revista Eletrônica**

de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde, v. 13, p.330-339, 2019. https://doi.org/10.29397/reciis.v13i2.1822.

ANDRADE, Mariana Dionísio de; MOTA, Pedro Luan Abreu dos Santos. O caso Keron Ravach e as políticas públicas para a população trans no Ceará: invisibilidade descortinada. **REVISTA QUAESTIO IURIS**, v. 16, n. 1, p. 145-168, 2023. https://doi.org/10.12957/rqi.2023.59194.

ÁVILA, Lirous K.'yo Fonseca. Ousadia, (in) visibilidades e exclusões de uma mulher trans na Universidade. **Saúde & Transformação Social/Health & Social Change**, v. 7, n. 3, p. iii-v, 2016.

BAGGIO, Maria Carolina. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017. https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.02.001.

BARBOSA, Inaê Iabel. Trajetórias e experiências de pessoas não-binaries: Reflexões teóricas para a construção de uma agenda de pesquisa. **Revista Zabelê**, v. 4, n. 1, 2023.

BARBOSA, Ana Karla da Silva.; DA SILVA, Clara Barbosa.; DA SILVA, Joicy Almeida.; GOMES, Jonathan da Silva.; DA SILVA, Suelen Karolaine Souza. Gênero fluido: a autopercepção da construção da identidade de gênero fluído nos padrões normativos. **Psicologia.pt**, 2019.

BEAUREGARD, T. Alexandra; AREVSHATIAN, Lilith; BOOTH, Jonathan E.; WHITTLE, Stephen. Listen carefully: transgender voices in the workplace. T**he International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2023.

BENEVIDES, Bruna. G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. D**ossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2021.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011. https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 21 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CANDIDO, Leandro Borges; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 16, p. 1-23, 2021. https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; BICALHO, Renata de Almeida. Análise das violências simbólicas nas histórias orais de transgêneros de Juiz de Fora-MG. **Barbaró**i, p. 48-70, 2018. https://doi.org/10.17058/barbaroi.v2i52.7665.

CARA, Daniel Trajeiro; YORK, Sara Wagner. Entrevista com Sara York: A Travesti da/na educação Entrevista sobre atuação e vida da professora Sara Wagner York. **Educação UFSM**, v. 45, 2020. https://doi.org/10.5902/1984644458266.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

COLLINS, Patricia. Hill.; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Boitempo Editorial, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex**: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, p. 538–554, 1989.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002. https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011.

DA SILVA, Gustavo Renan de Almeida; BARCELOS, Tomíris Forner; AIELLO-VAISBERG, Tânia Maria José. Lutando para Existir: Experiência Vivida e Sofrimento Social de Pessoas Transgêneras. **Revista Subjetividades**, v. 22, n. 2, p. e12240-e12240, 2022. https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i2.e12240.

DA SILVA, Felipe Santos; BUENO, Alexandre Marcelo. A trajetória de um sujeito transgênero no contexto universitário. **PERcursos Linguísticos**, v. 10, n. 25, p. 384-403, 2020. https://doi.org/10.47456/pl.v10i25.30369.

DAVI, Edmar Henrique Dairell; BRUNS, Maria Alves de Toledo. Profesoras travestis: trayectorias y experiencias. **Revista Intercontinental de Psicología y Educación**, v. 14, n. 2, p. 121-142, 2012.

FAERMANN, Lindamar Alves; COSTA, Silvio Luiz da; COUTO, Catarina. Cisnormatividade , violência e instituição escolar. **Conjectura: filosofia e educação**, v. 25, 2020. https://doi.org/10.18226/21784612.v25.e020036.

FELICIANO, Kalynka Oliveira. Orgulho de ser travesti: a ressignificação da identidade social travesti como estratégia de resistência. **Humanidades em Perspectivas**, v. 7, n. 16, p. 120-137, 2023.

FERREIRA, Fabrício Fonseca; RIBEIRO, Thaís Monielly Sousa; DE BRITO, Worney Ferreira. Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 11, p. e3946-e3946, 2022. https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946.

FRANCO, Neil; CICILLINI, Graça Aparecida. Professoras trans brasileiras em seu processo de escolarização. **Revista Estudos Feministas**, v. 23, n. 2, p. 325-346, 2015. https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n2p325.

GANONG, Lawrence H. *Integrative reviews of nursing research*. ***Research in nursing & health***, v. 10, n. 1, p. 1-11, 1987. https://doi.org/10.1002/nur.4770100103.

GONÇALVES, João Vitor Rodrigues; TRUJILLO, Ricardo Antonio Simancas. Da Esquina Ao escritório: uma análise sobre a ausência de mulheres transexuais no mercado de trabalho formal em Goiás. **Pensamiento Americano**, v. 13, n. 26, p. 33-50, 2020. https://doi.org/10.21803/penamer.13.26.419.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano.** Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GONZÁLEZ, Mariana. **52% dos alunos trans da USP denunciam transfobia; Defensoria cobra resposta**. Universa UOL. Disponível em: https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/07/08/52-dos-alunos-trans-da-usp-denunciam-transfobia-defensoria-cobra-resposta.html. (2021).

GUTIERRES, Stephanie Moreira; LORDELLO, Sílvia Renata. Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não-binárias. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 23, p. e12741-e12741, 2023. https://doi.org/10.15628/rbept.2023.12741.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS [IBGE]. **Comunicados.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques.html?destaque=35600. 2022. Acesso em: 02 fev. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. et al. **Transfeminismo:** teorias e práticas. 2 ed. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de; ALVES, Hailey. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. **Revista Cronos**, v. 11, n. 2, 2012.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; DE OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes,** n. 14, p. 201-218, 2015. https://doi.org/10.21710/rch.v14i0.

LIMA, Tatiane; MACIEL, Carina Elisabeth. O acesso e a permanência de estudantes transexuais e travestis na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação-Periódico científico editado pela ANPAE**, v. 39, 2023. https://doi.org/10.21573/vol39n12023.124725.

LIMA, Maurício Barbosa de; OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes de. Desmunhecando e empretecendo a universidade: escrevivências de corpos pretos, afeminados e sapatônicos. PÓS: **Revista do Programa de Pós-graduação em Artes da EBA/UFMG**, v. 13, n. 27, jan-abr. 2023. https://doi.org/10.35699/2237-5864.2023.41775.

LINO, Adriane Cristiane Lopes; DUQUE, Tiago. Experiências de "camuflagem" de gênero: pessoas trans e o uso do nome social em uma universidade pública no Centro-Oeste brasileiro. **Série-Estudos**, v. 27, n. 59, p. 261-283, 2022. http://dx.doi.org/10.20435/serie-estudos.v27i59.1578.

LOPES, Paloma de Lavor; DE MOURA, Renan Gomes. A transfobia no processo de recrutamento e seleção de pessoal no Brasil: é possível falar em inclusão? Polyphōnía. **Revista de Educación Inclusiva/Polyphōnía. Journal of Inclusive Education**, v. 3, n. 2, p. 216-234, 2019.

MOTA, Ricardo; IGNARRA, Carolina; LEMOS, Jorgete Leite; SCHNEIDER, Maite; GIOFFI, Sandra. **Diversidade, equidade e inclusão:** tornar simples o que parece complexo. São Paulo: Haikai Editora, 2022.

NDLOVU-GATSHENI, Sabelo J. *Decoloniality as the future of Africa*. ***History Compass***, v. 13, n. 10, p. 485-496, 2015. https://doi.org/10.1111/hic3.12264.

OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes de. A cobaia agora é você! Cisgeneridade branca, como conceito e categoria de análise, nos estudos produzidos por travestis e mulheres transexuais. **Caderno Espaço Feminino**, v. 36, n. 1, 2023. http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v36n1-2023-9.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022. https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305.

PEREIRA, Bruno Gomes; SARTORI, Thiago Luiz. Esse nome não me representa. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 22, n. 239, p. 50-59, 2023.

PIZZANI, Luciana et al. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. RDBCI: **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação,** v. 10, n. 2, p. 53-66, 2012. https://doi.org/10.20396/rdbci.v10i1.1896.

PRECIADO, Paul B. **Manifesto contrassexual:** práticas subversivas de identidade sexual. Tradução de Maria Paula Gurgel Ribeiro. 2. ed. Rio de Janeiro: N-1 Edições, 2017.

QUINELLATO, Lua; YORK, Sara Wagner. TRAVESTEENS. Notícias, **Revista Docência e Cibercultura**, janeiro de 2023, online. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/re-doc/announcement/view/1563. Acesso em: 24 mar. 2023.

RIOS, Pedro Paulo Souza. Reflexões a partir da trajetória acadêmica de uma mulher trans e as políticas de acesso e permanência de travestis e transexuais na Universidade do Estado da Bahia. **Revista Labor**, v. 1, n. 27, p. 89-109, 2022. https://orcid.org/0000-0001-7981-9091.

SANTOS, Júlio César de Oliveira. HACKEAMOS A UNIVERSIDADE: disputas e afirmações sobre o (não) lugar das pessoas trans e travestis na universidade. **Revista Teias**, v. 24, n. 73, p. 324-337, 2023. https://doi.org/10.12957/teias.2023.66276.

SANTOS, Karolyn Marilyn de Oliveira; OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. **Cadernos Pagu**, 2021. https://doi.org/10.1590/18094449202100620021.

SANTOS, Adelaine Ellis Carbonar dos; ORNAT, Marcio Jose; PICHITELI, Milaine Aparecida. As vivências de travestis e transexuais e os territórios nas instituições de ensino superior do município de Ponta Grossa, Paraná. Formação (Online), v. 26, n. 49, 2019. https://doi.org/10.33081/formacao.v26i49.6173.

SCOTE, Fausto Delphino; GARCIA, Marcos Roberto Vieira. Trans-formando a universidade: um estudo sobre o acesso e a permanência de pessoas Trans no Ensino Superior. **Perspectiva**, v. 38, n. 2, p. 1-25, 2020. http://dx.doi.org/10.5007/2175-795X.2020.e65334.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 2, n. 20, p. 71-100, jul-dez. 1995.

SILVEIRA, Maria Clara Teresa Fernandes; OLIVEIRA JÚNIOR, Francisco Alves; LUZ, Lila Cristina Xavier. Vivências de jovens transmasculinos na Universidade Federal do Piauí. **CSOnline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, n. 35, p. 211-230, 2022. https://doi.org/10.34019/1981-2140.2022.37160.

TEIXEIRA, Guilherme Lopes; PORÉM, Maria Eugênia. Travestis e organizações: o papel da comunicação na construção de espaços organizacionais. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, v. 13, n. 2, 2019. https://doi.org/10.29397/reciis.v13i2.1704.

TGEU. **Trans Murder Monitoring**. 2023. Disponível em: https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/. Acesso em: 16 nov. 2023.

VELOSO, Vinícius. **Não sou homem, não sou mulher, sou travesti, diz Linn da Quebrada**. 2022. Disponível em: https://www.metropoles.com/entretenimento/bbb/nao-sou-homem-nao-sou-mulher-soutravesti-diz-linn-da-quebrada. Acesso em: 31 mar. 2022.

VIANA, Carolina Pinto; DELGADO, Igor Matheus; ROSA, Anderson; NEVES, Vanessa Ribeiro; SIQUEIRA, Lucíola D'Emery. A vivência de estudantes transgênero na universidade. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 35, 2022. https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO019666.

YORK, Sara Wagner; OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes; BENEVIDES, Bruna. Manifestações textuais (insubmissas) travesti. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, 2020. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n375614.

ESTUDO 3

TRANSVIVÊNCIAS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ACADÊMICOS E ORGANIZACIONAIS NO BRASIL: UM ESTUDO TRANSFEMINISTA E INTERSECCIONAL

Neste estudo busco registrar, compreender e problematizar, à luz do transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021) e da interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020), as vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e/ou organizacionais brasileiros. Inicialmente, peço licença à escritora e pesquisadora Doutora Conceição Evaristo (2007) que cunhou o importante conceito de escrevivência para narrar as vivências de mulheres negras, a fim de ampliar o seu uso, apresentando as transvivências em ambientes contábeis, vividas e compartilhadas neste estudo, por pessoas trans e travestis.

As lentes teóricas utilizadas contribuem para identificar, analisar e apresentar as opressões vivenciadas por pessoas trans e travestis dissidentes em gênero, raça, sexualidade, classe e deficiência, denunciando as opressões cis-heteronormativas (Jesus; Alves, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021) e os atravessamentos interseccionais (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020), para além da identidade de gênero.

O artigo inicia com uma contextualização sobre os desafios vivenciados pela população trans e travesti no país, seguido do referencial teórico com foco nas lentes teóricas sobre o transfeminismo e a interseccionalidade. Apresento na sequência os aspectos metodológicos, as transvivências em ambientes contábeis, considerações finais e as referências utilizadas.

INTRODUÇÃO

Espancadas, apedrejadas, asfixiadas, estranguladas, degoladas, mortas a pauladas. Corpos desrespeitados, violados, sexualmente abusados e carbonizados. Estas foram algumas das diversas ferramentas e métodos monstruosos utilizados por criminosos contra pessoas transgêneras e travestis no Brasil, o país que há 15 anos está no topo do *ranking* como o que mais assassina e onde se suicidam pessoas trans e travestis (TGEU, 2023).

Uma das vítimas da transfobia no país foi Keron Ravach, uma adolescente transgênera de 13 anos que foi espancada, atingida com pauladas, socos e encontrada morta em um terreno baldio, em Camocim, região Norte do Ceará. Ela estava nua, com os olhos perfurados e com as mãos amarradas (Andrade; Mota, 2023).

São crimes de ódio contra a identidade de gênero de pessoas que não correspondem às expectativas do patriarcado cis-heteronormativo, materializados por meio de uma série de violações aos corpos, violências que fogem da norma, e que são infringidas aos *bodies out of place* (Puwar, 2004; Suárez *et al.,* 2022). Violações estas que impactam na manutenção dos desafios enfrentados por pessoas trans e travestis, nos mais diversos espaços sociais no Brasil, desde o âmbito familiar, escolar, até em ambientes laborais, fato este que, de acordo com Benevides e Nogueira (2021), apenas 0,02% dessa população conseguiram acessar e permanecer no Ensino Superior no país, e 90% das mulheres trans e travestis precisam recorrer à prostituição como fonte primária de renda, isso por não conseguirem acessar ambientes organizacionais brasileiros.

As pessoas trans e travestis são atravessadas pela interseccionalidade, que apresenta as categorias identitárias, como por exemplo, de raça, classe social, gênero e orientação afetivo-sexual, entre outras, como inter-relacionadas e que se moldam mutuamente (Collins; Bilge, 2021). As pessoas mais prejudicadas são aquelas marcadas pela pobreza, com recorte para pessoas trans e travestis negras, com deficiência e periféricas. A expectativa média de vida no país para trans e travestis negras é de 28 anos de idade, de 35 anos para as não-negras (Benevides, 2023), e de 77 anos para a população brasileira em geral, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Em relação aos ambientes organizacionais, Cândido e Medeiros (2021) apresentam diversas formas de discriminação e preconceitos sofridos por pessoas trans e travestis dentro de organizações brasileiras, caracterizados pela exposição e humilhação, uso dos pronomes pessoais indevidos, impedimento do uso do banheiro de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, discriminações por meio de olhares e comentários invasivos e violências recreativas através de piadas. Os autores enfatizam que os preconceitos e discriminações organizacionais contra as pessoas trans e travestis podem resultar em impactos negativos, psicológicos e sociais, e em sua expulsão.

Em ambientes acadêmicos, Borges e Bueno (2023) salientam que pessoas trans e travestis são excluídas do ambiente universitário, devido ao abismo social, econômico e cultural presente na sociedade brasileira, havendo demanda urgente por medidas de acesso e permanência desenvolvidas pelo Estado brasileiro para travestis e transgêneros nas universidades públicas. Neste sentido, os autores destacam que a política de cotas, e as leis de asseguração de uso do nome social, ou para utilização do banheiro de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, além das políticas públicas de inserção social, assistência estudantil e

bolsas de pesquisa, que contribuem para o ingresso e permanência de pessoas trans e travestis no Ensino Superior.

Na área contábil, Santiago, Barros e Bonfim (2019) e Círico, Telles e Galvão (2021) apresentam preconceitos e discriminações enfrentados por pessoas trans e travestis em ambientes contábeis, acadêmicos e organizacionais, que se materializam no impedimento do uso do banheiro, de uniformes, do respeito ao nome social no crachá, do uso de pronomes pessoais, além de comentários invasivos, negativos e preconceituosos. Em relação ao ambiente acadêmico, o estudo de Sousa e Colauto (2021) sobre estudantes de programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil em 2019, revelou que dentre os 337 estudantes participantes da pesquisa, havia apenas uma pessoa transgênero, o que apresenta um cenário acadêmico contábil que é majoritariamente cis-centrado, ou seja, centrado/composto por/para pessoas cisgêneras.

Além disso, a contabilidade é opressora para outros marcadores sociais da diferença, como para sexualidades não-heterossexuais (McGuigan e Ghio, 2018; Ghio, McGuigan e Powell; 2022), para gênero (Haynes, 2017; Lehman, 1992, 2019; Casa Nova, 2014, 2022; Nganga, 2019) e de forma interseccional, para gênero e raça (Silva, 2016), acrescido também para etnias e sexualidades (Egan, 2021), sugerindo que pesquisas futuras na contabilidade compreendam as outras interseccionalidades entre os marcadores sociais de indivíduos que atuam na área.

Considerando as opressões interseccionais vivenciadas por pessoas diversas na área contábil (Casa Nova, 2014, 2022; Silva, 2016; Haynes, 2017; Nganga, 2019; Lehman, 1992, 2019; McGuigan e Ghio, 2018; Egan, 2021; Ghio, McGuigan e Powell, 2022) bem como os desafios enfrentados por pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis, devido a preconceitos e discriminações (Barros; Bonfim, 2019; Círico; Telles; Galvão, 2021), o presente estudo visa responder a seguinte questão de pesquisa: **Que experiências são reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil?**

Para responder a essa questão, o estudo objetiva registrar, compreender e problematizar, à luz do Transfeminismo e da Interseccionalidade, as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram e/ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais.

Nas seguintes seções apresento a fundamentação teórica pautada no transfeminismo e nas interseccionalidades por meio de estudos desenvolvidos por mulheres diversas, sejam elas cis, trans, travestis, negras, indígenas e brancas, honrando as mais diversas mulheridades, bem

como, os aspectos metodológicos, os relatos de pessoas trans e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil, seguidos pelas considerações finais e, por fim, as referências utilizadas para o desenvolvimento deste estudo.

ARCABOUÇO TEÓRICO

TRANSFEMINISMOS E INTERSECCIONALIDADES

Sojourner Truth, mulher, cisgênera, negra, em 1851 fez um discurso histórico na Conferência de Direitos da Mulher no Estado de Ohio, nos Estados Unidos da América, apresentando o seguinte questionamento: "E eu não sou uma mulher?" (Nascimento, 2021). A fala de Sojourner "[...] desestabilizou os pressupostos aceitos pelo grupo sobre as possibilidades de mulheres e homens daquela sociedade, afirmando o quanto o elemento raça é incisivo na forma como tratamos os sujeitos sociais" (Romão, 2022, p. 44). Percebe-se, diante do exposto, que a partir dessa época gênero e raça começaram a ser discutidos e articulados, de forma interseccional.

O movimento feminista do século XIX baseou-se nas demandas das mulheres cisgênero, heterossexuais, brancas, de meia idade e sem deficiência. Suas demandas foram universalizadas e compreendidas como as demandas de todas as mulheres. Mas uma visão única não pode ser apresentada, visões constituídas de histórias que transformam experiências únicas e universais, criando o entendimento de uma mulher universal, contrário ao feminismo negro que honra as experiências pessoas, com a máxima de o pessoal é político (Barrios, 1995). Contudo, foram vários os discursos que deram origem ao feminismo através de outras demandas, como a participação de mulheres negras e discussões de agendas feministas anarquistas (Nascimento, 2021).

Assim, considerando que não é possível universalizar a categoria mulher, visto a diversidade de mulheridades e de feminilidades, a pluralização das sujeitas do feminismo foi amplamente discutida pelas feministas negras, lésbicas e socialistas, à medida que identificava-se que as mulheres possuíam vivências culturais, sociais e históricas diferentes. Logo, mulheres com demandas diferentes relacionadas a demais marcadores sociais da diferença para além do gênero, como por exemplo, raça, etnia, sexualidade e classe social (Nascimento, 2021). Foi a partir dos estudos de Rubin (1993) e de outras feministas da década de 1990 que as pesquisas foram ampliadas de modo a discutir os desafios e as opressões vivenciadas por mulheres diversas, em várias áreas do saber, em distintos contextos sócio-históricos.

Fraser (2019) salienta que foi somente na segunda onda do feminismo em meados da década de 1960 que a interseccionalidade começou a ser mais discutida nas pautas feministas e

que teve mais reconhecimento a partir da terceira onda, na década de 1990, considerando as diferentes opressões sofridas por mulheres com diferentes características. Segundo Nascimento (2021, p. 35), "[os] diversos olhares feministas passaram a evidenciar que as questões de gênero, raça, etnia, classe, sexualidade, orientação sexual e nacionalidade têm impacto nas opressões vividas por mulheres". Portanto, os estudos feministas, para além do gênero, necessitam considerar os atravessamentos interseccionais, a fim de desvelar e revelar quais e como as opressões impactam as mulheres e que se interceptam.

No entanto, apesar dos avanços das pautas feministas, a categoria identitária feminina ainda carece de ampliação, considerando as demandas das identidades femininas não-cisgêneras, portanto contemplando mulheres transgêneras e travestis como sujeitas do feminismo, de forma a romper com narrativas essencialistas. Assim, é preciso considerar que, de acordo com Butler (2017), a anatomia genital não produz o gênero, e sim, o processo pelo qual os corpos se tornam matéria, pois nós não somos somente corpos: somos nós que fazemos/produzimos os nossos próprios corpos e performamos o gênero, construindo uma zona de negociação e de enfrentamento das normas que são impostas a um corpo sexuado.

Assim, diante das exclusões relacionadas a quem pode e quem não pode ser considerada sujeita do feminismo, surge o Transfeminismo, também chamado de feminismo transgênero. Constitui-se como um movimento teórico e prático pela inclusão das demandas de mulheres trans e travestis nas pautas feministas, haja vista que elas "em nossa sociedade, não recebem o mesmo tratamento dado às mulheres cisgênero que popularmente são tidas como 'mulheres de verdade' [...] tampouco oportunidades" (Jesus; Alves, 2012, p. 6). Assim, conforme Nascimento (2021)

> O transfeminismo [...] oferece um olhar diferente sobre o feminismo considerado padrão, assim como o feminismo negro, o feminismo lésbico [...] nossas experiências como mulheres transexuais e travestis são contribuições para como entendemos o feminismo no campo das lutas políticas e das proposições teóricas [...] como parte do feminismo [...] uma possibilidade de repensar as relações entre sexo-gênero-desejo e pluralizar as sujeitas do feminismo, de modo a superar universalidades e essencialismos limitantes à liberdade de performance dos gêneros (Nascimento, 2021, p. 21: 22).

No Brasil, o movimento transfeminista tem-se fortalecido por meio de ações coletivas com iniciativas virtuais, como por exemplo, a comunidade "Transfeminismo" no Facebook. Essa comunidade, em 2012, contava com 171 pessoas membras, que discutiam a importância da inserção das mulheres trans e travestis nas discussões feministas (Jesus; Alves, 2012). Agora, em 2024, a comunidade conta com 398 pessoas membras no grupo.

Pluralizar as sujeitas do feminismo à luz do Transfeminismo significa compreender que, apesar de sermos todas diferentes, nos conectamos com estruturas de opressão semelhantes, como exemplo, o patriarcado, o sexismo, o machismo, que ao longo da história têm subjugado na sociedade as experiências das identidades femininas (Nascimento, 2021).

O transfeminismo, ademais, é um movimento que critica a patologização das identidades transgêneras, além de criticar e denunciar as opressões sociais cissexista e cisnormativa, que considera a cisgeneridade como "normal" e compulsória na sociedade (Bagagli, 2016). Além disso, Hining e Toneli (2023) enfatizam que o transfeminismo evidencia que a cisgeneridade é uma construção social cujo efeito é o apagamento de pessoas trans e travestis e a naturalização do gênero "válido" - o cisgênero - como único e exclusivo. O transfeminismo, ao utilizar a cisgeneridade como operador analítico, objetiva problematizar a ontologia de gênero que está subjacente à naturalização das categorias "mulher" e "homem", pois não são ficções evidentes, mas sim, normativas, e devem ser submetidas à análise em estudos com essa lente teórica.

Um dos pressupostos da Teoria do Transfeminismo é a interseccionalidade, ao reconhecer que há atravessamentos que se interconectam entre as várias identidades de gênero e as diferentes vivências das pessoas não-cisgêneras, buscando empoderar e reforçar, também, que todas as expressões sexuais de pessoas transgêneras e travestis, sejam elas, bissexuais, homossexuais, heterossexuais, assexuais, pansexuais, dentre outras orientações afetivo-sexuais existentes na sociedade, são válidas, assim, e devem ser respeitadas (Jesus, 2012; Jesus *et al.*, 2015).

Portanto, as pesquisadoras brasileiras transfeministas, como por exemplo, Jesus (2012) e Nascimento (2021) enfatizam, em seus estudos, a importância de serem consideradas as intersecções que atravessam as pessoas transgêneras e travestis no Brasil, para além da identidade não-cisgênera em uma sociedade cisnormativa e transfóbica, mas que também é estruturalmente racista (Almeida, 2019), sexista, machista e patriarcal (Akotirene, 2019).

Em 1989 a jurista americana Kimberlé Crenshaw apresentou o conceito de interseccionalidade em um artigo que discute o caso de Emma DeGraffenreid, uma mulher negra que precisou processar judicialmente uma fábrica que se recusou a contratá-la. A recusa, segundo ela, era por ser mulher e negra. O juiz na época não tinha acatado a denúncia, justificando que havia colaboradores negros e colaboradoras mulheres na fábrica; assim, não havia discriminação de gênero, porque a empresa contratava mulheres brancas, e nem de raça, porque a empresa contratava homens negros. No entanto, Crenshaw (1989) identificou que Emma estava sofrendo por uma dupla discriminação: de gênero, por ser mulher, e racial, por

ser negra, que a atingia de forma interseccional, nominando essa soma de opressões interligadas de interseccionalidade.

Em 2002, na II Conferência Mundial Contra o Racismo, Crenshaw (2002, p. 177) apresentou um documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação social relativos ao gênero, enfatizando que "a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação." A jurista explica que na prática "[...] trata especificamente da forma como o racismo, o patriarcalismo, opressões de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades sociais básicas [...]" (Crenshaw, 2002, p. 177).

No entanto, Silva (2016, p. 41) aponta que "as mulheres negras ativistas vêm desenvolvendo tal conceito há mais de um século". Essa afirmativa corrobora com o exposto por Kyrillos (2020, p. 7) que destaca que o conceito de interseccionalidade é oriundo das importantes contribuições de mulheres negras pois "as bases para a construção do conceito de interseccionalidade surgiram a partir das vivências e escritas dos feminismos negros". Em estudo sobre os antecedentes do conceito de interseccionalidade, Kyrillos (2020, p. 11) acrescenta que "é preciso que as contribuições teóricas e acadêmicas em torno do conceito reconheçam quem são tributárias de lutas, reivindicações e teorias que têm como principais agentes as mulheres negras".

Resgatando o questionamento de 1851, proferido por Sojourner Truth - pioneira do feminismo negro após realizar um discurso durante a Convenção dos Direitos das Mulheres de Ohio - "E eu não sou uma mulher?" - observamos que não existe a categoria de mulher universal (Akotirene, 2019), devido à articulação de raça, classe social e gênero.

Para Collins e Bilge (2021),

> A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são interrelacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins; Bilge, 2021, p. 16-17).

Rios, Perez e Ricoldi (2019) destacam que, apesar da interseccionalidade fazer parte da agenda de pesquisas que abordam, principalmente, as intersecções entre gênero, raça e classe social, e de movimentos sociais no Brasil, os estudos nacionais ainda se concentram no termo e não o mobilizam como categoria analítica. Neste sentido, o desafio a ser superado está

centrado na análise dos significados da interseccionalidade, com vistas a analisar e problematizar variadas formas de opressão presentes na sociedade brasileira.

Para Nunes e Santos (2023, p. 15), "a interseccionalidade é a soma de diversos marcadores sociais que colocam uma pessoa em situação de vulnerabilidade", como por exemplo, a somatória de marcadores sociais relacionados a gênero, raça, orientação sexual, classe social e deficiência. Diante do exposto, no passado, Oyìwùmí (2004) já dizia que não é possível analisar apenas um marcador social (citando o gênero) de forma isolada, sendo necessário considerar outros conceitos, como exemplo, marcador de raça e classe social. Neste sentido, Gonzalez (2020) salienta a importância de reconhecer as desigualdades raciais e étnicas na América Latina, que atravessam, de forma interseccial, mulheres negras e indígenas, que vivenciam violências e processos de exclusão na sociedade.

Moradi e Grzanka (2017) salientam que o objetivo central da interseccionalidade é desafiar e transformar estruturas de poder, privilégio e opressão. Como ferramenta analítica, possui uma riqueza interdisciplinar, havendo demanda por sua expansão, por meio de um envolvimento mais pleno com as suas raízes no pensamento feminista negro. Hirata (2014) entende a interseccionalidade como uma ferramenta com potencial de combater diversas opressões que estão imbricadas, agindo como instrumento político no combate, por exemplo, do sexismo, do classismo e do racismo que atravessam mulheres negras na sociedade.

Assim, considerando o escopo do estudo referente às pessoas transgêneras, binárias e não-binárias, e travestis que transitaram e transitam em ambientes contábeis, serão analisadas as imbricações entre os marcadores sociais das pessoas entrevistadas sob a lente da interseccionalidade, quando inseridas nesses ambientes contábeis. Neste sentido, antecipa-se a afirmativa de Nunes e Santos (2023), de que as mulheres transgêneras e travestis, pretas e pobres, são as que mais sofrem violências no Brasil, por serem mulheres/identidades femininas, não-cisgêneras, pretas e pobres, vivendo em um país racista, capitalista, sexista, cisnormativo, patriarcal e transfóbico.

Benevides (2024) enfatiza que as mulheres trans e travestis negras são as pessoas que mais vivem em condições precárias e de vulnerabilidade social no país, com pouquíssimo ou nenhum acesso à educação, sem acesso a informações relacionadas a cidadania e aos seus direitos, bem como às tecnologias de gênero, no tocante a terapias hormonais e procedimentos cirúrgicos. A pesquisadora salienta que há um cruzamento interseccional entre gênero, não-cisgênero, raça, classe, escolaridade, território e localidade, que vem ceifando as suas vidas.

Ainda em relação às pessoas trans e travestis no Brasil, Benevides (2023, p. 203) frisa que "é visível como precisamos avançar nas discussões/ações pautadas desde uma perspectiva

interseccional [...] que imbrica raça, (identidade de) gênero e orientação sexual". Portanto, a interseccionalidade, enquanto ferramenta analítica, tem o potencial de identificar as opressões interligadas vivenciadas por grupos minorizados na sociedade. Mulheres trans/travestis negras e periféricas, por exemplo, estão em situação de vulnerabilidade social no Brasil (Nunes; Santos, 2023), por serem atravessadas por opressões sociais relacionadas a identidade de gênero e por não serem cisgêneras, pela raçae pela classe: sendo, portanto, atravessadas pelo cis-heteropatriarcado, pelo sexismo e transfobia, pelo racismo, e pelo classsimo, ou seja, pela discriminação de classe social.

Portanto, observo que é dever do Estado brasileiro atuar na redução das desigualdades sociais, considerando as interseccionalidades que atravessam indivíduos no país e que resultam em exclusões e opressões. Neste sentido, o Estado precisa priorizar a garantia dos direitos sociais, por meio de políticas públicas voltadas à inclusão, acesso e permanência de grupos minorizados, que estão nas margens da sociedade brasileira.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é de natureza exploratória, amparada na abordagem metodológica qualitativa. Para compreender, com lentes transfeminista e interseccional, as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis brasileiros, acadêmicos e organizacionais, foram realizadas Histórias Orais Temáticas, por meio de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, a fim de compreender as trajetórias dessas identidades na contabilidade. As entrevistas foram realizadas entre janeiro e fevereiro de 2024.

O Apêndice A apresenta o roteiro para as entrevistas, composto por oito perguntas abertas. As informações obtidas foram transcritas, interpretadas à luz da Teoria do Transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021) e da Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020), analisando a presença [ou não] de opressões e atravessamentos interseccionais nos relatos compartilhados.

As pessoas participantes foram indicadas por pessoas transgêneras membras do Projeto TransFormar do Núcleo FEA de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo (Generas-USP). O TransFormar é um projeto que objetiva capacitar pessoas transgêneras e travestis para o ingresso em pós-graduações *stricto sensu* em Administração e Ciências Contábeis na USP. Destaca-se que estas pessoas transgêneras, participantes do Projeto TransFormar, também compõem o *corpus* de investigação.

Para a construção de evidências foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Foi feito um contato prévio, e ao todo, 8 pessoas foram convidadas para participarem da entrevista, contudo, 2 pessoas não aceitaram participar, e não apresentaram justificativas para a não participação. Diante do exposto, 6 pessoas participaram das entrevistas. Foi solicitado o e-mail e telefone das pessoas entrevistadas. Após o convite para participação, e o aceite das pessoas, as entrevistas foram agendadas e realizadas remotamente por meio da plataforma de videoconferências *Google Meet.*

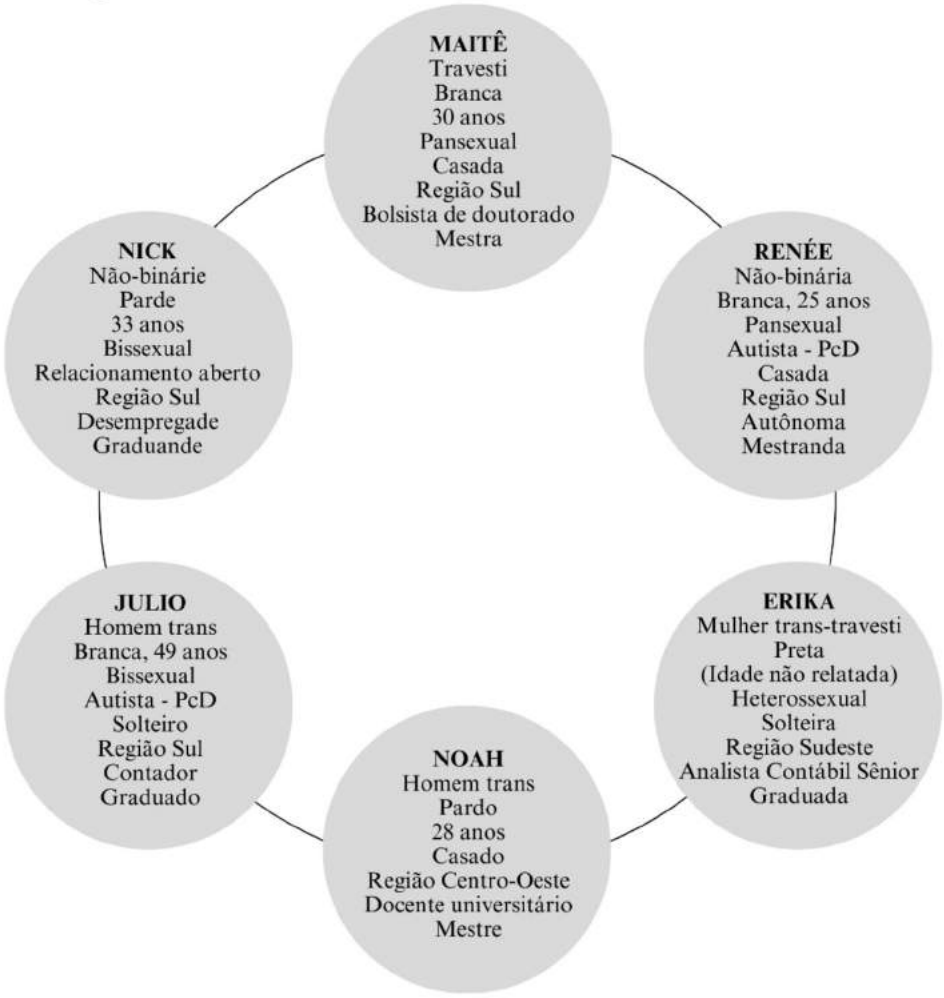
A autorização para a concessão da entrevista e utilização das respostas ocorrereu por meio da assintatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), depois do esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta lhes poderia acarretar. Os dados da pesquisa serão mantidos em arquivo físico ou digital, sob guarda e responsabilidade das pesquisadoras, por um período de cinco anos após o término da pesquisa.

Importante destacar que a pesquisa iniciou após a aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, e encontra-se registrado sob o CAAE nº 69616023.3.0000.5152. As pessoas entrevistadas concordaram com os relatos apresentados nas entrevistas e não solicitaram ajustes ou modificações.

Na Figura 3 apresento as características das seis pessoas entrevistadas, solicitadas por meio da primeira pergunta do roteiro da entrevista que estava direcionada para a identificação do perfil sociodemográfico de cada pessoa entrevistada. As características individuais de cada pessoa entrevista, como visto na figura apresentada, permite observar os diferentes marcadores sociais que cada pessoa transgênera, binária e não-binária, e travesti possuem, o que reforça a importância da utilização das teorias do Transfeminismo e da Interseccionalidade para este estudo, a fim de registrar, identificar, questionar, denunciar a cisnormatividade (Jesus, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021) e os atravessamentos interseccionais associados aos marcadores sociais de cada indivíduo (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020).

Para preservar o nome das pessoas entrevistadas, optei por estabelecer pseudônimos a elas, eles e elus. Nesse sentido, aproveitei a oportunidade para homenagear mulheres trans, travestis, homens trans e pessoas não-binárias que atuam ativamente em coletivos brasileiros em prol dos avanços das pautas prioritárias da população trans, binária, não-binária e travesti no país, em relação ao acesso à saúde, moradia, segurança, emprego e educação de qualidade.

Figura 3 – Características identitárias das pessoas entrevistadas



Fonte: dados da pesquisa.

Com base nas lentes teóricas do Transfeminismo e Interseccionalidade, as questões do roteiro de entrevistas foram desenvolvidas à luz dos marcadores sociais, tais como, gênero, raça, orientação sexual, classe social, idade, escolaridade, naturalidade e estado civil. As perguntas buscaram tratar da amplitude do tema e foram apresentadas da forma mais aberta possível, com questionamentos sobre quais foram as vivências das pessoas entrevistadas em cada ambiente contábil que teve e/ou tem contato.

As entrevistas foram desenvolvidas e gravadas mediante autorização das pessoas entrevistadas e a transcrição foi encaminhada, posteriormente, a elas para leitura. Também lhes foi solicitada a edição ou exclusão de qualquer trecho ou a inserção de outros pontos, caso considerassem essa necessidade. Somente após a devolutiva, os relatos foram analisados e discutidos nessa pesquisa.

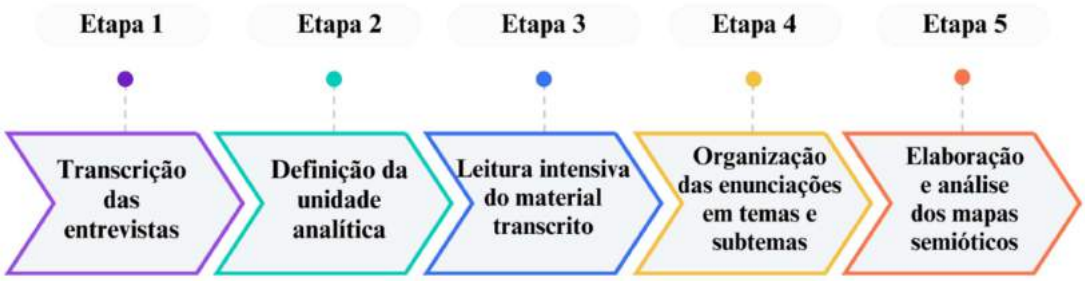
De modo a promover uma comunicação trans-inclusiva, observei atentamente no início do relato quais pronomes pessoais a pessoa entrevistada utilizava para me dirigir a ela e, ainda, para me referir a ela corretamente quando da análise das informações. Adicionalmente, para a

realização das entrevistas, observei as orientações de Vincent (2018) sobre a utilização de uma comunicação inclusiva, em que se possa conhecer a história da pessoa trans entrevistada, havendo necessidade de transparência; de se considerar na entrevista os atravessamentos interseccionais, além do respeito ao espaço da pessoa entrevistada. Em situações de desconforto percebidas em responder a alguma pergunta, não insisti na resposta, de modo que todas as pessoas trans entrevistadas pudessem se sentir seguras e confortáveis.

Para a transcrição das entrevistas, utilizei o *software* Reshape, que transcreve áudios e converte-os em textos para serem analisados. As entrevistas tiveram duração, em média, de 45 minutos. Após a obtenção do relatório de transcrição, as informações foram sistematizadas e codificadas em unidades analíticas.

As respostas foram categorizadas por meio de temas, subtemas e mapas de significados, a partir da técnica de Análise Temática Dialógica (Silva; Borges, 2017). A Técnica de Análise Temática Dialógica é um método analítico para pesquisas qualitativas e entre as características dessa técnica, há dinamicidade e flexibilidade para analisar as entrevistas, considerando que as narrativas não ocorrem de forma linear (Silva; Borges, 2017). Como se observa na Figura 4, essa técnica é composta por cinco etapas principais e sucessivas, a saber: transcrição, definição da unidade analítica, leitura intensiva, organização das enunciações de temas e de sub-temas, elaboração e análise de mapas semióticos.

Figura 4 – Etapas da Análise Temática Dialógica



Fonte: Adaptado de Silva e Borges (2017).

Assim, na sequência da transcrição das entrevistas, houve a leitura intensa do material transcrito e definição da unidade analítica, para a organização e apresentação dos temas e subtemas com base na interpretação dos relatos compartilhados.

Os temas e subtemas elaborados fundamentam a interpretação das evidências. Com base nas questões apresentadas no roteiro e após a leitura profunda das entrevistas, emergiram cinco temas principais, sendo elas: I) Características e Vivências da infância e adolescência, II)

Vivências nos ambientes contábeis acadêmicos, III) Sugestões para os ambientes contábeis acadêmicos, IV) Vivências nos ambientes contábeis empresariais, V) sugestões para os ambientes contábeis empresariais.

Na sequência, apresento os relatos com base nos temas identificados e os subtemas serão apresentados em formato de nuvem de palavras, por meio do software Infograph, para a apresentação das evidências mais citadas pelas pessoas participantes da pesquisa.

CORPOS QUE RESISTEM: RELATOS DE PESSOAS TRANS E TRAVESTIS NA CONTABILIDADE BRASILEIRA

Nesta seção apresento as características e os relatos das seis pessoas entrevistadas, sendo duas mulheres trans-travestis, duas pessoas não-binárias e dois homens trans. Três pessoas são negras e duas são PcD. A pessoa com menor idade tem vinte anos e com maior idade tem quarenta e nove anos. Quanto à Região de origem do Brasil, quatro regiões foram mencionadas, sendo: Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul.

QUEM SOU EU, QUEM NÓS SOMOS

Maitê, de 30 anos de idade, inicia sua fala relatando inicialmente sobre suas características e momentos que marcaram sua vida, da infância à vida adulta.

> *Sou uma mulher travesti, pansexual, branca, casada, natural do interior do Paraná. Filha de mãe solo, de uma mulher Microempreendedora Individual que me criou na base do chá de hortelã do canteiro de uma casa alugada, pois não tinha dinheiro para comprar o leite no supermercado.* ***Minha infância, adolescência e parte da vida adulta foram marcadas por medo, tristeza, solidão, rejeição familiar, abusos sexuais, violências físicas e psicológicas****. Chamo de não-vida os 27 anos que eu não pude ser eu mesma, pois foram dias, meses e anos sem poder viver a minha verdadeira essência, tendo que inclusive sufocá-la diariamente (Maitê).*

O relato de Maitê demonstra os percalços vivenciados por ela, tanto em relação às dificuldades financeiras, quanto às opressões sofridas no contexto familiar. As violências apresentadas por ela corroboram com o exposto por Benevides (2024) sobre a realidade de pessoas trans e travestis no Brasil, marcada por exclusão familiar, ambientes familiares tóxicos e transfóbicos, abuso sexual na infância e expulsão de casa, que para meninas trans e travestis no país ocorre em média aos 13 anos de idade.

Renée, de 25 anos de idade, utiliza os pronomes femininos e neutros, também apresenta um relato de uma infância sofrida, com rejeição por parte da família conservadora e as dificuldades de ser quem é, nos ambientes de invisibilidade que teve contato.

> *Sou uma pessoa trans não-binária, pansexual, autista nível dois de suporte, uma Pessoa com Deficiência. Sou uma pessoa branca, neta de uma mulher indígena e filha de um casal interracial, de mãe branca e pai preto.* ***Minha infância foi muito difícil, com 8 anos de idade eu fui vítima de abuso sexual pela primeira vez.*** *Por um longo tempo, tive o meu* ***corpo violado por homens cisgêneros****. Pessoas cisgêneras violavam o* ***corpo de uma criança trans e com deficiência****. Sofri muitas violências, físicas e verbais, em lugares diferentes, então chegaram a acontecer na casa dos meus avós, na minha própria casa e na escola. Quando eu sofria abuso sexual, a única pergunta que eu conseguia fazer, toda ensanguentada era, por que eu estava passando por aquilo? Por que estão machucando o meu corpo? Qual era o motivo ou se eu tinha feito algo para merecer aquilo acontecer comigo? Entre cortes, sangues e as vozes de ameaças de morte que ficaram na minha cabeça. Então, eu senti que eu fui criando essas barreiras, físicas e emocionais. Com o passar dos anos, a frequência dessas violências foi diminuindo devido ao fato de eu também ir crescendo. Sempre tive muita dificuldade de me comunicar com as outras pessoas e, por conta do autismo, eu não conseguia compartilhar os meus sentimentos, as minhas emoções e o que estava acontecendo comigo (Renée).*

O trecho apresentado por Renée demonstra as diversas violências físicas e psicológicas sofridas por ela, que estão associadas a atravessamentos interseccionais de gênero, sexualidade e deficiência. Na obra de Mendonça (2023), mulher trans e autista, a autora apresenta, com base em suas vivências, a interseccionalidade entre autismo e transgeneridade e destaca que há uma incipiência de estudos nacionais sobre as intersecções entre identidades de gênero não-cisgêneras e deficiências.

Na sequência, a entrevistada Erika, que optou em não compartilhar sua idade, e com perfil mais objetivo, inicia o seu relato, apresentando as características que se sentiu confortável em compartilhar.

> *Sou uma mulher, ora trans, ora travesti, e continuo sendo uma mulher, a minha mulheridade nunca muda. Eu sou preta, heterossexual e solteira****. Sou cheia de sonhos****, quero fazer a minha pós-graduação e o meu curso de inglês. Olha, na* ***minha vida nem tudo foram flores****, Deus e eu sabemos como eu lutei para estar aqui. E eu* ***continuo lutando*** *(Erika).*

O relato de Erika corrobora com o exposto por Nascimento (2021) sobre as dificuldades de ser uma identidade feminina transgênera e negra no Brasil, pois essas identidades são atravessadas pelo cissexismo, transfobia e racismo. Mesmo com as adversidades da vida, ela continua sonhando, lutando e resistindo, uma tecnologia desenvolvida por pessoas negras (Almeida, 2019). O transfeminismo, enquanto movimento coletivo, enfatiza a importância da resistência das mulheres trans e travestis na sociedade (Jesus, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021).

A seguir, tem-se a apresentação de Nick, que utiliza apenas os pronomes neutros (elu/delu)[6]. Nick é natural da Região Sul do Brasil, que segundo Beneduzi (2011) é uma região marcada pela colonização, trabalhos precários, exclusão das populações negras e criticada pelo enaltecimento do movimento migratório branco-europeu.

> *Eu sou trans não-binárie, parde/negre, bissexual e tenho 33 anos de idade. Nasci logo após a ditadura militar e o boom da Aids no Brasil. Meus pais eram boias-frias. Ambos começaram a trabalhar muito cedo. Meu pai é um homem preto retinto, ele teve uma vida muito sofrida. A* ***minha bisavó, mulher preta, foi escravizada****, e pouca coisa da história dela se conservou. A mesma coisa da minha vó, mãe do meu pai.* ***Até mesmo o meu pai sabe muito pouco sobre a história da nossa família****. Nesse contexto, era esperado que eu, lido como menino, começasse a trabalhar logo cedo.* ***Aos 5 anos de idade eu já trabalhava com meu pai****, em uma oficina de conserto de motos e bicicletas, e isso me impedia de brincar. Nesse período,* ***eu fui abusado sexualmente por um homem da família, aconteceu durante anos****, mas não compartilhei porque entendia que não deveria compartilhar com meus pais. Constantemente* ***eu era humilhade pelo meu pai durante o trabalho****. Ele me dizia: "uns dias só falta vestir saia e por brinco pra sair na rua". Com 17 anos eu saí da casa dos meus pais, fui morar em outra cidade no Paraná. Aí começou uma outra parte da minha vida, no mercado de trabalho (Nick).*

Nick inicia apresentando os desafios da família dele, pessoas trabalhadoras rurais, popularmente denominadas de bóias-fria[7], que trabalhavam como autônomas em regime temporário e muito árduo (Risk; Tereso; Abrahão, 2010). O relato de Nick, sobre o apagamento de informações acerca de sua ancestralidade, corrobora com Almeida (2019) sobre os impactos negativos do racismo, que é estrutural no Brasil e que, constantemente, tenta silenciar e apagar as histórias de vida de pessoas negras. O exposto também é apresentado por Lima (2023) que salienta sobre as tentativas de apagamento da história e da visibilidade das mulheres negras no Brasil.

Os sofrimentos relacionados a abusos sexuais na infância, crimes cometidos em geral por um homem, que é membro da família, além de opressões quanto a expressão de gênero delu e imposições sofridas por ter que trabalhar desde os 5 anos de idade, o que impediu elu de viver sue essência. As violências sofridas por Nick encontram eco em Butler (2014), que, ao discutir sobre regulações de gênero, destaca que identidades não-binárias sofrem com imposições e normativas sociais, por não corresponderem às expectativas de uma sociedade que se pauta no

---

[6] Considerando que a pessoa entrevistada utiliza apenas pronomes neutros (elu/delu), por não se identificar nem no gênero feminino (ela/dela) e no masculino (ele/dele), os relatos delu serão todos apresentados em linguagem neutra de marcador de gênero, em respeito a sue auto-identificação.

[7] O nome bóia-fria se dava pelo fato dessas pessoas levarem suas comidas (bóia=comida) para comerem ao longo da jornada de trabalho e quando se alimentam, geralmente, a comida já estar fria (Risk; Tereso; Abrahão, 2010).

binarismo de gênero, tido como compulsório, e que determina o que se espera para o gênero feminino e masculino.

Na sequência, tem-se o relato de Noah, de 28 anos de idade, que não compartilhou a sua orientação afetivo-sexual, pois disse que está em um período de autoconhecimento. Ele iniciou compartilhando as características pessoais e as vivências da infância à adolescência, marcadas por trabalho infantil, informal, solidão e dificuldades financeiras no contexto familiar, vivenciados ao longo de sua vida na Região Centro-Oeste do Brasil.

> *Sou um homem trans, negro, sou pardo e estou em união estável. Eu* ***sempre estudei e trabalhei a minha vida inteira****, com o objetivo de* ***ter uma condição de vida melhor****. Eu* ***trabalho desde os meus 9 anos de idade****, eu trabalhava informalmente para comprar material de escola, para poder estudar, e eu trabalhava para ajudar em casa, eu fazia faxina, capinava lotes, ajudava as pessoas idosas a fazer compras no supermercado, e eu ganhava dinheiro com isso, guardava esse dinheiro e comprava as coisas que eu precisava.* ***Fui criado pela minha avó****. Ela criava 12 filhos e ela não tinha condição financeira para arcar com todas as despesas. Ela ganhava um salário-mínimo para criar 12 pessoas, dentro de uma casa pequena. Eu gostava de ter uns cadernos melhores, então, eu trabalhava para comprar.* ***Quando a minha avó faleceu, eu estava no Ensino Médio, tive que me virar sozinho, e buscar um emprego para poder sobreviver*** *(Noah).*

O exposto por Noah corrobora com o estudo de Carneiro (2011) sobre os atravessamentos interseccionais entre gênero, raça e classe, sendo que o racismo e o classismo são opressões que estruturam as desigualdades sociais no Brasil. Ele, ao compartilhar que sua avó precisou criar 12 filhos sozinha, faz lembrar da escrita de Carolina Maria de Jesus (1994) sobre as mães solo, que sem amparo, vivem a condição de mulher sozinha, retratando a situação que atravessa diversas famílias monoparentais femininas no Brasil, pela ausência de uma figura paterna, que poderia significar um suporte para as mulheres-mães.

Em seguida, Julio, homem de 49 anos, inicia a entrevista compartilhando suas vivências, marcadas igualmente por trabalho informal na infância. Devido às dificuldades financeiras da família, ele também precisou trabalhar para continuar estudando.

> *Sou um homem trans, brasileiro, branco, bissexual, com deficiência, autismo nível 1 de suporte. Sou solteiro, e vivo com a mulher que eu amo. Bom, eu ingressei no mercado de trabalho na década de 1980, precisei começar a trabalhar pois* ***eu venho de uma família pobre****, morávamos em uma casa pequena, nos fundos de um lote. Eu* ***cresci trabalhando, trabalho desde os 11 anos de idade****, entre* ***empregos informais****, trabalhei de tudo um pouco, para poder continuar estudando. Estudava de manhã e, de tarde, eu trabalhava como frentista em um posto de gasolina, e, nos sábados, eu entregava compras de um mercado em uma bicicleta vermelha, reforçada, que tinha aquelas caixas de mercado na frente e uma outra atrás (Julio).*

Na maioria dos relatos, as pessoas entrevistadas ao se apresentarem, sentiram a necessidade de compartilharem vivências relacionadas à infância e adolescência. Em três, das seis entrevistas, observo opressões sofridas associadas a abusos sexuais na infância por homens pertencentes ao contexto familiar, além da presença do trabalho infantil e informal, imbricadas, principalmente, pela classe socioeconômica da família, raça e identidade de gênero não-cisgênera, que é realidade de muitas pessoas trans racializadas no Brasil, como aponta Benevides (2024). Na sequência, apresento os relatos compartilhados pelas pessoas entrevistadas sobre suas vivências nos ambientes contábeis por onde transitaram, e suas sugestões para tornar esses ambientes mais inclusivos.

TRANSVIVÊNCIAS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ACADÊMICOS

Nesta seção apresento cada relato de forma individualizada, a fim de valorizar as vivências e experiências das pessoas entrevistadas, e ainda para evidenciar as convergências e/ou divergências entre essas vivências. O primeiro relato é de Maitê, mulher travesti, que teve seu início na academia contábil a partir da graduação em Ciências Contábeis na modalidade presencial, em uma Instituição do Ensino Superior da Região Sul do Brasil. Ela relata uma série de preconceitos sofridos em ambientes acadêmicos da contabilidade, por parte de colegas estudantes e docentes.

> *Aos 20 anos de idade, por influência do escritório de contabilidade onde eu trabalhava, somada aos conselhos da minha mãe, eu fiz o vestibular para cursar graduação em Ciências Contábeis em uma universidade pública da Região Sul do Brasil. Fui aprovada em 15º lugar.* ***Eu morava a 120 km de distância da cidade onde eu estudava, precisei viajar 240 km de ônibus, 5 vezes por semana.*** *Era muito cansativo. Eu chegava em casa às 2 horas da manhã e às 6 horas da manhã precisava acordar para ir trabalhar. Lembro do primeiro dia de aula e a apresentação dos professores. Notei que* ***os homens usavam terno, gravata e tinham o cabelo curto e as mulheres usavam camisa social, calça de alfaiataria, pouca maquiagem e cabelo amarrado.*** *Havia* ***mais professores homens do que mulheres no departamento de Ciências Contábeis****. No último ano da graduação****, sofri violência física*** *no dia da apresentação do trabalho de conclusão do curso. Minutos antes de entrar na sala para me apresentar,* ***um professor do curso****, homem branco, cisgênero e heterossexual,* ***puxou o meu cabelo e disse para eu cortar essa "porcaria"*** *pois, para me tornar um "contador", eu deveria ter o cabelo curto. Tive muita vontade de chorar, mas respirei fundo, me apresentei e fui aprovada (Maitê).*

Entendo que a agressão física praticada pelo professor de contabilidade, homem cisgênero, é uma evidência de sua correspondência aos estereótipos da academia contábil relatados em Lima, Nova e Vendramin (2023). Maitê, mesmo com as adversidades, seguiu tentando estudar e ocupar outros espaços acadêmicos.

> *No ano seguinte* ***cursei mestrado na grande área de Administração****, pois, devido à* ***falta de recursos financeiros*** *combinada a ausência de mestrado em contabilidade na instituição onde cursei a graduação, não conseguia tentar em outra cidade ou estado.* ***Ainda no mestrado era lida como homem****, minha transição social*[8] *ocorreu em 2021, quando tentava ingresso no doutorado em contabilidade e a minha transição tecnológica*[9] *hormonal ocorreu em 2024. Em um processo seletivo para ingresso no doutorado em Ciências Contábeis, eu fui aprovada na primeira etapa, que era de avaliação do currículo, e a segunda e última etapa era de entrevista com docentes do programa de pós-graduação. Eu viajei por 6 horas de ônibus até chegar à universidade.* ***A entrevista foi dolorosa****.* ***Sofri preconceito do início ao fim da entrevista****. Eram 9 professores, sendo* ***2 mulheres e 7 homens****. Um homem cisgênero, professor do curso, imprimiu o meu projeto de tese e* ***ameaçou rasgá-lo em minha frente****. Ele me disse que a proposta de estudo era muito ruim e em nada iria contribuir para as Ciências Contábeis.* ***Eles e elas riram da minha fala porque eu tenho sotaque do interior****. Eles riram do meu projeto e, ao sair da sala, chorando, abracei a minha esposa e* ***prometi que nunca mais iria voltar àquele ambiente.*** *Em 2022 consegui ser aprovada no doutorado em contabilidade em outra instituição.* ***Do início até próximo da conclusão foram anos difíceis, sofri muita transfobia, com olhares de julgamentos, piadas, tratativas incorretas em relação aos meus pronomes pessoais, fui chamada pelo nome morto, fui chamada de homem, invalidaram a minha identidade de gênero e até o uso do banheiro me foi negado****. Senti um* ***movimento constante de expulsão, do início ao final da pós-graduação****. Mas eu lutei, resisti, e estou quase me tornando doutora. Sou* ***a primeira trans em todo o programa de pós-graduação, precisei ser a minha própria representatividade*** *(Maitê).*

Pelas lentes da interseccionalidade e do transfeminismo é possível identificar e nominar, no relato de Maitê, as opressões relacionadas aos atravessamentos interseccionais que se interligam e se sobrepõem (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020) e que atravessam pessoas trans e travestis com características pessoais diversas (Jesus, 2012; Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021), além de auxiliar para o reconhecimento dos privilégios, a depender das características de cada pessoa, frente às desigualdades sociais.

Observo, com base no relato de Maitê, que ela é atravessada pela identidade de gênero (não-cisgênera) na área contábil, que é transfóbica (Santiago; Barros; Bonfim, 2019), por ser uma identidade feminina, não-heterossexual, estando em ambientes contábeis acadêmicos que são masculinos, masculinizantes (Haynes, 2017; Lima; Casa Nova; Vendramin, 2023),

---

[8] Transição do gênero de nascimento, para o gênero identificado, mediante a apresentação para a sociedade da identidade de gênero que se identifica, e das mudanças associadas ao uso do Nome Social (caso o nome do registro civil não tenha sido retificado) ou do nome retificado e dos pronomes pessoais.

[9] Ocorrem por meio de tecnologias de gênero, como exemplo, Terapias Hormonais (TH) e procedimentos cirúrgicos (Preciado, 2022).

hetoronormativos (Rumens, 2016) e cisnormativos (Círico; Telles; Galvão, 2021; Santiago; Barros; Bonfim, 2019), e que oprimem identidades femininas com características pessoais diversas (Círico; Silva, 2024).

Além das intersecções, por ser branca no Brasil, país onde o racismo opera de forma estrutural e estruturante (Almeida, 2019), observo que Maitê tem o privilégio da branquitude, que também a fez chegar em espaços educacionais e acadêmicos, sem ter sido atravessada pelo racismo pois, como enfatizam Bertúlio e Rosa (2024, p. 28) "[a] educação no Brasil é um privilégio branco. Isso significa que todos os ambientes educacionais, incluindo faculdades e escolas particulares, são territórios predominantemente brancos", demonstrando um cenário de desigualdade racial e de exclusão das pessoas negras no país.

As opressões sofridas por Maitê em sua trajetória em ambientes contábeis acadêmicos, da graduação ao doutorado, se referem ao cissexismo, misoginia, transfobia e xenofobia, pois por ter sotaque do interior, professores de contabilidade riram do mesmo, agindo com preconceito, como se outros sotaques fossem superiores.

Em seguida, Renée, trans não-binária, compartilha suas vivências em ambientes acadêmicos, da graduação, na modalidade de Ensino a Distância, ao mestrado presencial em Contabilidade. Neste último curso ela foi desligada e/ou expulsa por capacitismo, por ser uma Pessoa com Deficiência e não ter recebido suporte necessário para permanecer nele.

> *Cursei a graduação em Ciências Contábeis na época em que eu e minha esposa constituímos um escritório de contabilidade. Sou formada em Recursos Humanos, Administração e Ciências Contábeis. As três graduações foram pelo Ensino à Distância, o que, pelo fato de ser uma pessoa trans no país mais violento à nossa população,* ***me senti segura para iniciar e concluir os estudos.*** *Penso que* ***o Ensino à Distância é uma possibilidade para nós, pessoas trans, estudarmos de forma segura, sem precisar sair de casa e correr o risco de sofrermos transfobia na instituição de ensino, na modalidade presencial.*** *Eu percebi que a linguagem utilizada pelos docentes de contabilidade, que em sua* ***maioria eram homens****, era voltada principalmente para* ***o masculino genérico*** *e não incluíam outras identidades de gênero que utilizam outros pronomes, como os femininos e neutros [...]*

O exposto por Renée, quanto a utilização da linguagem masculina ao invés de uma linguagem inclusiva, demonstra a invisibilidade de identidades femininas e não-binárias no ambiente contábil acadêmico, que, para além da comunicação verbal excludente, também se estende para a comunicação escrita e visual, nos livros didáticos.

> *[...] Os* ***livros de contabilidade*** *que tinham imagens, eram sempre de* ***homens brancos empresários****. Participei de um processo seletivo para ingresso no curso de mestrado em Contabilidade. Passei em primeiro lugar.* ***Foi um período extremamente conturbado****. No primeiro ano do mestrado em contabilidade, foi o mesmo ano que* ***sofri ameaças de morte vindas de homens***

> ***cisgêneros gays que agiam com transfobia em um grupo de ódio no Facebook***. *Infelizmente,* ***há muita transfobia que vem de homens cisgêneros gays. Eles acham que o nosso lugar deve ser somente na prostituição.*** *Como se nós, pessoas trans, não-binárias e binárias, não pudéssemos estar na universidade e no mercado de trabalho, por exemplo. No período de provas das disciplinas do mestrado, precisei pedir regime especial e estudar remotamente, pois* ***fiquei com depressão a partir das ameaças de morte e divulgação do meu endereço por parte desses homens no grupo de ódio do Facebook.*** *Precisei ir à delegacia três vezes, o Ministério Público tinha pedido ao Facebook o arquivamento do grupo, o pedido foi concedido, mas esses homens criaram outro grupo e continuam disseminando ódio e transfobia (Renée).*

O exposto por Renée corrobora com o estudo de Ávila (2016) que também sofreu transfobia por parte de homens cisgêneros gays e essa é uma realidade, dentro e fora dos ambientes acadêmicos, o que acaba sendo um desserviço para o movimento LGBTQIAPN+ no Brasil. Freire (1987) já dizia que quando a educação não é libertadora, o sonho do oprimido é se tornar um opressor.

> *Dada a* ***minha realidade, com problemas de saúde mental, sendo uma pessoa trans e com deficiência****, percebi que grande parte dos* ***docentes do mestrado em contabilidade não agiram com empatia, e não demonstraram interesse em prestar um suporte, quando eu mais precisava****. Não consegui alcançar as notas mínimas exigidas nas disciplinas, não recebi suporte e infelizmente eu* ***acabei sendo desligada/expulsa do mestrado em contabilidade****. Eu tenho artigos Qualis A1, eu escrevo bem, eu tenho um bom currículo Lattes, mas, ao solicitar suporte a docentes, por ser trans e ser autista, a resposta que obtive foi:* ***"Você foi desligada do Programa".*** *Em relação às atividades que eu fiz, foi-me deixado muito claro* ***que não houve uma questão de adaptação por parte do programa****.* ***Eu não sou incapaz de realizar as atividades, mas eu preciso de uma abordagem que seja adaptada para minha realidade****. Mas, isso também não foi levado em consideração na hora da avaliação por parte dos docentes do mestrado em contabilidade. No ano seguinte, fui aprovada em primeiro lugar no mestrado em Administração em outra Instituição de Ensino.* ***Eu desisti da contabilidade, é uma área muito transfóbica e capacitista. Na minha turma eu era a única trans e PcD, é muito difícil olhar para os lados e só ver pessoas cisgêneras e sem deficiência.*** *Quando a pessoa trans se desloca de sua casa até a universidade, a preocupação dela é se ela vai chegar viva na universidade. Já a pessoa cisgênera não precisa se preocupar com isso, pois sua identidade de gênero é considerada "normal" e válida na sociedade. Então, nós temos realidades e demandas diferentes (Renée).*

As vivências negativas de Renée estão associadas diretamente ao contato do corpo trans e com deficiência ao ensino presencial de contabilidade. Ela demonstra o sentimento negativo da falta de representatividade[10] trans e PcD na pós-graduação em Contabilidade. As opressões sofridas por Renée em um curso de mestrado em Contabilidade se referem a transfobia, por ser

[10] "É se ver no outro, se reconhecer de algum modo, diante de uma figura que tenha alguma semelhança consigo e [...] representar é estar no lugar do outro" (Mazaro; Cardin, 2024, p. 2.131).

trans, e capacitismo, por ser uma Pessoa com Deficiência, e que precisava de suporte e adaptação, de forma inclusiva, por parte de docentes do curso, para que, com equidade, Renée pudesse permanecer e concluir o mestrado.

Mota *et al.* (2022) salientam que a equidade consiste em reconhecer as diferenças entre as pessoas e disponibilizar ferramentas adequadas para que elas, e para que todas as pessoas possam alcançar os objetivos, de forma justa, de forma equânime. O relato da Renée demonstra a interseccionalidade entre a transgeneridade e o autismo/deficiência, que atravessam tanto pessoas trans binárias, homens e mulheres trans, quanto pessoas trans não-binárias (Mendonça, 2023).

Além disso, sobre o formato do ensino, Renée menciona, com base nas vivências dela que o Ensino à Distância (EAD), que para pessoas trans e travesti é um formato mais seguro, comparativamente a modalidade presencial, pois se evita que as pessoas estudantes trans e travestis sofram transfobia, seja no deslocamento da casa até a instituição de ensino, e seja dentro do ambiente acadêmico, e mesmo por parte de docentes.

A partir dos relatos da Renée, questiono: A academia de Ciências Contábeis no Brasil visualiza pessoas trans, travestis e Pessoas com Deficiência como parte integrante no desenvolvimento da contabilidade brasileira, ou as percebem como um problema, alguém que deve ser desligado, excluído, expulso e invisibilizado?

Na sequência, Erika, mulher trans-travesti, compartilha sobre suas vivências na graduação em Ciências Contábeis, que foi cursada na modalidade presencial, destacando que estudou em uma faculdade privada e teve muita dificuldade financeira para conseguir custear com as mensalidades do curso. Nesta parte do relato, ela citou em muitos momentos, o termo passabilidade cisgênera[11], que a ajudou a acessar o ambiente acadêmico, e que a fez se sentir mais segura. Segundo ela, em sua vivência

> *Quando eu cursei Ciências Contábeis, eu já era técnica em Contabilidade, e tinha vários anos de experiência.* ***Tive muitas dificuldades para ter recurso financeiro para pagar as mensalidades do curso****, estudei em uma faculdade privada.* ***O curso tinha duração de 4 anos e eu levei 7 anos para me formar****, porque eu* ***estudava conforme eu conseguia dinheiro para pagar****. Fiz todo o curso presencialmente.* ***Até 2015, eu era tratada erroneamente pelos pronomes masculinos.*** *Fiz a alteração do meu nome de registro civil, tive que contratar um advogado para me auxiliar****. Depois da retificação, começaram a me respeitar. Aí, me senti segura para usar os banheiros femininos.*** *Depois,* ***nunca mais tive problemas****, eu* ***adquiri passabilidade,*** *mas, até 2014,*

[11] Passabilidade cisgênera (cis) é uma forma da pessoa trans e travesti ser percebida, "passar" como cisgênera, através de roupas, procedimentos cirúrgicos, terapias hormonais, entre outras alternativas. É uma forma de se "camuflar" como pessoa cisgênera para tentar ter segurança em uma sociedade cisnormativa, que impõem a cisgeneridade como "natural" e obrigatória (Pfeil, 2020).

> *eu não era 100% "transformada". Eu* ***sempre tive pouco acesso à informação pela falta de recursos financeiros****. Depois que eu disse: "Eu sou a [Nome]" e, pronto, começaram a me respeitar. Mas,* ***eu tive que me impor****. Acredito que a* ***passabilidade cisgênera faz total diferença. Para mim, fez muita diferença****. Em todo ambiente, a* ***passabilidade é uma segurança para todas nós****, mulheres trans e travestis. É o passaporte para entrar na "comunidade cisgênera" e não ser desrespeitada, em qualquer ambiente****. Na graduação, me respeitavam, pois eu ajudava todos com as provas e trabalhos****. Mas, me recordo que era uma turma muito jovem, felizmente foram legais comigo. Eu tinha muita experiência profissional na área contábil. Então, eu sabia classificar e conciliar contas contábeis e, então, todos pediam a minha ajuda para as atividades do curso (Erika).*

Observo, por meio do relato de Erika, que ela foi atravessada, de forma interseccional pela identidade não-cisgênera, pela raça, por ser uma mulher negra, e pela classe socioeconômica, que a impactou nos estudos, levando-a à necessidade de postergar em 3 anos sua formação por motivos financeiros. Ela também mencionou que sempre teve pouco acesso às informações, devido ter pouco recurso financeiro. Erika menciona que antes de retificar o nome de registro civil, ela tinha os seus pronomes pessoais desrespeitados por docentes e discentes de seu curso de graduação em Ciências Contábeis, o que invalidava sua identidade de gênero feminina.

As opressões sofridas por Erika corroboram com o exposto pela filósofa e professora Angela Davis (2016, p. 20) que destaca ser "preciso compreender que classe informa a raça". Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida". A autora salienta a importância de refletir sobre as opressões que se entrecruzam, referentes a raça, classe e gênero, para se referir às mulheres negras de classe baixa.

Também observo que houve um processo de negociação pelo respeito, uma condicionante, quando Erika menciona que colegas da graduação em Ciências Contábeis a respeitavam, pois, o fato de sua experiência profissional na área contábil lhe permitia ajudar toda a turma com as avaliações e os trabalhos das disciplinas e, por isso, ela era respeitada. Eles eram mais jovens, ela tinha mais experiência profissional.

Na sequência, tem-se o relato de Nick, trans não-binárie, sobre sues vivências no ambiente acadêmico contábil. Atualmente, elu está cursando graduação em Ciências Contábeis em uma instituição pública da Região Sul do Brasil. Nick demonstrou estar cansade, por conta dos preconceitos velados que tem sofrido por parte de colegas do curso, dentro da sala de aula. Em seu relato, elu contou que é pressionade para desistir do curso; é alvo de ataques constantes, de forma orquestrada, por meio de grupos da sala.

> *É a minha **quarta tentativa em um curso de graduação**. Todas as outras **foram frustrantes, principalmente por motivos financeiros**. Atualmente, eu curso graduação em Ciências Contábeis, estou no terceiro semestre. **A minha experiência tem sido bastante pesada.** A **minha vida toda lidei com rejeição e exclusão**, mas a gente nunca se acostuma. **Dentro da sala de aula, eu recebo muitos olhares, e eu consigo ir diferenciando os olhares. Tem olhares de nojo, outros não olham, tem os olhares de raiva, e junto com os risinhos. Mas, fica muito subjetivo.** Eu sei quando está acontecendo, mas não tem como se defender. Mas, eu sempre sei o que está acontecendo. Tenho sentido também que **quando me destaco em alguma disciplina** que a maioria da turma está com dificuldade, isso **gera um incômodo na maioria**. Como se me fosse proibido esse lugar de destaque (Nick).*

O reconhecimento das conquistas está reservado apenas para pessoas cisgêneras? Nick segue compartilhando como as violências se manifestam contra elu dentro da sala de aula, em formato de olhares e indiretas por meio de comentários maldosos.

> *Eu **ouço indiretas durante as aulas**, que minam muito a minha energia. Por exemplo, tem um policial que é aluno na minha sala, esses tempos ele soltou que era uma pena o que a universidade estava se tornando, que qualquer pessoa entrava. Que a Universidade estava virando, eu não lembro o termo específico que ele usou, mas foi no sentido de um local de militância e de serviço social. Que tinha **uns ninguém da vida** dentro da universidade só usando recurso público. E quando ele falava, **ele olhava diretamente para mim**, e aí a turma voltava os olhares para mim. Então, você acaba ficando com aquilo na cabeça, né?! "Será que foi para mim?!" E, especificamente nesse caso, eu perguntei a um colega, que é uma das poucas pessoas que eu consigo estabelecer diálogo. Ele disse que sentiu que aquela indireta do policial era para mim. **A maioria das pessoas da turma não me enxergam**. Um ou outro, dependendo da forma que eu estiver vestide, ainda me solta um "oi", "bom dia", tímido. E a depender da roupa que estou vestindo, nem isso recebo (Nick).*

Os estereótipos estão associados à forma como Nick expressa sue identidade de gênero no ambiente acadêmico. As violências contra corpos dissidentes na contabilidade ocorrem por não corresponderem ao "padrão contábil ideal", referente ao homem, cisgênero, branco, heterossexual e sem deficiência, como apontado por Círico e Silva (2024). E elu continua

> *Estou me esforçando para além de aprender, tirar notas altas nas avaliações. Mas, **eu estou cansade. Eu estou muito cansade**. Eu ouvi algumas vezes, quando ia falar com alguém sobre as minhas dificuldades em alguma disciplina, que a universidade não era para todo mundo. **Que, talvez, se eu desistisse do curso e fizesse um cursinho técnico, eu me daria melhor**. Também **sou constantemente excluíde pela turma**. Eu sou sempre a pessoa que fica sem grupo para fazer trabalhos, e aí forma o grupo com quem "sobrou". A **exclusão no curso de Ciências Contábeis é silenciosa, mas presente o tempo todo.** São **olhares, caras e bocas de nojo, as piadas e risadinhas entre grupos**, que eu percebo que são direcionadas a mim. Outra coisa que faz parte da minha experiência no curso e está me afetando muito é a dificuldade financeira, está muito difícil (Nick).*

As vivências de Nick, em um curso de graduação em Ciências Contábeis da Região Sul do Brasil, demonstram uma série de opressões que atravessam sue corpe trans, negre, de classe baixa. Elu apresenta uma série de estigmas associados à sue expressão de gênero, além de preconceitos velados, cometidos de forma silenciosa, por meio de piadas, olhares de nojo e chacotas. Noto que o movimento de expulsão de Nick do curso de Ciências Contábeis se manifestou de diversas formas, veladas e explícitas, através de exclusões de sua participação em grupos de trabalho e estudos para a realização das atividades das disciplinas, até os comentários explícitos sugerindo que desistisse do curso de graduação para cursar o técnico em contabilidade.

Em seguida, Noah, homem trans, apresenta suas vivências na graduação em Ciências Contábeis que está sendo cursada na modalidade EaD. Ele está cursando o último ano dessa, que é a sua segunda graduação, e, em paralelo, está concluindo o curso de Doutorado em Agronegócios. Noah é professor substituto do curso de Administração em uma Instituição de Ensino Superior pública, na Região Centro-Oeste do Brasil.

> *Minha primeira graduação é em Agronegócio. Depois disso, fiz uma especialização em Docência no Ensino Superior. Eu já desejava seguir na carreira acadêmica.* ***Passei por muitas dificuldades financeiras****. Na época que eu já estava graduado, com especialização e mestrado em Agronegócio e* ***tive muita dificuldade para conseguir um emprego****. Eu fiz a minha transição social no final do mestrado. Então, pensei: "Eu vou ter que abrir o leque para uma outra graduação." Aí, eu* ***comecei a cursar Ciências Contábeis, no formato online****.* ***Não sofro transfobia nas aulas da graduação em Ciências Contábeis, mas isso porque eu estudo na modalidade EaD****. Aí, eu não tenho contato direto com docentes, pois as aulas são gravadas. Também não tenho contato com colegas (Noah).*

Novamente o curso de Ciências Contábeis na modalidade EaD foi mencionado como uma alternativa para pessoas conseguirem permanecer, se graduarem, sem sofrer transfobia por parte de docentes e colegas do curso. No entanto, Noah salienta que a instituição de ensino foi violenta.

> *Mas* ***a nível institucional, nessa faculdade privada, eu já sofri transfobia sim****, pois quando eu comecei a graduação em contabilidade, os meus documentos ainda estavam no gênero de nascimento e com meu nome morto, meu nome antigo. Eu pedi para que o cadastro estivesse com o meu Nome Social, só que* ***demorou muito para o processo ser concluído****. Solicitei várias vezes e não fui atendido. Além disso, quando eu solicitava alguma informação,* ***me tratavam sempre com pronomes errados, e eu pedia correção, frisando que os meus pronomes são os masculinos (ele/dele), e a instituição continuava errando e me tratando com pronomes femininos****, isso é muito violento (Noah).*

A burocratização para a conclusão do pedido da inserção do Nome Social no cadastro na instituição também é apresentada nos estudos de Silveira, Oliveira Júnior e Luz (2022) e

Lima e Maciel (2023); a falta de reconhecimento do Nome Social e da tratativa correta dos pronomes sociais (Pereira; Sartori, 2023) que são um dos diversos desafios enfrentados por pessoas trans e travestis quando [raramente] conseguem acessar o Ensino Superior no Brasil.

> *No mestrado, antes da minha transição, eu conseguia fazer artigo com muitas pessoas, conseguia parceria com as pessoas para escrever artigos. Agora,* ***depois da minha transição, no doutorado, não tem ninguém para fazer artigo. Até os trabalhos das disciplinas eu faço sozinho. Colegas não querem fazer comigo. Elas tentam ao máximo me evitar.*** *Também sinto isso na atuação como professor substituto. Elas tentam evitar de conversar comigo. Quando eu falo algo sobre pessoas trans e travestis, sobre transfobia, sobre a forma que estudantes falam, eu tento corrigir algumas coisas, mas ficam super incomodados, como se fosse algo terrível, e os* ***colegas docentes também evitam conversar comigo*** *(Noah).*

A exclusão dentro da sala de aula é uma realidade para estudantes trans e travestis, que são rejeitadas por pessoas cisgêneras que preferem formar apenas grupos de estudo ciscentrados[12] ao invés de incluir pessoas trans e travestis no grupo. Noah confirma esse fato ao relatar a reação de colegas da sala, que depois de sua transição social e tecnológica de gênero, começaram a se afastar, além de não mais realizarem pesquisas e escreverem artigos científicos com ele e, tão pouco o querer participando nos grupos de estudo. As vivências de Noah na docência universitária também foram marcadas por rejeição e desprezo.

> *Em todos os ambientes que estive,* ***sempre fui a primeira pessoa trans****, e hoje na docência universitária, penso que* ***sou o primeiro professor trans na instituição de ensino****, mas* ***sou professor de ume estudante não-binárie****, e eu* ***tento corrigir colegas da turma, nas minhas aulas, e os professores quando erram os pronomes delu, eu tento ajudar, fazer a minha parte*** *(Noah).*

O entrevistado apresenta a solidão trans de ser a primeira pessoa em ambientes acadêmicos, em sua atuação como docente, e destaca seu esforço no sentido de uma prática docente inclusiva à ume alune trans não-binárie, mediante a utilização apenas dos pronomes neutros; ele ainda fala de seu posicionamento em casos de transfobia contra essu alune. Apesar das dificuldades relatadas, Noah não se sente representado neste espaço por ser o primeiro, fato esse corroborado por Oliveira (2023) que enfatiza a falta de representatividade trans e travesti no meio universitário brasileiro, sendo que, na maioria das áreas, quando a pessoa consegue acessar a graduação ou a pós-graduação, geralmente carregará o fardo de ser a primeira e, portanto, a única pessoa trans e travesti na sala de aula ou atuando na docência.

O compartilhamento das vivências de Julio, homem trans, PcD, em ambientes acadêmicos contábeis, tanto na graduação, quanto na pós-graduação em Contabilidade, revela

---

[12] Ciscentrado se refere a tudo o que for formado apenas por pessoas cisgêneros (Cis), exemplo, bibliografia ciscentrada, escrita apenas por pessoas cis (Nascimento, 2021).

que tais vivências, ao cursar o mestrado, foram marcadas por perseguições por parte de professores, homens cisgêneros, transfóbicos, que o fizeram pedir desligamento do curso.

> *Eu tenho 3 formações, 3 graduações. Eu cursei Psicologia na década de 1990, cursei Física no começo dos anos 2000 e, por último, cursei Ciências Contábeis.* ***A minha trajetória acadêmica foi marcada por um processo de exclusão.*** *As pessoas começaram a falar comigo quando percebiam que eu era inteligente. Que eu tinha lido os materiais e que eu podia discutir os assuntos, pois a minha construção intelectual era funcional.* ***Havendo aproximação por interesse.*** *Eu cursei Ciências Contábeis em uma faculdade privada, presencial, no período noturno. A maioria das pessoas que faziam faculdade já tinham uma faixa etária diferente. Já* ***eu, era a pessoa mais velha, que trabalhava durante o dia, e que estava cursando contabilidade à noite, para fazer progressão de carreira*** *(Julio).*

O relato de Julio acerca da aproximação de pessoas cisgêneras na graduação por interesse, com segundas intenções, situação também notada e relatada na fala de Erika, evidencia uma trajetória acadêmica marcada pela exclusão, imbricada pela interseccionalidade de sua identidade de gênero (não-cisgênera) e deficiência. Ele continua

> *Minha transição social e tecnológica de gênero foi tardia.* ***Com os colegas de contábeis, era muito tranquilo lidar com isso, e com uma parcela dos professores, não****. Então, assim, eu tinha* ***alguns professores na graduação em Ciências Contábeis, que faziam questão de ser preconceituosos****. Estavam sendo professores de contabilidade e doutrinadores.* ***Utilizavam da religião cristã para compartilharem opiniões preconceituosas dentro da sala de aula.*** *Eu cursei especialização em Contabilidade, depois da especialização, iniciei o mestrado em Contabilidade (Julio).*

As opressões sofridas por Julio iniciaram na graduação em Ciências Contábeis e se estenderam ao mestrado em contabilidade, cursado em outra instituição de ensino na Região Sul do Brasil. Santos, Ornat e Pichiteli (2019) salientam que estudantes trans e travestis enfrentam desafios para o acesso e para a permanência no Ensino Superior, devido a violências que são constantes dentro das universidades e das salas de aula, e que partem de estudantes e docentes cisgêneros. Ele relata

> *Eu* ***sempre fui o primeiro estudante trans em tudo****. No mestrado em Contabilidade eu* ***tive dois professores homens cisgêneros que faziam muita questão de manifestar suas violências****. E* ***os alunos, colegas da turma não se posicionaram em relação a isso.*** *É impressionante que, quanto maior a renda, me parece que* ***essas pessoas se sentem confortáveis financeiramente para agir com preconceitos, eram violentas****. Eles eram verbalmente violentos, faziam questão de me machucar. Um deles, infelizmente, era* ***o coordenador da pós-graduação****, que* ***era um sujeito passivo agressivo, ele era um ser humano terrível*** *(Julio).*

A observação de Julio sobre violência associada à classe socioeconômica média e alta se refere aos docentes de contabilidade, homens cisgêneros, que não respeitavam as diferenças em sala de aula e, quando violavam, tentavam justificar/mascarar seus preconceitos.

> ***Para esse professor transfóbico, agir com preconceito mascarado de opinião, era liberdade de expressão****. O início do mestrado coincidiu com o*

> *início da minha transição social e tecnológica de gênero.* ***Comecei a fazer uso de hormônios masculinos, tratamentos médicos, acompanhamentos que existem dentro do processo transexualizador do Sistema Único de Saúde e acompanhamento psicológico****. Não dá para ser diferente no país mais violento com as diferenças.* ***A nível institucional, macro, eu fui bem acolhido.*** *Naquela época, em 2017, já havia protocolos institucionais com relação à tratativa do Nome Social para pessoas trans e travestis. Não tinha noção de com quem tinha que falar.* ***Quando o pedido de uso do Nome Social na instituição foi concluído, na chamada das disciplinas, aparecia somente o meu Nome Social.*** *Mas, infelizmente,* ***um professor do mestrado em Contabilidade me perseguiu tão abertamente que ele fez uma carta aberta para a pró-reitoria se queixando do programa de pós-graduação****, ele não queria me incluir na sala. Na carta, ele alegou que o programa de mestrado estava colocando para dentro pessoas que não tinham qualificação, só porque elas eram diferentes, no caso, se referindo a mim, um homem trans.* ***Ele fazia insinuações, era muito preconceituoso. Ele duvidava da minha capacidade, do meu potencial, e eu tinha sido aprovado em segundo lugar no mestrado****. O que eu não tinha era a capacidade mental para lidar com o inferno que isso começou a provocar (Julio).*

O professor, homem cisgênero, ao invés de reconhecer os privilégios, de ser homem e cisgênero, em um país machista, heteropatriarcal (Akotirene, 2019), cisnormativo e transfóbico (Jesus *et al.*, 2015; Nascimento, 2021), e tentar se somar na luta contra todas as formas de opressão que atravessam grupos minorizados, de forma interseccional, pelo contrário, por pertencer a um grupo hegemônico e sem alteridade, agiu de forma violenta, preconceituosa, prejudicando a saúde mental e a trajetória acadêmica do Julio, como relatado.

> *[...] esse próprio professor, por exemplo,* ***por mais que o meu Nome Social estava na chamada da disciplina, ele fazia questão de não usar e me chamar pelo nome morto e me tratar com pronomes femininos****. Como posso garantir a minha saúde mental e a minha sanidade mental, se eu escolho estar em lugares nos quais você sistematicamente é violado e onde eu não vou encontrar suporte? E aí, eu* ***cheguei à conclusão de que essa era uma batalha contra um sistema contábil violento, machista e transfóbico que eu não queria lutar. Faltando um semestre para concluir o mestrado, eu pedi desligamento ao programa*** *(Julio).*

Por conta de um professor transfóbico, que insistiu em ser preconceituoso com Julio ao longo da trajetória no mestrado em Contabilidade que, com a saúde mental prejudicada, Julio precisou pedir o desligamento do curso, faltando apenas seis meses para concluir, mediante apresentação da dissertação do mestrado. Observo que a trajetória acadêmica do entrevistado foi marcada por um processo violento de perseguição e desrespeito dentro do ambiente universitário, que o excluiu e o expulsou da pós-graduação em Contabilidade.

Diante dos relatos compartilhados por Maitê, Renée, Erika, Nick, Noah e Julio, surgem inquietações que direciono para reflexões de docentes cisgêneros de Contabilidade, de graduação e pós-graduação, para as coordenações, os colegiados dos programas e as pró-reitorias de pós-graduação, no sentido de verificar se existem ações realizadas junto a esses

docentes no sentido de lhes explicar sobre as leis, sobre as ações de inclusão desenvolvidas nos programas e na universidade.

De que forma pessoas trans e travestis podem conseguir estudar e desenvolver suas atividades acadêmicas, se as suas identidades de gênero são constantemente invalidadas por docentes e colegas do curso? De que maneira pessoas trans e travestis podem construir uma carreira acadêmica e atuar na docência universitária nas Ciências Contábeis, se há movimentos de exclusão e expulsão que atravessam suas trajetórias, tanto na graduação, quanto na pós-graduação? Esses relatos corroboram a denúncia de Sara Wagner York, Megg Rayara, e Bruna Benevides (2020) de que não é evasão, é um processo de expulsão.

Com relação ao sentimento de pertencimento ao ambiente contábil acadêmico, umas das perguntas direcionadas às pessoas entrevistadas, as respostas convergem e são unânimes: ninguém se sente pertencente a esse ambiente, e tão pouco aos cursos de graduação e pós-graduação em Contabilidade. Para além desse sentimento de não pertencimento, destaco também o sentimento de falta de representação: as seis pessoas entrevistadas mencionaram que sempre foram as primeiras pessoas trans em todos os ambientes acadêmicos da contabilidade pelos quais transitaram e, portanto, não se sentem representadas pelo corpo docente e pelas pessoas pesquisadoras (cisgêneras) em Ciências Contábeis.

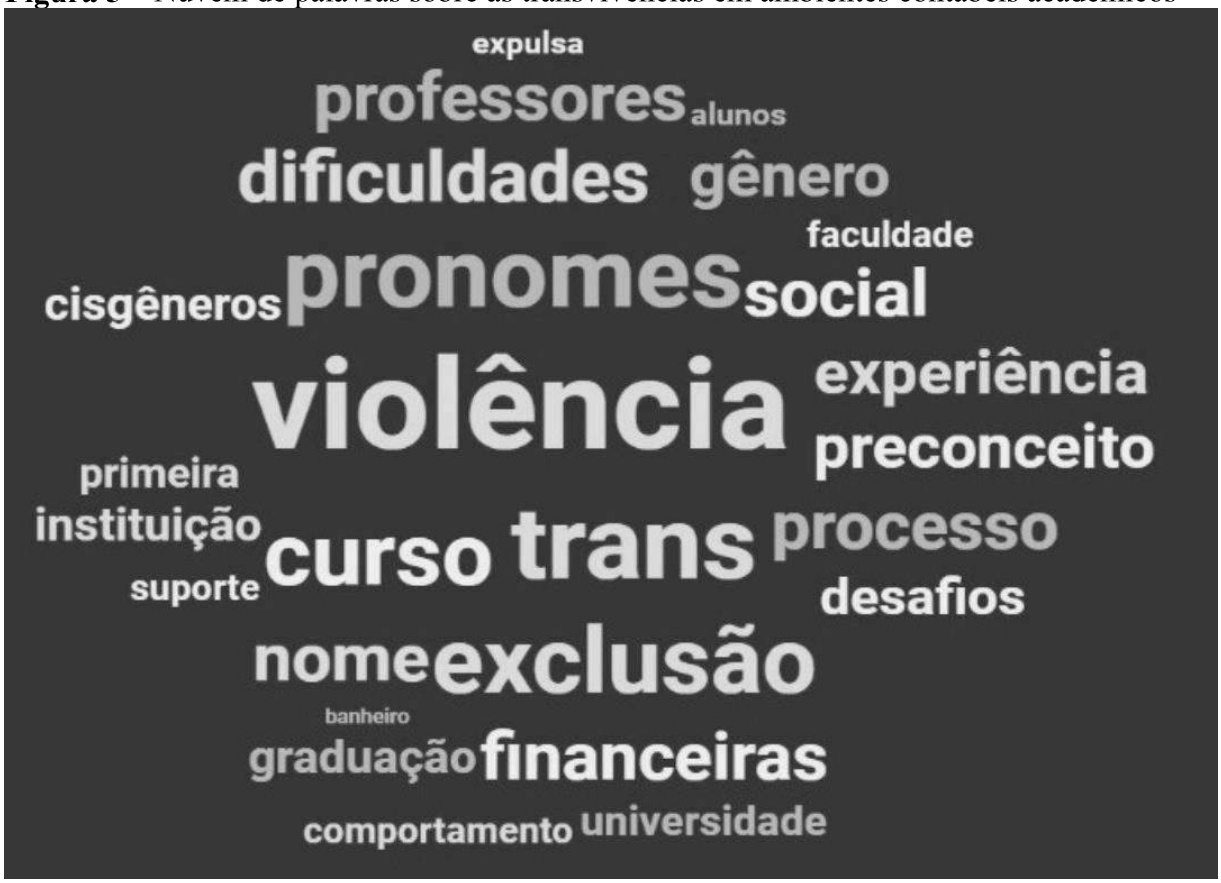
Ao contrário das opressões cisnormativas (Nascimento, 2021) também presentes na contabilidade brasileira, os relatos apontam indícios de que a resistência de cada uma das pessoas entrevistadas faz parte de seu percurso. Entre interseções e privilégios, Maitê, no período da entrevista, estava prestes a concluir o doutorado em Ciências Contábeis e já é contadora, embora não exerça mais a profissão; Renée é graduada em Ciências Contábeis e está iniciando seu curso de mestrado, porém em área distinta da contabilidade; Erika é graduada em Ciências Contábeis e contadora; Nick é graduande em Ciências Contábeis; Noah está prestes a concluir a segunda graduação em Ciências Contábeis e o Doutorado em Agronegócio, além de já estar atuando na docência universitária no curso de Administração; e Julio é graduado em Ciências Contábeis e é contador.

Nós, pessoas trans, binárias e não-binárias, e travestis, existimos e resistimos na contabilidade brasileira, por mais que tentem apagar, invisibilizar, excluir e nos expulsar dos ambientes contábeis, nós continuamos existindo, em detrimento das opressões acadêmicas reportadas, no contexto das Ciências Contábeis.

Opressões contábeis acadêmicas

Com base nas informações compartilhadas nas entrevistas, as palavras mais citadas em todos os relatos foram compiladas e apresentadas em formato de nuvem de palavras. Na Figura 5, apresento os subtemas mencionados associados às vivências de pessoas trans e travestis em ambientes contábeis acadêmicos no Brasil.

Figura 5 – Nuvem de palavras sobre as transvivências em ambientes contábeis acadêmicos



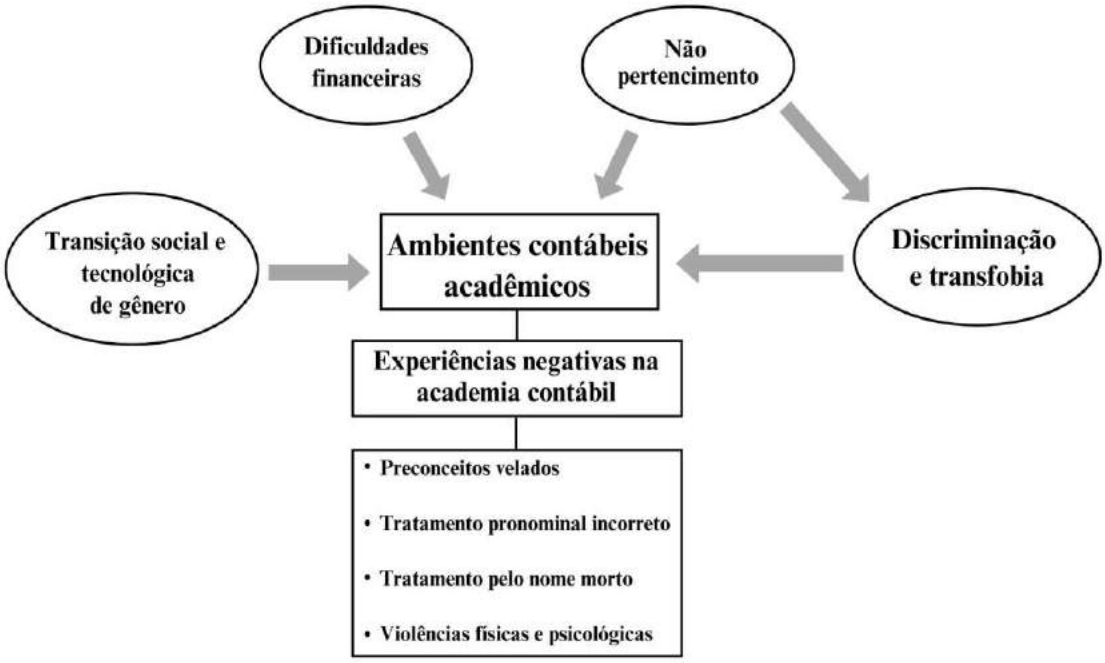
Fonte: dados da pesquisa.

A recorrência da palavra ‘violência’ nos relatos das transvivências denota que as experiências das pessoas entrevistadas, ao cursarem a graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis no Brasil, tem suas experiências marcadas por violências, preconceitos, e sentimentos de exclusão, notadamente devido aos desafios relacionados a suas identidades de gênero, ao uso do Nome Social e pronomes sociais, em nível institucional e em sala de aula, por parte de docentes e colegas do curso (em geral, pessoas cisgêneros).

As violências foram marcadas por dores e sofrimentos físicos e psicológicos na vida dessas pessoas que, infelizmente, ainda são as primeiras pessoas trans e travestis nos ambientes em que tiveram contato. A análise das experiências relatadas me levou à elaboração de um

mapa semiótico [apresentado na Figura 6], com os elementos centrais que marcaram as vivências das pessoas trans e travestis entrevistadas.

Figura 6 – Mapa de significados relacionados às transvivências no ambiente contábil acadêmico



Fonte: dados da pesquisa.

Em síntese, a Análise Temática Dialógica revelou a convergência e similaridade entre as experiências das pessoas trans e travestis entrevistadas nesta pesquisa. Os relatos revelam experiências negativas nesse espaço físico, que resultaram em discriminação e transfobia, além do sentimento de não pertencimento a esse lugar. As dificuldades financeiras também são um ponto em comum nas experiências. De forma coletiva, o sentimento de exclusão e rejeição é reforçado pelos preconceitos velados, pelo tratamento pronominal incorreto, além da insistência no uso do nome morto, que resultam em violências físicas e psicológicas.

As interseccionalidades presentes em três relatos envolvem, principalmente, os atravessamentos de identidade de gênero, raça e classe, e, em dois relatos, foi possível identificar a intersecção entre os marcadores de gênero, sexualidade e deficiência. Observo que as identidades femininas não-cisgêneras entrevistadas são atravessadas pelo cissexismo, machismo e transfobia, por serem mulheres trans e travestis (Jesus; Alves, 2012; Jesus et al. 2015; Nascimento, 2021); além disso, a identidade feminina negra, de forma interseccional, também é atravessada pela raça e classe (Benevides, 2024).

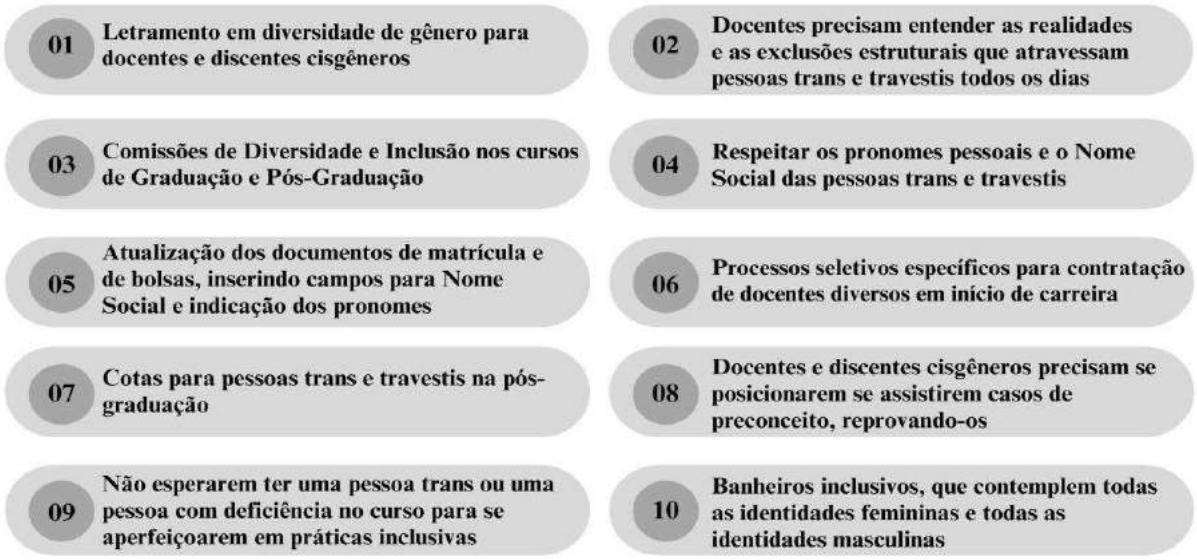
Assim, considerando que o cenário contábil acadêmico é opressor e excludente para as pessoas trans e travestis entrevistadas, iniciativas docentes e institucionais devem ser

desenvolvidas para a inclusão de estudantes diversos, na graduação e na pós-graduação em Contabilidade no Brasil.

Por ambientes contábeis acadêmicos trans-inclusivos

Após o compartilhamento das vivências individuais de cada pessoa entrevistada, foi-lhes solicitadas sugestões para tornar esses ambientes mais inclusivos e, sobretudo, para que pessoas trans e travestis possam acessar, permanecer, e se sentirem pertencentes e representadas, e ascender na academia contábil brasileira. A Figura 7 apresenta as sugestões mais citadas nos relatos.

Figura 7 – Sugestões por ambientes contábeis acadêmicos trans-inclusivos



Fonte: dados da pesquisa.

As sugestões compartilhadas são voltadas para docentes, discentes e pessoas coordenadoras dos cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil. Para que mudanças ocorram frente a um cenário contábil opressor, é preciso que haja um comprometimento por parte das pessoas cisgêneras, se engajando em ações individuais e coletivas, para que pessoas com características diversas possam ingressar e permanecer na academia contábil.

Vale lembrar e ressaltar que são direitos conquistados, e que se concretizam em leis, que devem ser respeitadas: transfobia é crime assemelhado ao racismo[13]. Essas instituições e seus

[13] Desde 2019, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela criminalização da homofobia e da transfobia, elas passaram a ser crimes enquadradas pela Lei de Racismo. Nessa decisão, a mais alta Corte do país definiu como crime condutas que "envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém". Em 2023, o STF ampliou a proteção às pessoas homossexuais e transexuais, que passaram a poder ter ofensas diretas contra eles punidas como injúria racial. A pena é de dois a cinco anos de prisão, ou seja, com essa

docentes estão descumprindo a lei, e são passíveis de responsabilização por isso. Que esse trabalho também seja um instrumento de denúncia.

TRANSVIVÊNCIAS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ORGANIZACIONAIS

Essa seção inicia com o relato de Maitê, mulher travesti, que começou a trabalhar com 14 anos de idade, como garçonete em uma churrascaria, na Região Sul do Brasil. Por ser vítima de preconceito, a entrevistada relata que precisou pedir demissão e, após, trabalhou em um supermercado na função de empacotadora. Maitê compartilha que o seu contato com a área contábil se deu a partir do terceiro emprego.

> *Eu **comecei a ser explorada no trabalho aos 14 anos de idade**, eu **trabalhava informalmente de garçonete** em uma churrascaria e **ganhava apenas R$150,00 de salário para trabalhar 10 horas por dia**, em um Brasil que, na época, tinha como salário-mínimo aproximadamente R$510,00. **Sofri preconceito na churrascaria por ser muito "feminina"** e **pedi demissão**, o chefe da época tinha dito que **iria me substituir por uma mulher que usasse minissaia para atrair mais clientes**, lembro de sair chorando de lá e resolvi pedir a minha demissão. Depois, comecei a **trabalhar de empacotadora em um supermercado**. Eu precisava continuar trabalhando, pois minha irmã tinha nascido e eu **tive que ajudar a complementar financeiramente na renda da família**. Me recordo das **refeições geladas que fazia em um espaço pequeno, nos fundos do supermercado, e das falas preconceituosas dos colegas sobre a minha voz e sobre o meu corpo**. Meu terceiro emprego foi na área contábil, iniciei trabalhando de office-girl, indo presencialmente até as empresas para cobrar os honorários contábeis e coletar as notas fiscais e comprovantes de despesas (Maitê).*

O relato de Maitê sobre esse período de sua vida demonstra atravessamentos interseccionais pela feminilidade e classe (Collins; Bilge, 2021). Além disso, os estigmas sofridos acerca da sua voz e do seu corpo estão associados a discriminações cisnormativas (Anderson, 2023; Nascimento, 2021), em um período que Letícia Nascimento chama de infância e adolescência transviada, ou seja, quando mulheres trans e travestis, que ainda não passaram pela transição social, externalizam suas feminilidades (Nascimento, 2021).

> *Quando eu trabalhava no escritório de contabilidade, **por medo de ser demitida**, eu **me apresentava na empresa como um homem cisgênero e heterossexual**. Eu recebia muitos questionamentos por parte de colegas sobre relacionamentos amorosos, questionavam a minha forma de se expressar, e diziam que **eu não me expressava como "homem de verdade", que eu era muito "afeminado", mas, como estratégia de sobrevivência, eu sempre tentava desviar das perguntas e seguia focando no meu trabalho**. Esse ambiente não me permitia ser eu mesma. Ouvia muitos **comentários***

decisão, uma ofensa contra pessoas LGBTQIA+ pode ser punida de forma mais severa. É o caso do desrespeito ao nome social, porque não respeitar o nome que a pessoa deseja utilizar, é uma discriminação, ato enquadrado como crime de racismo.

> ***preconceituosos, disfarçados de opiniões, de brincadeiras e piadas, as pessoas riam*** *e eu só queria ficar distante delas (Maitê).*

O preconceito das pessoas que trabalhavam no escritório de contabilidade em relação a pessoas afeminadas se chama afeminofobia, que se refere "[...] a aversão que se dirige desde à criança afeminada à negação do feminino em si pelos homens" (Moura; Nascimento, 2020, p. 250), mediante ações discriminatórias para negar expressões lidas socialmente como femininas, presentes em homens.

Maitê relata também violência física sofrida em uma empresa onde trabalhou no departamento de contabilidade. A agressão foi motivada pelo fato de ela performar ao utilizar um acessório que a agressora lia sendo somente para uso de mulheres.

> ***Trabalhei cinco anos no escritório de contabilidade*** *e pedi minha demissão, pois tinha ganhado uma* ***bolsa de estudos para estudar Gestão em Portugal*** *por seis meses. Ao retornar para o Brasil,* ***com muitas dificuldades financeiras,*** *e* ***por ser expulsa de casa por conta da minha orientação sexual****, precisei buscar um emprego. Trabalhei 3 meses de estagiária em uma universidade e na sequência comecei a trabalhar de Assistente Contábil em uma empresa do setor de construção civil.* ***Foi um período difícil, fui agredida fisicamente por uma mulher cisgênero, colega do trabalho, dentro da empresa.*** *Ela foi demitida, e eu* ***fiquei traumatizada****. Ela me perseguia na empresa porque eu usava uma bolsa, e ela dizia que homem não usa bolsa de mulher. O* ***departamento de contabilidade era violento****, eu* ***sofria muitas violências psicológicas****,* ***faziam piadas sobre a minha voz, minhas roupas****, eu contava os minutos para chegar ao final do dia para sair da empresa. No departamento de contabilidade dessa empresa, eu* ***trabalhei por dois anos e seis meses [...].*** *(Maitê).*

Observo a presença de estereótipos em relação a maneira como a entrevistada se expressava no departamento de contabilidade, por meio das suas roupas, acessórios e modo de falar, e como isso era repreendido, reprovado e violado por parte dos colegas de trabalho, inclusive mulheres. Maitê compartilha que após trabalhar dois anos e seis meses nessa empresa de construção civil, ela resolveu empreender com um escritório virtual de contabilidade, período em que ela também iniciou a sua transição social de gênero.

> ***[...] resolvi abrir um escritório de contabilidade*** *para atender clientes de forma virtual.* ***Até então, lida como um homem, branco, cisgênero e gay, estava tendo uma ascensão na carreira profissional****, sendo que teve uma época que eu prestava serviços contábeis para mais de 80 clientes do Brasil.* ***Minha carreira derreteu quando eu iniciei a minha transição social de gênero****, após eu compartilhar para clientes que eu não era o contador, mas sim, a contadora, apresentar o meu nome e os meus pronomes,* ***foi em questão de duas semanas para os clientes pedirem a rescisão contratual.*** *A maioria dos meus clientes eram homens cisgêneros, e* ***eles não queriam ter uma mulher trans contadora associada a empresa deles****. Sem faturamento,* ***precisei fechar a minha empresa****.* ***Fiquei com depressão, me senti um lixo, a dor da rejeição, da transfobia é horrível****. Por meses eu me questionei, o que eu estou fazendo ainda na contabilidade?* ***É uma área tão violenta, tão***

> ***preconceituosa. Queria poder atuar na contabilidade sendo eu mesma!*** *(Maitê).*

Maitê, ao tentar ser ela mesma na contabilidade, uma mulher trans contadora, sofreu com a transfobia e a rejeição por parte dos clientes, em sua maioria, homens cisgêneros. As consequências do preconceito que atravessaram as vivências profissionais da entrevistada na área contábil levaram ao fechamento da empresa, pois, por não ter clientes, não tinha faturamento e recursos financeiros para dar continuidade às atividades. Sua experiência no ambiente contábil organizacional estava, portanto, finalizada, ao menos até o momento de sua narrativa temática.

Na sequência, Renée, trans não-binária e PcD, compartilha suas vivências em ambientes contábeis empresariais.

> *Meu contato com a área contábil empresarial se deu por meio de uma sociedade que eu tinha com a minha esposa em um escritório de contabilidade, sendo que,* ***após fazermos a nossa transição social, eu sofri uma série de ataques vindos de um cliente, homem cisgênero, que fazia piada da minha identidade de gênero, dos meus pronomes e da minha deficiência****. Na época eu utilizava apenas os pronomes neutros e ele ficava rindo e dizendo que isso é uma bobagem (Renée).*

Observo a mudança de comportamento de pessoas cisgêneras com pessoas trans e travestis após a transição social de gênero. Renée compartilhou atravessamentos que prejudicaram sua trajetória profissional na contabilidade, relacionadas a transfobia e capacitismo, por ser uma pessoa trans com deficiência.

> ***Eu trabalhava no departamento pessoal****, me recordo desse cliente enviar* ***mensagens duvidando da minha capacidade*** *de gerar folhas de pagamento, questionando, repetidas vezes, se eu iria conseguir fazer mesmo,* ***pelo fato de eu ser autista nível dois de suporte.*** *Um certo dia, eu e minha esposa recebemos uma mensagem, de uma ex-colaboradora desse cliente, com imagens* ***sobre montagens que esse cliente fazia com as minhas fotos e da minha esposa, desenhando órgão genital no nosso rosto****, e ele compartilhava em grupos internos da empresa dele. Eu me senti tão mal.* ***Após termos que fechar a nossa empresa, prometi que eu nunca mais iria tentar empreender na contabilidade****. Sofri muitas violências, não quero isso para a minha vida (Renée).*

A transfobia e o capacitismo do homem cisgênero, cliente do escritório de contabilidade da Renée impactaram negativamente nos seus objetivos de empreender na área contábil. Após uma série de violências, Renée não quer mais empreender na contabilidade por receio de sofrer novamente com preconceitos relacionados a transfobia e ao capacitismo, por ter sua vivência profissional atravessada, de forma interseccional, pela identidade de gênero não-cisgênera e não-binária e pela deficiência (Mendonça, 2023).

Em seguida, Erika, mulher trans-travesti, que tem 25 anos de experiência profissional na contabilidade, compartilha suas vivências em espaços laborais, os desafios enfrentados e as conquistas, fruto de muita luta e resistência na área.

> ***Eu trabalho na área contábil há 25 anos**. Tenho experiência profissional em fiscal, folha de pagamento, contabilidade gerencial, financeira, classificação e conciliação contábil. **A vida toda, sempre enfrentei muitos desafios.** Quando eu trabalhava no departamento financeiro de um hospital, **eu não tive nenhum suporte da empresa e das pessoas**. **Eu sofri transfobia por parte do Diretor Financeiro que era o meu chefe**. Ele é um homem cisgênero. Certo dia ele me xingou, **disse que era para eu ir embora e pensar com a "cabeça de baixo", ou seja, com meu órgão genital**. Ele foi bem baixo, **fui humilhada** por ele. Isso ocorreu em um final de semana, e **na segunda-feira da semana seguinte, ele me demitiu** (Erika).*

A entrevistada apresenta uma violência por parte do ex-chefe, homem cisgênero, que agiu de forma violenta contra ela, ao ter citado o órgão genital dela. Sobre o genitalismo, Rodriguez e Anzini (2021, p. 43) salientam que "é como convencionalmente chamamos o conjunto de ideias, signos e símbolos que foram construídos ao longo do tempo para criar um discurso em nossa sociedade sobre a ideia de genitália". Além de ser assediada verbalmente, Erika, na sequência, foi demitida pelo mesmo agressor.

> *Em outro emprego, em outro estado do Brasil, a minha **gestora,** que era **evangélica**, após um período de trabalho, sempre me dedicando ao máximo, me **disse que eu não era perfil para trabalhar com ela e que ela iria encerrar o contrato**. Senti que **sofri preconceito velado por parte dela**, pois meu trabalho era sempre entregue com qualidade, nunca tive problemas com nenhuma pessoa colega na empresa. **O que percebi é que a gestora foi no departamento de Recursos Humanos, e fizeram um combinado para me demitir. Eu sempre fui a primeira trans em tudo**. **Minhas amigas trans, todas, estavam na prostituição, e mal tinham o Ensino Médio**, eu fui a pioneira, eu confrontei o sistema que só nos quer na prostituição. Eu considero que foi uma conquista que tive. **As pessoas questionavam, "Como assim? Uma travesti pode ser contadora?"** E eu respondia, "Mas, é claro que sim!" Eu sempre **fui muito gentil e dócil com as pessoas**. Eu sempre soube o chão que eu estava pisando, e respeitei todas as pessoas. Eu sou despachada e muito corajosa. Hoje trabalho em uma empresa maravilhosa que valoriza a diversidade (Erika).*

Percebe-se que o preconceito velado está presente nos ambientes da contabilidade, tanto acadêmicos, quanto organizacionais. Considerando que a entrevistada entregava todas as atividades em dia e com qualidade no trabalho, sua demissão pode ter sido motivada por vieses conservadores e fundamentalistas, pela transfobia. A entrevistada menciona ter sido a primeira pessoa trans em todos os espaços laborais por onde transitou, ocupando o lugar dela de contadora, enquanto suas amigas estavam na prostituição, com baixo nível de escolaridade, realidade também apresentada por Benevides (2024), sendo que em 2024, ainda 90% das

mulheres trans e travestis utilizam da prostituição como fonte primária de renda, pois há preconceitos e barreiras nos ambientes corporativos que as impedem de acessar esses espaços laborais.

A entrevistada menciona que felizmente, atualmente, ela trabalha em uma organização que reconhece, valoriza e respeita a diversidade, contribuindo para que ela possa se sentir pertencente a esse ambiente, na empresa inclusiva que trabalha. Mota *et al.* (2022) enfatizam que equipes diversas compartilham experiências e culturas, agregando para o desenvolvimento da organização e para o aumento da inovação, tendo em vista que times diversos são inovadores e criativos.

Nick não teve contato com o ambiente contábil empresarial, mas compartilhou suas vivências no mercado de trabalho e as inúmeras tentativas de buscar um emprego formal. No entanto, acredita que por ser trans não-binárie, o que mais ouve é a palavra não. Por rejeição do mercado de trabalho associado a dificuldades financeiras, Nick precisou trabalhar na prostituição e teme ter que voltar para essa realidade novamente.

> ***Atualmente estou desempregade, participo de um projeto de extensão*** *na universidade.* ***Minha trajetória no mercado de trabalho foi muito difícil****. Eu* ***sempre passei muito mal nas entrevistas*** *por conta da ansiedade, pois eu ficava preocupade sobre a forma como eu iria me sentar, como eu iria falar, não ficar muito "mole", se a minha voz estava muito afeminada ou não. Eu passava mal, de transpirar muito, saía molhade, as mãos geladas, pernas tremendo, gaguejando e a boca tremendo.* ***Já precisei recorrer a prostituição para sobreviver****.* ***Eu fui demitide do último emprego*** *e recebi 4 parcelas de seguro-desemprego e mais o acerto,* ***é dessa reserva que estava tentando sobreviver.*** *No* ***projeto de extensão que participo, eu recebo uma bolsa de 420 reais.*** *Minha reserva financeira acabou, recorri a um empréstimo no banco, e agora estou em um ciclo vicioso de ficar reparcelando a fatura do cartão de crédito, e tenho mais o empréstimo para pagar (Nick).*

O relato de Nick demonstra os desafios enfrentados por elu para conseguir um emprego, e corrobora com o exposto por Licciardi, Waitmann e De Oliveira (2015) sobre as condições precárias que grande parte das pessoas trans e travestis vivem no país, pela falta de acesso a questões básicas, incluindo o emprego, ocasionado pela rejeição do mercado de trabalho, que nega oportunidades para pessoas não-cisgêneras.

> *Estou há meses procurando um emprego e não consigo, só recebo não.* ***No meu currículo, na última linha eu adicionei uma observação, que sou uma pessoa não-binária. Depois disso, ficaram mais raros os contatos para entrevista.*** *Mas eu não consigo mais ter que ir trabalhar fingindo ser um homem cisgênero, porque eu não sou. Isso me adoece muito. E as entrevistas que acabei indo, eu ouvi muito a frase "Qualquer coisa, entramos em contato". Então, tentar me inserir no mercado de trabalho, tem sido um problema. E, sinceramente****, eu vou ter que acabar voltando para a prostituição.*** *Coisa que eu não gostaria.* ***É arriscado, muitas vezes violento****.*

> *Mas, se o mercado de trabalho não me contrata, infelizmente essa será a minha realidade (Nick).*

Benevides (2024) destaca que a prostituição para pessoas trans e travestis no Brasil é compulsória, dada a transfobia que está enraizada na cultura das organizações. Quando [raramente] conseguem acessar os ambientes laborais, os desafios continuam no tocante ao enfrentamento de preconceitos internos por parte de gestores e colegas de trabalho, que invalidam a identidade de gênero, tratam com pronomes pessoais errados, chamam pelo nome morto, tentam barrar o uso do banheiro na empresa de acordo com o gênero identificado, dificultando a permanência dessas pessoas dentro das empresas (Baggio, 2017; Gonçalves; Trujillo, 2020).

Em seguida, tem-se o relato de Noah, homem trans, que compartilhou suas vivências em um escritório de contabilidade da Região Centro-Oeste do Brasil. Noah relata que trabalhou em um *call center*, teve experiência em dois estágios e em uma empresa de consultoria contábil ele tinha sido promovido.

> ***Trabalhei em um call center**, depois **trabalhei de estagiário, recebia 500 reais**. Já ajudava a pagar o meu aluguel, e nessa época eu já estava casado. Eu **fazia uns outros "bicos" para poder conseguir complementar na renda**. Eu estava vivendo assim. Depois disso, consegui um emprego em uma empresa de consultoria em contabilidade. **Comecei como estagiário, trabalhei 6 meses ganhando um salário de 500 reais**, **depois o chefe, um homem cis, me contratou como auxiliar de contabilidade, e me pagava um salário-mínimo**, e eu fiquei nessa empresa por 1 ano e 3 meses (Noah).*

O entrevistado relata que no escritório de consultoria em contabilidade que trabalhou, ele foi enganado pelo chefe dele, que na época também agiu com transfobia, impactando negativamente na trajetória profissional dele.

> *Quando eu fui aprovado no doutorado, eu precisei escolher entre o trabalho ou o doutorado, e eu escolhi o doutorado. Aí, o chefe disse para eu ficar mais um mês porque "fulano vai entrar de férias e aí não tem ninguém para ficar no financeiro". E **ele falou que iria me pagar o salário dobrado por esse acréscimo de função na empresa**. Foi o **pior mês da minha vida no trabalho**, porque era muito difícil trabalhar no financeiro, e eu tinha muito **medo de errar**. Após concluir o mês, **meu chefe só me pagou um salário, não cumpriu com o combinado**. Fui questionar ele, **ficou bravo, disse que não iria me pagar e me chamou de moleque** (Noah).*

As opressões seguiram em sentido da patologização da transgeneridade por parte do chefe de Noah, que supôs que ele tinha uma doença ao cobrar sobre os dois dias que ele precisou se afastar da empresa por estar com o corpo machucado por conta do *binder,* que é uma tecnologia utilizada por homens trans para a amarração dos seios, para não aparecer o volume

dos seios. Esse processo é feito em homens trans que não passaram pela cirurgia de retirada dos seios.

> ***Quando eu ainda não tinha retirado os seios, eu usava o binder que apertava muito os seios, e quando fazia calor, ardia, machucava, assava debaixo dos seios, e eu sentia muita dor****. Eu estava no meu limite.* ***Eu pedi apenas duas vezes, em 1 ano e 3 meses de trabalho, para ele me liberar****, e ele perguntou por que que eu queria ser liberado, aí eu* ***tive que explicar com todos os detalhes****, falei que estava usando binder,* ***foi bem constrangedor****. Ele me liberou, mas aí depois, que eu falei para ele pagar a outra parte do salário como combinado,* ***ele veio jogar isso na minha cara, falando, com o objetivo de patologizar a transgeneridade, que eu tinha uma doença, coceira com não sei o quê, como se uma assadura por causa do binder fosse uma doença terrível, uma doença sexualmente transmissível****. Não insisti na cobrança do salário, não recebi e segui a minha vida (Noah).*

É deplorável a falta de compromisso e de respeito que o ex-chefe de Noah teve com ele, tratando como doença sexualmente transmissível as consequências do calor associado a tecnologia que Noah estava utilizando para redução do desconforto corporal que ele tinha. A cisgeneridade precisa parar de patologizar corpos trans e travestis e aprender a respeitar a diversidade de gênero.

Julio, homem trans, PcD, compartilha suas vivências no empreendedorismo contábil. Ele é contador e além do escritório de consultoria contábil, também é proprietário de uma empresa que presta serviços na área de *data quality* para empresas de Tecnologia da Informação.

> *Hoje* ***sou proprietário de 2 escritórios****. Eu tenho um escritório de contabilidade e atuo na área de contabilidade processual trabalhista e tenho um escritório de Tecnologia da Informação, de TI, e presto serviços em data quality para empresas de TI. Quando eu comecei a trabalhar na área de TI, a minha carreira começou a crescer. Trabalhei em uma empresa internacional, depois trabalhei no Rio de Janeiro e depois fui trabalhar fora do Brasil. Comecei a estudar algumas coisas específicas, sobre fluxo econômico, lançamentos contábeis, tratativas contábeis, normas internacionais de contabilidade, e fui achando muito legal, aí resolvi empreender na área da contabilidade também.* ***Colegas da empresa que eu prestava serviços eram muito intolerantes.*** *No escritório de contabilidade, por lidar com poucos clientes diretamente,* ***nunca sofri tanto preconceito****. Já* ***teve casos que citaram meu nome morto****, mas depois* ***pediram desculpas*** *e falaram meu Nome Social. Sempre* ***fui o primeiro homem trans nos espaços que trabalhei****, é complicado ser sempre o primeiro (Julio).*

Ser a primeira pessoa trans e travesti a ocupar os espaços significa ser a sua própria representatividade. Julio é bem-sucedido profissionalmente e financeiramente, e destaca que

além de transfobia, por ser PcD, já sofreu capacitismo, principalmente quando a deficiência se torna visível aos olhos dos opressores, por meio do uso do cordão do autismo[14].

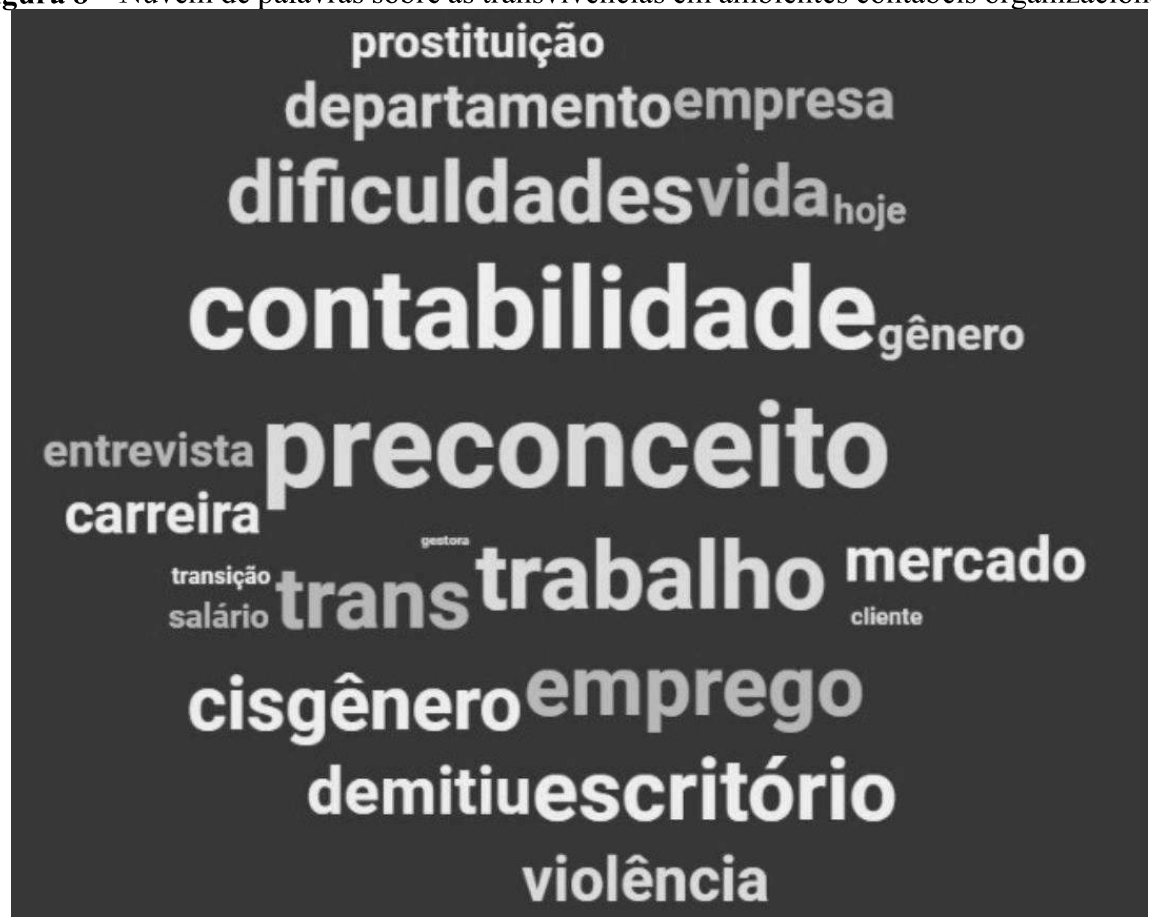
> ***Sofro capacitismo*** *principalmente* ***quando utilizo o meu colar do autismo****, que aí as pessoas* ***olham, julgam e depositam suas expectativas****. Eu gostaria que elas levassem essas expectativas diretamente para a terapia (Julio).*

Os atravessamentos de Julio nos ambientes empresariais por onde transitou e transita referem-se aos marcadores de gênero e deficiência. No entanto, pelo fato dele ser um homem, branco, em uma área contábil que é racista (Silva, 2016), sexista e masculina (Haynes, 2017; Lima; Casa Nova; Vendramin, 2023), os privilégios da branquitude, masculinidade e da classe socioeconômica podem ter impulsionado sua carreira na contabilidade.

Opressões contábeis organizacionais

Com base nas vivências compartilhadas pelas pessoas entrevistadas sobre os ambientes contábeis organizacionais, subtemas foram identificados, com base nas palavras mais citadas em todos os relatos. Essas palavras foram compiladas e apresentadas em formato de nuvem de palavras, como se observa na Figura 8.

Figura 8 – Nuvem de palavras sobre as transvivências em ambientes contábeis organizacionais



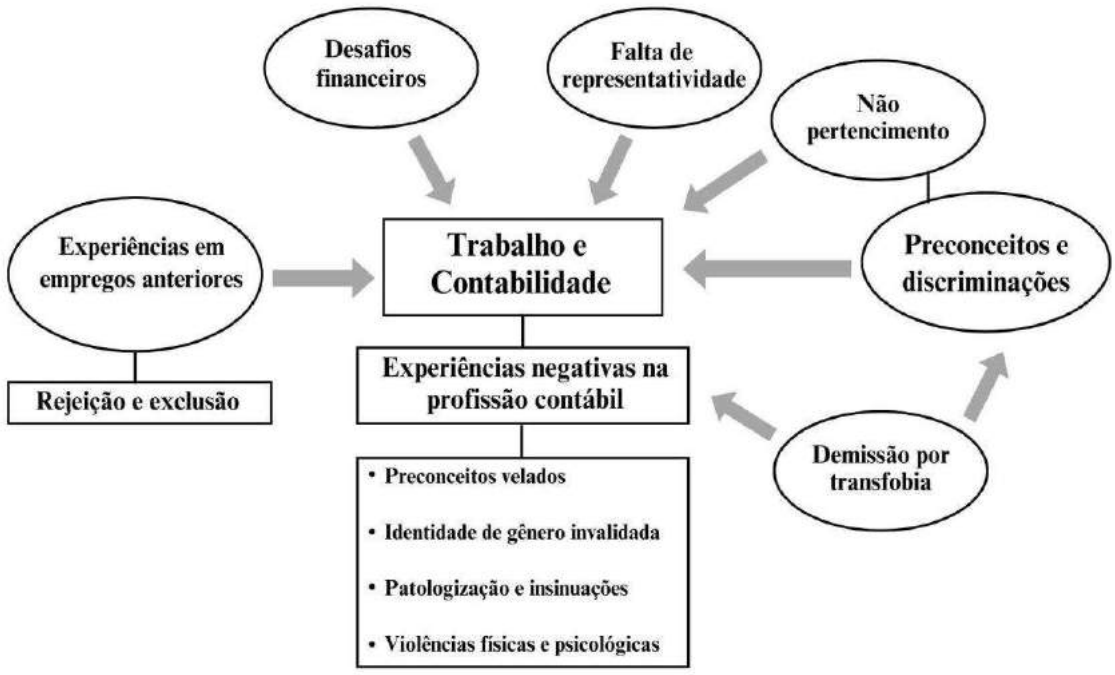
Fonte: dados da pesquisa.

[14]Cordão utilizado para identificar pessoas com deficiências ocultas.

Por meio da nuvem de palavras, é possível identificar que as transvivências em ambientes contábeis empresariais foram marcadas por preconceitos em relação a identidade de gênero de pessoas trans e travestis, sendo que na maioria dos relatos, observo que esse preconceito resultou em pedidos de demissão, na dispensa e, no limite, no abandono da profissão. Em todos os relatos, o preconceito é motivado pela ausência das características que não correspondem ao padrão contábil ideal, de homem, branco, cisgênero, heterossexual e sem deficiência (Círico; Silva, 2024). Considerando as dificuldades financeiras e as rejeições quando da busca por emprego, uma pessoa trans não-binária teve que recorrer à prostituição para obtenção de renda, e teme por ter que voltar a prostituição e estar em situação de risco e vulnerabilidade social.

Na Figura 9 apresento o mapa semiótico com os elementos centrais que marcaram as vivências das pessoas trans e travestis em ambientes contábeis organizacionais, referentes a escritórios de contabilidade, empreendedorismo contábil e em departamentos de contabilidade de empresas. Essas experiências se estendem desde o estágio, ainda na faculdade, passando pelo empreendedorismo contábil e pela consultoria.

Figura 9 - Mapa de significados relacionados às transvivências nos ambientes contábeis organizacionais



Fonte: dados da pesquisa.

As seis pessoas entrevistadas tiveram experiências negativas e em níveis diferentes de desafio, de acordo com suas características pessoais, que se interseccionam com a

transgeneridade. No entanto, observo que dentre as avenidas identitárias [15] das pessoas participantes da pesquisa, a avenida que mais se entrecruza entre as identidades é a da identidade de gênero não-cisgênera, considerando que, diante dos relatos compartilhados e os estudos desenvolvidos, a profissão contábil no Brasil é cisnormativa e violenta a pessoas trabalhadoras trans e travestis (Santiago; Barros; Bonfim, 019).

Enquanto as pessoas cisgêneras estão sendo contratadas e promovidas na contabilidade brasileira, principalmente as que correspondem ao padrão ideal contábil (Círico; Silva, 2024), as poucas pessoas trans e travestis que estão na área, são violadas, rejeitadas, excluídas e demitidas/expulsas, sobretudo quando assumem sua identidade de gênero, e deixam de ter passabilidade.

São seis identidades não-cisgêneras, que lutam e resistem para existir nos mais diversos ambientes da contabilidade, em diferentes regiões do Brasil, com suas características diferentes e válidas, características essas que são atravessadas de modo interseccional (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020) e pela cisnormatividade (Jesus, 2012; Jesus et al., 2015; Nascimento, 2021) presente na contabilidade brasileira, que tenta expulsar das mais diversas maneiras, negando o uso do banheiro, tratando-as com pronomes pessoais incorretos, invalidando suas identidades de gênero, burocratizado seus direitos básicos e silenciando-as dia após dia, e não reconhecendo o sue conhecimento e competência profissionais (Círico; Telles; Galvão, 2021; Santiago; Barros; Bonfim, 2019).

No entanto, em alguns casos, entendo que as pessoas construíram suas carreiras explorando as fissuras do cis-tema e constituindo alternativas viáveis para si e para outras pessoas. São o que demonstram os casos de Erika, que revela que “hoje trabalho em uma empresa maravilhosa que valoriza a diversidade” e de Julio que me conta que “hoje sou proprietário de 2 escritórios”. Reverbero as palavras de Erika: “As pessoas questionavam, ‘Como assim? Uma travesti pode ser contadora?’ E eu respondia, ‘Mas, é claro que sim!’”

Na sequência, apresento as sugestões compartilhadas pelas pessoas entrevistadas para transformação dos ambientes contábeis organizacionais, em espaços acolhedores, inclusivos e respeitosos, para que pessoas trans e travestis possam acessar, permanecer, se sentirem pertencentes e representadas, e ascender na profissão contábil no Brasil.

---

[15] “A ideia das avenidas é importante para compreendermos a noção de matrizes de opressão. Cada uma dessas avenidas é constituinte da identidade e os cruzamentos correspondem aos pontos de contato estabelecidos entre elas” (Fernandes, 2023, p. 3).

Por ambientes contábeis organizacionais trans-inclusivos

Após o compartilhamento das vivências que cada pessoa entrevistada teve em ambientes contábeis organizacionais, sugestões foram compartilhadas para tornar esses ambientes mais inclusivos, para que, pessoas trans e travestis possam acessar, permanecer, se sentirem pertencentes e representadas, e ascender profissionalmente nesses espaços. A Figura 10 apresenta as sugestões mais citadas pelas pessoas participantes da pesquisa.

Figura 10 – Sugestões por ambientes contábeis organizacionais trans-inclusivos



Fonte: dados da pesquisa.

Organizações que abraçam a diversidade, são organizações mais inovadoras (Mota *et al.*, 2022) e possuem melhores índices de satisfação e felicidade das pessoas colaboradoras por serem organizações inclusivas, que promovem a justiça organizacional (Lucas, 2015). As sugestões apresentadas pelas pessoas entrevistadas contribuem para a construção de espaços inclusivos na contabilidade. Que a profissão contábil também possa ser um lugar de pertencimento para pessoas trans e travestis.

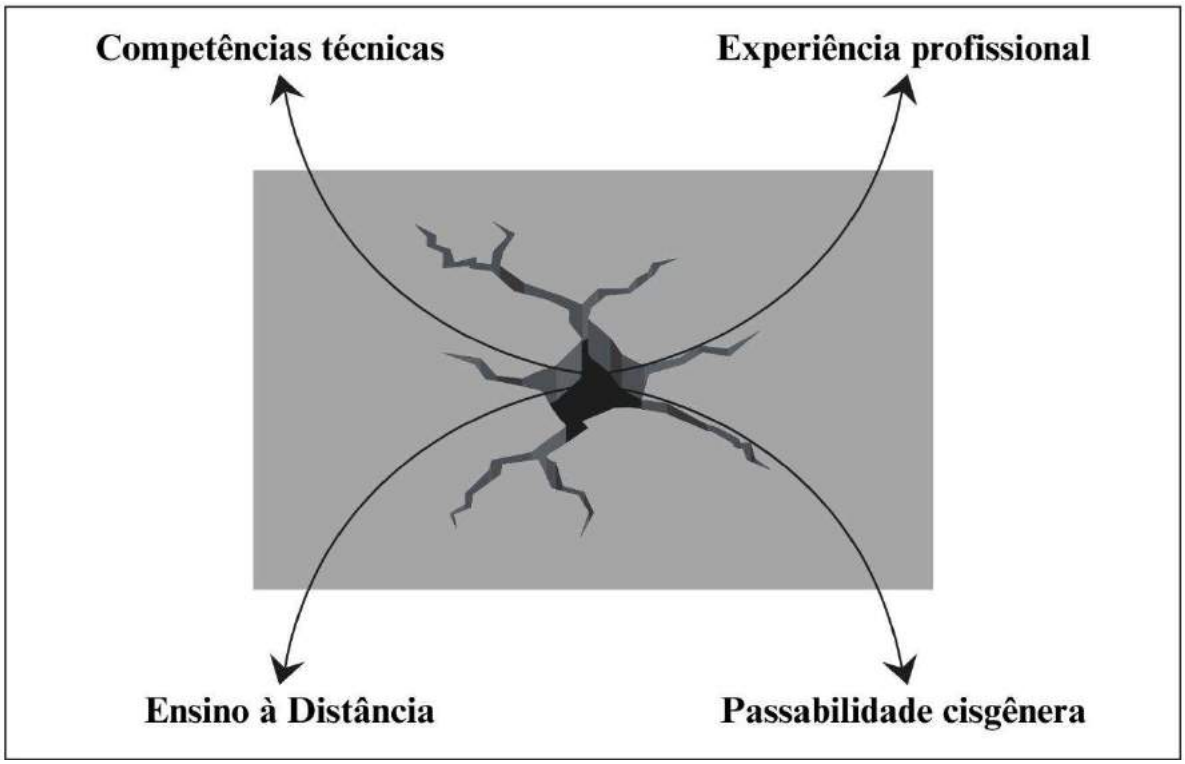
Mapeamento das resistências trans e travestis na contabilidade

As pessoas trans e travestis entrevistadas compartilharam estratégias de resistência que utilizaram para continuarem existindo em ambientes da contabilidade, acadêmicos e organizacionais. Santos (2023) salienta que pessoas trans e travestis precisam utilizar

estratégias de hackeamento [16] para conseguirem acessar espaços, como exemplo, as universidades brasileiras.

A seguir, apresento a Figura 11 com o mapeamento das formas estratégicas de resistir para existir em ambientes da contabilidade brasileira.

Figura 11 - Mapa da res(x)istência



Fonte: dados da pesquisa.

Observo que nos ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais, as estratégias de res(x)istência foram o Ensino à Distância, especificamente ao ambiente acadêmico, pela possibilidade de não haver deslocamento até a Instituição de Ensino Superior e não precisar ter contato presencialmente com docentes e colegas do curso, reduzindo os riscos de sofrer transfobia. Quando o ensino é presencial, outra estratégia é a passabilidade cisgênera, competências técnicas e a experiência profissional, que também se aplica aos ambientes contábeis organizacionais.

A Figura 11 apresenta, com base nas vivências das pessoas trans e travestis participantes da pesquisa, que há fissuras no (cis)tema contábil. Houve casos de pessoas entrevistadas que

[16] Hackeamento no contexto acadêmico "é disputá-la por dentro, acessando seus espaços e dispositivos e desconstruindo as lógicas de subalternização e exclusão político-epistêmicas das pessoas trans e travestis" (Santos, 2023, p. 324).

exploraram as fissuras do (cis)tema meritocrático, revelaram sua competência e conhecimentos contábeis e se consolidaram em suas carreiras, seja em organizações ou explorando o transempreendedorismo contábil.

Assim, persistem na luta contra as opressões contábeis e escancaram as portas para que mais pessoas trans e travestis ingressem, encontrem condições para permanecer, e tenham o justo reconhecimento de seu conhecimento e competência para ascender. Que mais fissuras possam se abrir nesse (cis)tema, e que mais pessoas trans e travestis possam ocupar os ambientes da contabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivei por meio deste estudo registrar, compreender e problematizar, à luz do Transfeminismo e da Interseccionalidade, as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram e/ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais. O contexto investigado foi o brasileiro, considerando que o país, pelo décimo quinto ano consecutivo, é o mais violento às pessoas trans e travestis em todo o mundo (Benevides, 2024). Para isso, seis pessoas trans e travestis com características diversas, que vivenciam a interseccionalidade, participaram do estudo e compartilharam suas vivências, tanto em ambientes contábeis acadêmicos, quanto em ambientes organizacionais.

Observei que todas as pessoas entrevistadas começaram a trabalhar desde a infância, na informalidade. Três das seis pessoas entrevistadas foram vítimas de abuso sexual na infância por homens, membros de suas famílias. Foram relatados traumas, dores e cicatrizes que prejudicaram a infância, adolescência e a vida adulta das pessoas trans e travestis, participantes da pesquisa.

As vivências em ambientes contábeis acadêmicos foram marcadas por violências físicas e psicológicas, discriminações, preconceitos e, portanto, de processos de exclusão e expulsão, em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis em diferentes Instituições de Ensino Superior no Brasil. Os relatos apresentam transfobias, notadamente de pessoas cisgêneras docentes e discentes, relacionadas à falta de respeito com a identidade de gênero, quanto ao emprego e uso do Nome Social e pronomes sociais para se referirem e dialogarem com pessoas trans e travestis, tanto em nível institucional quanto dentro da sala de aula. Ou seja, são casos de transfobias em instituições que deveriam educar para o respeito e para a diversidade.

Nos ambientes contábeis organizacionais, as transvivências foram marcadas por experiências negativas relacionadas a preconceitos contra a identidade de gênero das pessoas

trabalhadoras trans e travestis. Na maioria dos relatos observei que as pessoas entrevistadas que tiveram experiências de desligamento de ambientes laborais, foram demitidas por pessoas cisgêneras preconceituosas.

Para além da transfobia, foram mencionadas opressões relacionadas a afeminofobia, cissexismo, racismo, classismo e capacitismo, de forma velada e explícita, de acordo com os atravessamentos interseccionais e os marcadores sociais de cada pessoa entrevistada. Também houve casos de pessoas entrevistadas que exploraram as fissuras do cis-tema meritocrático, revelaram sua competência e conhecimento contábeis e se consolidaram em suas carreiras, seja em organizações ou explorando o transempreendedorismo contábil. Assim, persistem na luta contra as opressões contábeis e escancaram as portas para que mais pessoas trans e travestis ingressem, encontrem condições para permanecer, e tenham o justo reconhecimento de seu conhecimento e competência para ascender.

Além disso, a passabilidade cisgênera, o ensino à distância, bem como, o conhecimento técnico e a experiência profissional na contabilidade foram mencionadas pelas pessoas entrevistadas como estratégias para res(x)istir e sobreviver nos ambientes contábeis brasileiros, acadêmicos e organizacionais. Esse mapeamento das formas de resistência trans na contabilidade é inédita e pode revelar caminhos e possibilidades para um aumento da representatividade trans e para que, as que chegam, não se sintam só, sendo as únicas representantes de si mesmas. Essas tecnologias que foram exploradas por essas pessoas em suas trajetórias revelam a sua sagacidade e resiliência, em um ambiente que insiste em as expulsar. Vai ao encontro dos processos de fechamento, descrito por Silva (2016) e revelam fissuras e rachaduras que podem quebrar os tetos de vitrais que a autora propôs em seu estudo.

As pessoas trans e travestis relataram sempre serem as primeiras pessoas trans nos ambientes contábeis por onde transitaram e ainda transitam, em alguns casos. O fato de serem as primeiras revela um sentimento compartilhado de não se sentirem pertencentes e representadas nos cursos de graduação, pós-graduação e na docência universitária em Ciências Contábeis, bem como na profissão contábil, em departamentos de organizações e escritórios de contabilidade.

Decorrente das evidências de exclusão, rejeição, não pertencimento e ausência de representação, sugestões foram compartilhadas por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais inclusivos. Para ambos os ambientes, nota-se uma convergência das ações trans inclusivas, sendo algumas delas práticas simples, como por exemplo, o letramento em diversidade de gênero para que pessoas cisgêneras, sobretudo, tenham conhecimento da legislação e não cometam assédio moral ou transfobia; o direito ao uso do nome social da pessoa

trans ou travesti, e o conhecimento do espaço em documentos para que esse nome seja informado, já quando do primeiro contato com o ambiente acadêmico ou organizacional; a instituição, disponibilização e asseguração do uso de banheiros neutros.

Ademais, sugiro que estudos futuros possam dar continuidade a essa temática nas Ciências Contábeis, de modo a problematizar as vivências e experiências de pessoas trans e travestis nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, nas mais diversas Instituições de Ensino Superior, assim como, nos espaços laborais associados a profissão contábil, tanto no setor público, quanto privado. Essa problematização pode resultar em um conjunto de questões articuladas sobre o tema, que de forma longitudinal, evidenciará avanços ou retrocessos nas políticas, iniciativas, ações e procedimentos laborais envolvendo a diversidade identitária e as diversas interseccionalidades que atravessam tais identidades.

Adicionalmente, sugiro que sejam investigados os saberes docentes e de profissionais da contabilidade, em termos conceituais e sobre a importância da diversidade sexual, de gênero, de raça e sobre Pessoas com Deficiência, pensando na inclusão e permanência de pessoas com características diversas na contabilidade brasileira.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Pólem, 2019.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural.** São Paulo: Jandaraíra, 2019.

ANDERSON, Karoline Anita. *Cisnormative symbolic colonization and transgender and gender nonconforming individuals in the workplace.* ***Gender, Work & Organization***, 2023. https://doi.org/10.1111/gwao.13048.

ÁVILA, Lirous K.'yo Fonseca. Ousadia, (in) visibilidades e exclusões de uma mulher trans na Universidade. **Saúde & Transformação Social/Health & Social Change**, v. 7, n. 3, p. iii-v, 2016.

BAGAGLI, Beatriz Pagliarini. A diferença trans no gênero para além da patologização. Revista **Periódicus**, v. 1, n. 5, p. 87-100, 2016. https://doi.org/10.9771/peri.v1i5.17178.

BAGGIO, Maria Carolina. *About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity*. **REGE-Revista de Gestão,** v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017. https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.02.001.

BAIRROS, Luiza. Nossos feminismos revisitados. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 458-458, 1995.

BENEDUZI, Luis Fernando. Por um braqueamento mais rápido: identidade e racismo nas narrativas do álbum do cinqüentenário da imigração italiana no sul do Brasil. **Antíteses**, p. 13-30, 2011. https://doi.org/10.5433/1984-3356.2011v4n7p13.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2023.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2024.

BENEVIDES, Bruna. G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2021.

BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima; ROSA, Patrick Suhre da. Trajetórias acadêmicas: amefricanização da universidade e os desafios de pessoas negras no acesso e na permanência estudantil. **Revista Avant**, v. 7, n. 2, 2024.

BORGES, Isis Valentina Inácio; BUENO, José Lucas Pedreira. Travestis e transexuais nas universidades públicas: reflexões sobre o acesso e a permanência. **Revista Práxis Educacional**, v. 19, n. 50, p. 3, 2023. https://doi.org/10.22481/praxisedu.v19i50.12044.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 13 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

BUTLER, Judith. Regulações de gênero. **Cadernos Pagú**. nº. 42, p. 249-274, 2014. https://doi.org/10.1590/0104-8333201400420249.

CANDIDO, Leandro Borges; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 16, p. 1-23, 2021. https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CIRICO, Juh; SILVA, Marli Auxiliadora. AAAJ Literature and Insights Resist to exist in accounting. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 37, n. 1, 2024. https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2024-214.

CÍRICO, Juh. TELLES, Rafael Scuizato; GALVÃO, Carlos Rafael. **(TRANS)formando vidas**: uma discussão sobre diversidade em organizações contábeis. Belém: RFB, 2021.

COLLINS, Patricia. Hill.; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Boitempo Editorial, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. ***Demarginalizing the Intersection of Race and Sex****: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, p. 538–554, 1989.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002. https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

EGAN, Matthew. *Diversity, Inclusion, and the Opportunities for Accounting Research*. ***Social and Environmental Accountability Journal***, v. 41, n. 3, p. 201-207, 2021. https://doi.org/10.1080/0969160X.2021.1986088.

EVARISTO, Conceição. **Da grafia-desenho de minha mãe, um dos lugares de nascimento de minha escrita**. *In:* ALEXANDRE, Marcos Antônio (org.). Representações performáticas brasileiras: teorias, práticas e suas interfaces. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007. p. 16-21.

FERNANDES, Pablo Moreno. Nos cruzamentos das avenidas identitárias há anúncios?: Uma proposta de análise interseccional semiótica. **Revista FAMECOS**, v. 30, n. 1, p. e43673-e43673, 2023.https://doi.org/10.15448/1980-3729.2023.1.43673

FRASER, Nancy. Feminismo, capitalism e a astúcia da história. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Pensamento feminista:** conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**, 17. ed. Rio de Janeiro, PAZ E TERRA, 1987.

GHIO, Alessandro; MCGUIGAN, Nicholas; POWELL, Lisa. *The Queering Accounting Manifesto.* ***Critical Perspectives on Accounting***, p. 102395, 2022. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102395.

GONÇALVES, João Vitor Rodrigues; TRUJILLO, Ricardo Antonio Simancas. Da Esquina ao escritório: uma análise sobre a ausência de mulheres transexuais no mercado de trabalho formal em Goiás. **Pensamiento Americano**, v. 13, n. 26, p. 33-50, 2020. https://doi.org/10.21803/penamer.13.26.419.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano.** Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HAYNES, Kathryn. *Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender.* ***Critical Perspectives on Accounting***, v. 43, p. 110-124, 2017. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004.

HINING, Ana Paula Silva; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Cisgenderness: an analytical category in Brazilian transfeminism. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, p. e83266, 2023. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n183266.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça**: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo social, v. 26, p. 61-73, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS [IBGE]. **Comunicados.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques.html?destaque=35600. 2022. Acesso em: 02 fev. 2023.

JESUS, Carolina Maria de. **Quarto de Despejo:** Diário de uma favelada. São Paulo: Editora Ática, 1994.

JESUS, Jaqueline Gomes de. et al. **Transfeminismo:** teorias e práticas. 2 ed. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de; ALVES, Hailey. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. **Revista Cronos**, v. 11, n. 2, 2012.

KYRILLOS, Gabriela de Moraes. Uma análise crítica sobre os antecedentes da interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, p. e56509, 2020. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n156509.

LEHMAN, Cheryl R. *Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting.* ***Critical Perspectives on Accounting***, v. 65, p. 102080, 2019. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2019.04.001.

LIMA, Leandro da Silva. A tentativa de apagamento da visibilidade da mulher negra no Brasil: da ausência de representatividade ao protagonismo. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, v. 16, n. 9, p. 17528-17541, 2023. https://doi.org/10.55905/revconv.16n.9-221.

LIMA, João Paulo Resende de; CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro; VENDRAMIN, Elisabeth de Oliveira. Sexist academic socialization and feminist resistance:(de) constructing women's (dis) placement in Brazilian accounting academia. **Critical Perspectives on Accounting**, p. 102600, 2023. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102600.

LIMA, Tatiane; MACIEL, Carina Elisabeth. O acesso e a permanência de estudantes transexuais e travestis na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação-Periódico Científico editado pela ANPAE**, v. 39, 2023. https://doi.org/10.21573/vol39n12023.124725.

LUCAS, Angela Christina. **Justiça organizacional de gênero nas empresas: os sentidos atribuídos pelos profissionais de recursos humanos.** 2015. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. https://doi.org/10.11606/T.12.2016.tde-13012016-131606.

MAZARO, Juliana Luiza; CARDIN, Valéria Silva Galdino. A cultura como um direito da personalidade: visibilidade e representatividade das identidades LGBTQIAPN+. **REVISTA QUAESTIO IURIS**, v. 16, n. 4, p. 2119-2141, 2024.

MENDONÇA, Sophia. **Metamorfose:** autismo e diversidade de gênero. Belo Horizonte, Páginas Editora, 2023.

MORADI, Bonnie; GRZANKA, Patrick R. *Using intersectionality responsibly: Toward critical epistemology, structural analysis, and social justice activism.* **Journal of counseling psychology**, v. 64, n. 5, p. 500, 2017. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000203.

MOTA, Ricardo; IGNARRA, Carolina; LEMOS, Jorgete Leite; SCHNEIDER, Maite; GIOFFI, Sandra. **Diversidade, equidade e inclusão:** tornar simples o que parece complexo. São Paulo: Haikai Editora, 2022.

MOURA, Renan Gomes; NASCIMENTO, Rejane Prevot. "Eu Não Virei, Eu Nasci": discutindo a Afeminofobia a partir da figura do gay e do menino afeminado. **Simbiótica. Revista Eletrônica**, v. 7, n. 2, p. 242-262, 2020.

NASCIMENTO, Letícia Carolina Pereira do. **Transfeminismo.** São Paulo: Jandaíra, 2021.

NUNES, Vanessa Ester Ferreira; SANTOS, Alexsandro do Nascimento. A Interseccionalidade e a mulher negra transgênera. **Revista Interfaces**, v. 15, n. 10, 2023. https://doi.org/10.5281/zenodo.8165053.

OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes de. A cobaia agora é você! Cisgeneridade branca, como conceito e categoria de análise, nos estudos produzidos por travestis e mulheres transexuais. **Caderno Espaço Feminino**, v. 36, n. 1, 2023. http://dx.doi.org/10.14393/CEF-v36n1-2023-9.

OYÌWÙMÍ, Oyèrónké. "Conceitualizando o gênero: os fundamentos eurocêntricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas". ***CODESRIA Gender Series, Dakar***, v. 1, p. 1-8, 2004.

PEREIRA, Bruno Gomes; SARTORI, Thiago Luiz. Esse nome não me representa. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 22, n. 239, p. 50-59, 2023.

PFEIL, Cello Latini. Pela emancipação dos corpos trans: transgeneridade e anarquismo. **Revista Estudos Libertários**, v. 2, n. 5, p. 129, 2020. https://doi.org/10.59488/rel.v2i5.36238.

PRECIADO, Paul B. **Manifesto contrassexual:** práticas subversivas de identidade sexual. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2022.

PUWAR, Nirmal. ***Space invaders****: Race, gender and bodies out of place*. New York: Berg, 2004.

RIOS, Flávia; PEREZ, Olívia; RICOLDI, Arlene. Interseccionalidade nas mobilizações do Brasil contemporâneo. **Lutas Sociais**, v. 22, n. 40, p. 36-51, 2019. https://doi.org/10.23925/ls.v22i40.46648.

RISK, Eloah Nazaré Varjal de Melo; TERESO, Mauro José Andrade; ABRAHÃO, Roberto Funes. O perfil do bóia-fria: uma abordagem sócio-antropológica. **Cadernos Ceru**, v. 21, n. 1, p. 113-128, 2010.

RODRIGUEZ, Shay de los Santos; ANZINI, Violet Baudelaire. Transviades contra o cistema transfóbico: Você sabe o que é genitalismo?. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 3, n. 12, p. 41-57, 2020.

RUBIN, Gayle. **O tráfico de mulheres**: notas sobre a "economia política" do sexo. Tradução de Christine Rufino Dabat. Recife: SOS Corpo, 1993.

RUMENS, Nick. Sexualities and accounting: A queer theory perspective. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 35, p. 111-120, 2016. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003.

SANTIAGO, Ana Letícia Silva; BARROS, Eduarda Teixeira Puello; BONFIM, Mariana Pereira. O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o

mercado de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 12, n. 39, p. 240-257, 2019. http://dx.doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9570.

SANTOS, Adelaine Ellis Carbonar dos; ORNAT, Marcio Jose; PICHITELI, Milaine Aparecida. As vivências de travestis e transexuais e os territórios nas instituições de ensino superior do município de Ponta Grossa, Paraná. Formação (Online), v. 26, n. 49, 2019. https://doi.org/10.33081/formacao.v26i49.6173.

SANTOS, Júlio César de Oliveira. HACKEAMOS A UNIVERSIDADE: disputas e afirmações sobre o (não) lugar das pessoas trans e travestis na universidade. **Revista Teias**, v. 24, n. 73, p. 324-337, 2023. https://doi.org/10.12957/teias.2023.66276.

SILVA, Cátia Cândido da; BORGES, Fabrícia Teixeira. Análise Temática Dialógica como método de análise de dados verbais em pesquisas qualitativas. **Linhas críticas**, v. 23, n. 51, p. 245-267, 2017. https://doi.org/10.26512/lc.v23i51.8221.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. 2016. 238p. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SILVEIRA, Maria Clara Teresa Fernandes; OLIVEIRA JÚNIOR, Francisco Alves; LUZ, Lila Cristina Xavier. Vivências de jovens transmasculinos na Universidade Federal do Piauí. **CSOnline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, n. 35, p. 211-230, 2022. https://doi.org/10.34019/1981-2140.2022.37160.

SUÁREZ, Mario I.; MARQUEZ-VELARDE, Guadalupe; GLASS, Christy; MILLER, Gabe H. *Cis-normativity at work: Exploring discrimination against US trans workers.* **Gender in Management: An International Journal**, v. 37, n. 6, p. 716-731, 2022. https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0201.

TGEU. **Trans Murder Monitoring**. 2023. Disponível em: https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/. Acesso em: 16 nov. 2023.

VINCENT, Benjamin William. Studying trans: Recommendations for ethical recruitment and collaboration with transgender participants in academic research. **Psychology & Sexuality**, v. 9, n. 2, p. 102-116, 2018. https://doi.org/10.1080/19419899.2018.1434558.

YORK, S. W.; OLIVEIRA, M. R. G.; BENEVIDES, B.. Manifestações textuais (insubmissas) travesti. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, n. 3, p. e75614, 2020. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n375614.

TRANSCONSIDERAÇÕES INICIAIS

Neste capítulo apresento as transconsiderações da tese, que chamo iniciais e não finais, porque espero que a partir dos três estudos que a compõem, inicie-se um novo período, que se inaugure um espaço conquistado pelas pessoas trans e travestis na contabilidade. Inicialmente, apresento as considerações gerais sobre os estudos realizados e, na sequência, a síntese dos resultados de cada um deles e, ao fim e ao cabo, a conclusão da tese. As implicações de naturezas teórica e prática são consideradas com o intuito de fortalecer as contribuições da pesquisa, em especial para o contexto das Ciências Contábeis, mas talvez mais amplamente, para o contexto dos Estudos Organizacionais.

Por fim, apresento as limitações e recomendações para a realização de pesquisas futuras que possam auxiliar a dirimi-las e a ampliar o escopo da abordagem em relação às vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes da contabilidade, acadêmicos e organizacionais, sobretudo no Brasil, campo desta investigação. Nunca é demais reafirmar que o país é tristemente um *locus* crítico para essa pesquisa, porque se mantém há muitos anos entre os países do mundo que mais matam pessoas trans e travestis.

Considerações Gerais

Objetivei com esta tese registrar, compreender e problematizar, a partir da identificação das experiências individuais, as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais no Brasil. Para o alcance do objetivo geral do estudo, considerei os pressupostos das Teorias da Interseccionalidade e do Transfeminismo, com vistas a compreender os atravessamentos interseccionais de mulheres trans, travestis, homens trans e pessoas não binárias, com diversos marcadores sociais e mais bem compreender como as opressões contábeis cisnormativas se apresentam nos ambientes investigados.

Também foram adotadas diversas metodologias com a finalidade de: construir e propor um letramento; levantar, compilar e confrontar os resultados de estudos anteriores na América Latina em uma revisão de literatura; em um estudo qualitativo com entrevistas com pessoas trans e travestis na contabilidade, seja na academia ou nas organizações, compreender como as suas experiências costuram um contexto permeado por opressões contábeis, que as expulsam e exclusão, e como elas, articulando tecnologias de resistência insistem em ingressar, permanecer e ascender.

Busquei, dessa forma, confirmar a tese de que **a Contabilidade no Brasil é trans-excludente o que tem impactado negativamente nas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitam neste ambiente, gerando o sentimento de não-pertencimento,**

redundando na pressão pela passabilidade cisgênera, e desembocando na falta de reconhecimento acadêmico e profissional, quando não em sua expulsão e exclusão. Para a discussão, numa perspectiva crítica, apresentei a tese subdividida em três estudos com objetivos distintos, que passo a relatar.

No artigo 1, objetivei propor e apresentar um letramento sobre diversidade de gêneros para ser adotado nos ambientes da Contabilidade, tanto no contexto acadêmico, em cursos de graduação e pós-graduação, quanto em ambientes organizacionais relacionados à profissão contábil.

Com o artigo 2 busquei identificar, compilar e contrastar estudos publicados em revistas latino-americanas que apresentam as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros, de forma a articular aprendizados, pontos concordantes e divergentes e lacunas.

Quanto ao terceiro artigo, a proposta era registrar, compreender e problematizar, à luz do Transfeminismo e da Interseccionalidade, as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram e/ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais.

Síntese dos Resultados

No artigo 1, por meio da revisão da literatura, alinhada à perspectiva interseccional, foram desenvolvidos 41 termos sobre diversidade de identidades de gêneros e outros marcadores sociais da diferença, tais como, raça, orientação sexual e deficiência, com a apresentação dos termos, conceitos e o embasamento teórico de cada termo apresentado. Além disso, apresentei uma proposta para a expansão da categoria identitária de gênero, para que, de forma inclusiva, possa ser utilizada em questionários e em roteiros de entrevistas na pesquisa contábil, e nas demais áreas do conhecimento.

No artigo 2, por meio da Revisão Integrativa da Literatura, identifiquei que, de modo geral, as pessoas trans e travestis, quando [raramente] conseguem acessar o Ensino Superior e o mercado de trabalho, sofrem preconceitos e discriminações em relação à identidade de gênero. O movimento de exclusão presente no Brasil, dentro de empresas e em universidades, prejudica o acesso e a permanência de pessoas trabalhadoras e estudantes trans e travestis.

No terceiro artigo, por meio de entrevistas individuais e semiestruturadas e através da Técnica de Análise Temática Dialógica, identifiquei que as pessoas trans e travestis entrevistadas sofreram violências físicas e psicológicas em ambientes da contabilidade, acadêmicos e empresariais, sendo que, das seis pessoas entrevistadas, duas pessoas (um homem

trans e uma pessoa não-binária) foram expulsas do mestrado em contabilidade. Esses ambientes se mostram hostis para pessoas não-cisgêneras, gerando além da falta de representatividade, o sentimento de não-pertencimento a contabilidade brasileira.

Os relatos convergem sobre o sentimento de não-pertencimento aos ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais, associada a falta de representatividade, falta de reconhecimento acadêmico, profissional e à pressão pela passabilidade cisgênera para terem suas identidades de gênero validadas e respeitadas nesses ambientes.

Diante dos resultados dos três estudos, a tese aqui declarada pode ser confirmada, tendo em vista que, por meio dos estudos revisados e dos relatos compartilhados pelas pessoas entrevistadas, os ambientes da contabilidade se apresentam como hostis, violentos e excludentes às pessoas estudantes e trabalhadoras transgêneras e travestis.

Por outro lado, houve casos de pessoas entrevistadas que exploraram as fissuras do (cis)tema meritocrático, com competências e conhecimentos contábeis, e assim se consolidaram em suas carreiras, seja nas organizações ou no transempreendedorismo contábil. Essas trajetórias demonstram que as pessoas trans e travestis persistem na luta contra as opressões contábeis e buscam escancarar as portas. Esse movimento traz a possibilidade de que mais pessoas trans e travestis ingressem, encontrem condições para permanecer, e tenham o justo reconhecimento de seus conhecimentos e competências para ascender, inaugurando uma contavidade trans.

Adicionalmente, a passabilidade cisgênera, o ensino à distância, e o conhecimento técnico e as experiências profissionais contábeis foram mencionadas como estratégias para res(x)istir e sobreviver nos ambientes contábeis brasileiros, acadêmicos e organizacionais. Esse mapeamento das formas de resistência trans na contabilidade é inédita e pode revelar caminhos e possibilidades para um aumento da representatividade trans.

Essas transtecnologias que foram exploradas nas trajetórias aqui representadas revelam a sagacidade e resiliência dessas pessoas, em um ambiente hostil que insiste em as expulsar e excluir. Esse achado vai ao encontro do fenômeno de fechamento, e revelam fissuras e rachaduras que podem quebrar os tetos de vitrais impostos ao avançar dos corpos dissidentes na contabilidade.

Contudo, é importante destacar que o ensino à distância não deve ser a única alternativa para a formação acadêmica em Ciências Contábeis para pessoas trans e travestis, havendo demanda por mudanças estruturais e na cultura contábil acadêmica e organizacional, com ações que promovam a inclusão da diversidade nos ambientes da contabilidade brasileira.

Implicações Teóricas e Práticas: reflexões e recomendações

Espero que a minha tese, construída com base nas teorias da Interseccionalidade e do Transfeminismo, a partir das transvivências de pessoas trans e travestis que transitaram e/ou transitam em ambientes contábeis brasileiros, acadêmicos e organizacionais no Brasil, possa romper com o (cis)tema contábil e com a presença única do corpo padrão contábil, cisnormativo, transfóbico e excludente, que também é racista, cissexista, machista, capacitista, classista e elitista.

Que os estudos apresentados possam contribuir para a ressignificação e construção de um lugar de pertencimento para pessoas não-cisgêneras, diversas, e para o direcionamento sobre como tornar os ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais brasileiros inclusivos e acolhedores. Que em um futuro [breve], possamos ser nós mesmas na contabilidade, sem vivermos com medo, e que possamos nos sentir pertencentes à área contábil, uma área que também possa incluir docentes trans e travestis, negras, brancas, amarelas e indígenas, com deficiência, de classe baixa e média-baixa, ocupando e colorindo todos os espaços acadêmicos que até hoje não nos visualizam.

Que docentes, discentes e profissionais da contabilidade cisgêneros possam aprender por meio do letramento em diversidade e que possam agir, individual e coletivamente, para a (des)construção dos ambientes contábeis, forjando ativamente espaços com inclusão, respeito e acolhimento para pessoas trans e travestis diversas.

Além disso, apresento uma agenda de mudanças para as pesquisas em contabilidade, que de forma inclusiva, nominem e permitam visibilidade às diversas identidades de gênero existentes.

1) Sexo não é gênero, e gênero não é sexo. Os sexos de nascimento (macho, fêmea e intersexo) são investigados na área da saúde, e os gêneros são construções sociais, que devemos utilizar nos estudos sociais. Portanto, a primeira recomendação é que todos os estudos da contabilidade que forem citar a identidade de gênero, não utilizem erroneamente o termo sexo, pois não é sinônimo de gênero. Recomendo utilizarem o termo gênero ou identidade de gênero;

2) Gênero não é variável dummy, binária. Não existem apenas o gênero masculino e feminino. Essa é uma visão binarista de gênero e que invisibiliza identidades não-binárias que existem, são válidas e devem ser incluídas e respeitadas;

3) O gênero não contempla somente a cisgeneridade. Ao citar gênero ou identidade de gênero nos estudos contábeis, recomendo contemplar todas as categorias identitárias de gênero existentes, referente as mulheres transgêneras, travestis, mulheres cisgêneras, homens transgêneros, homens cisgêneros e pessoas não-binárias;

4) As pessoas não possuem apenas uma característica pessoal. Considerando que cada pessoa possui um conjunto de características, de marcadores sociais, entre atravessamentos e privilégios, recomendo que todos os estudos da contabilidade que pesquisam seres humanos, considerem as interseccionalidades que se interconectam e se sobrepõem, sempre reconhecendo pesquisadoras e escritoras, mulheres negras, que são responsáveis pelo desenvolvimento dessa lenta teórica;

5) Aos docentes cisgêneros de Ciências Contábeis, da graduação à pós-graduação, recomendo (re)pensarem na construção das bancas de graduação, quando da defesa de Trabalhos de Conclusão de Curso, assim como bancas da pós-graduação em cursos de mestrado e doutorado, incluindo pessoas membras diversas, fornecendo oportunidades para pessoas trans e travestis, negras, brancas, amarelas e indígenas, com deficiência, para que possam participar e contribuir mediante suas vivências e experiências;

6) Aos docentes cisgêneros de Ciências Contábeis, da graduação a pós-graduação, também recomendo investirem no aprendizado, na formação docente e no letramento em diversidade, para poder incluir e acolher estudantes trans e travestis, com características diversas em seus cursos;

7) A todas as pessoas relacionadas aos cursos de graduação e de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil, recomendo (re)pensarem o uso de livros didáticos que [ainda e em sua totalidade] reproduzem o perfil masculino, branco, cisgênero, heterossexual e sem deficiência, como o perfil associado a área contábil. Que novos materiais didáticos e instrucionais possam ser desenvolvidos, contemplando a diversidade de pessoas com distintas características, contribuindo para a representatividade, e para a desconstrução do "padrão contábil", que é machista, cissexista, racista, transfóbico, capacitista, classista e elitista.

Limitações e Recomendações para Estudos Futuros

Minha tese possui limitações em relação ao alcance de pessoas a serem entrevistadas, pela não possibilidade de abranger todas as pessoas transgêneras e travestis que transitam ou transitaram na contabilidade brasileira. As entrevistas foram desafiadoras. Observei a importância de haver uma atenção redobrada e uma maior preocupação quanto a tratativa pronominal correta a cada pessoa entrevistada, para a promoção de um ambiente de acolhimento, com segurança e respeito mútuo.

Considerando que a tese não esgotou a temática pesquisada, sugiro que novos estudos sejam realizados com mais pessoas transgêneras e travestis com características pessoais diversas e que, para além da contabilidade, pessoas que atuam em outras áreas dentro do

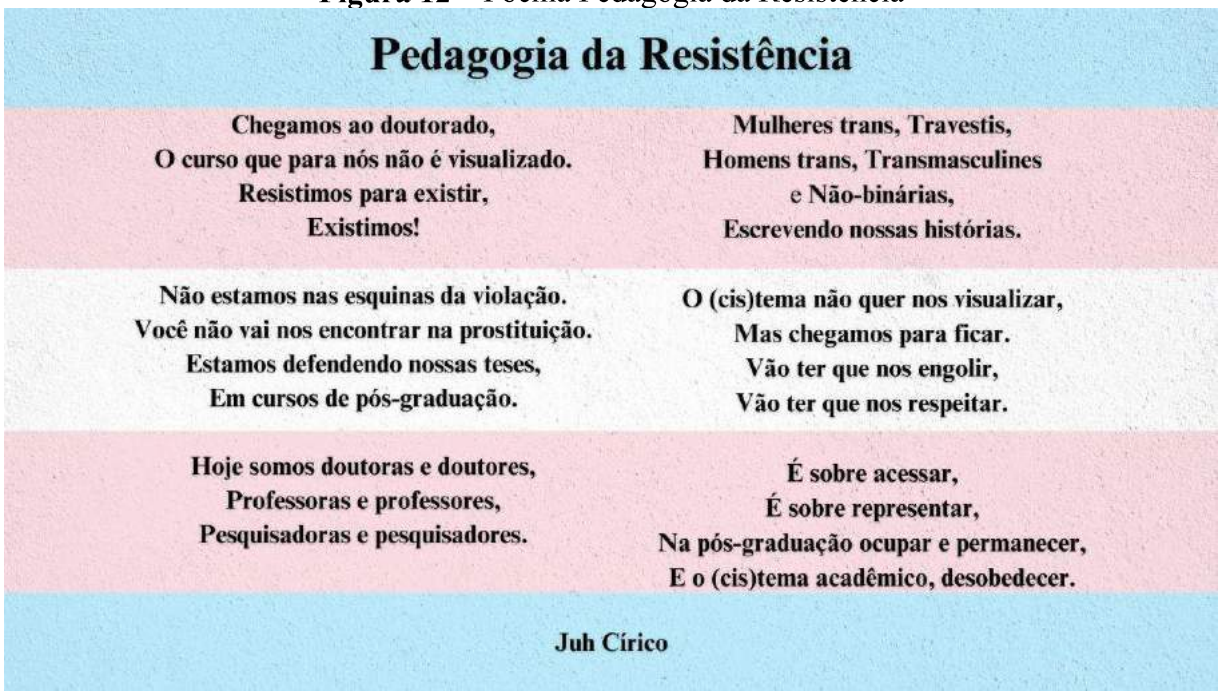
contexto de negócios possam ser ouvidas e que suas histórias possam ser contadas. Além disso, sugiro que tanto pessoas cisgêneras, quanto transgêneras e travestis desenvolvam pesquisas autoetnográficas para narrarem suas trajetórias acadêmicas e profissionais, assumindo o protagonismo de suas pesquisas e histórias.

Adicionalmente, em relação ao acesso e permanência de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade, sugiro que estudos futuros, críticos e interpretativos, analisem as políticas de cotas, refletindo sobre a importância das cotas para pessoas trans e travestis nas Ciências Contábeis, e no contexto organizacional, identificando e analisando quais vagas afirmativas na profissão contábil são voltadas para pessoas trans e travestis por meio da pesquisa na plataforma da Transempregos do Brasil, por exemplo.

CÁTEDRAS TRANS E TRAVESTIS

Concluo a minha tese como comecei, com um poema. Esse poema registra as trajetórias aqui representadas e as ressignifica.

Figura 12 – Poema Pedagogia da Resistência



Fonte: elaborado pela autora.

Reconhecendo e honrando a trajetória e o legado de pessoas trans e travestis nas universidades brasileiras que vieram antes de mim, apresento seus nomes e suas conquistas que certamente abrem portas para que outras pessoas trans e travestis possam entrar nas mais diversas áreas do conhecimento.

O Quadro 7 possui o nome das pessoas homenageadas que foram tituladas com o grau de doutorado em suas áreas de formação acadêmica. O quadro está em construção, e que mais pessoas trans binárias, não-binárias e travestis possam se tornar doutoras e doutores nas mais diversas áreas do conhecimento.

Quadro 7 – Homenagem as pessoas trans e travestis, doutoras e doutores no Brasil

Nome	Ano de titulação	Universidade
Jaqueline Gomes de Jesus	2010	Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações - Universidade de Brasília
Gabriela Weber Martins	2011	Doutora em Física - Universidade de São Paulo
Luma de Andrade	2012	Doutora em Educação - Universidade Federal do Ceará
Itamar Iliuk	2016	Doutora em Engenharia Elétrica - Universidade de São Paulo
Megg Rayara Gomes de Oliveira	2017	Doutora em Educação - Universidade Federal do Paraná
Amara Moira	2018	Doutora em Teoria e História Literária - Universidade Estadual de Campinas
Dodi Tavares Borges Leal	2018	Doutora em Psicologia Social - Universidade de São Paulo
Ariel Kuma	2018	Doutora em Genética, Conservação e Biologia Evolutiva - Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia
Vicente Tchalian	2021	Doutor em Estudos da Cultura Contemporânea - Universidade Federal de Mato Grosso
Brune Coelho Brandão	2022	Doutora em Psicologia - Universidade Federal de Juiz de Fora
Emily Quesada-Herrera	2022	Doutora em Matemática - Instituto Nacional de Matemática Pura e Aplicada
Martin Ignacio Torres Rodríguez	2022	Doutor em Geografia - Universidade Estadual de Ponta Grossa
Letícia Carolina Nascimento	2023	Doutora em Educação - Universidade Federal do Piauí
Leo Sampaio Ferraz Ribeiro	2023	Doutora em Ciências da Computação - Universidade de São Paulo
Lauri Miranda Silva	2023	Doutora em História - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Mariah Rafaela Cordeiro Gonzaga da Silva	2023	Doutora em Comunicação - Universidade Federal Fluminense

Bruno do Prado Alexandre	2023	Doutor em História - Universidade Federal da Grande Dourados
Lua Lamberti	2024	Doutora em Educação - Universidade Estadual de Maringá

Fonte: elaborado pela autora.

Estendo a minha homenagem, em reconhecimento a trajetória e o legado das pessoas trans e travestis que estão inseridas em organizações brasileiras, resistindo para existir nesses ambientes.

Quadro 8 – Homenagem as pessoas profissionais trans e travestis[17]

Nome	Atuação profissional
Maite Schneider	Consultoria de Inclusão e Diversidade. Cofundadora da TransEmpregos.
Noah Scheffel	Diretor da educaTRANSforma. Colunista da UOL.
Nathália Fernandes	Analista de Diversidade e Inclusão. Palestrante de Diversidade de Gênero e LGBTQIAPN+.
Gabriela Augusto	Conselheira do Centro de Integração Empresa-Escola. Palestrante. Professora de cursos de MBA.
Lua Mansano	Palestrante e educadora trilíngue.
Fabian Algarte da Silva	Empresário. Coordenador Nacional do Instituto Brasileiro de Transmasculinidades – IBRAT.
Danielle Torres	Sócia – KPMG Brasil.
Danielle Moreira Silva	Analista contábil.
Bruna Benevides	Militar da Marinha do Brasil. Secretária de articulação política da Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA.
Keila Simpson Sousa	Presidenta da ANTRA.
Marcia Rocha	Empresária, advogada e coordenadora da TransEmpregos.
Laerte Coutinho	Artista, cartunista e chargista.
Erika Hilton	Deputada Federal.
Duda Salabert	Deputada Federal.

Fonte: elaborada pela autora.

[17] Friso as homenagens a Danielle Torres, Fabian Algarte da Silva e Danielle Moreira Silva que atuam em ambientes contábeis organizacionais no Brasil.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas

A entrevista inicia desejando boas-vindas para a pessoa a ser entrevistada e na sequência é feito um agradecimento a pessoa por aceitar participar da entrevista. O objetivo da pesquisa é frisado, é explicado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, solicitado autorização para iniciar a entrevista e para gravar, se autorizado, dou início a entrevista. Inicialmente, de modo inclusivo, pergunto para a pessoa quais pronomes a pessoa utiliza, e na sequência, apresento as demais questões:

1.Por gentileza, quais pronomes você utiliza? (femininos, masculinos ou neutros).

2. Poderia, por favor, compartilhar quem é você? (Nome, Idade, Gênero, Raça, Orientação Sexual, Estado Civil, Naturalidade, emprego atual).

3. Poderia, por favor, compartilhar como foi a sua trajetória no ensino superior, desde sua graduação?

4. Considerando suas experiências, poderia, por favor, sugerir ações para tornar o ambiente contábil acadêmico inclusivo ou mais inclusivo?

5. Poderia, por favor, compartilhar a sua trajetória profissional desde seu ingresso no mercado de trabalho?

6. Considerando suas experiências, poderia, por favor, sugerir ações para tornar o ambiente contábil empresarial inclusivo ou mais inclusivo?

7. Para concluir, há alguma informação que gostaria de compartilhar que não foi contemplada nas perguntas e respostas anteriores?

APÊNDICE B – Parecer do Comitê de Ética

UFU Comitê de Ética em Pesquisa — UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA — Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: REFLEXÕES SOBRE AS VIVÊNCIAS DE PESSOAS TRANSGÊNERAS E TRAVESTIS EM AMBIENTES CONTÁBEIS ACADÊMICOS E EMPRESARIAIS NO

Pesquisador: MARLI AUXILIADORA DA SILVA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69616023.3.0000.5152

Instituição Proponente: FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.087.425

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos documentos Informações Básicas da Pesquisa nº 2128750 e Projeto Detalhado (ProjetoPesquisaJuhCiricoDoutorado.pdf), postados em 13/05/2023.

INTRODUÇÃO

"[...] esta pesquisa pretende responder a seguinte questão: Quais experiências são reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil? Tendo como suporte a Teoria do Estigma Social de Goffman (1963), busca-se compreender as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis, analisando como as identidades pessoais à luz da percepção desse corpus, se revelam em suas trajetórias em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais brasileiros. [...] Metodologicamente a pesquisa será dividida em três artigos científicos, sendo: (i) Revisão Integrativa da Literatura para mapear e identificar estudos que discutem as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros; (ii) autoetnografia a fim de apresentar reflexões a partir das vivências de uma mulher transgênera em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais, no Brasil; (iii) entrevistas com pessoas transgêneras e travestis que tiveram e/ou

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLANDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

possuem contato com ambientes contábeis, com a utilização da técnica de História Oral Temática, para analisar as vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram ou transitam por ambientes contábeis empresariais e/ou acadêmicos brasileiros. Nos artigos propostos nesta pesquisa aplicada, que se caracteriza como de natureza descritivo-exploratória quanto aos objetivos, será utilizada a abordagem qualitativa para discussão do problema. As entrevistas serão transcritas com o uso do software Reshape e analisadas por meio da Técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2016) com a criação de categorias associadas aos ambientes contábeis, campo da investigação."

METODOLOGIA

(A) Pesquisa/Estudo – estudo qualitativo, exploratório-descritivo.

(B) Tamanho da amostra – 1 para a autoetnografia (a própria pesquisadora); 8 para a entrevista ("Mapeamento prévio em grupos de discussões, sobretudo no LinkedIN, aponta que a existência de oito pessoas que atendem ao critério de inclusão na pesquisa.")

(C) Recrutamento e abordagem dos participantes – "Estima-se que o corpus será formado por oito pessoas, sendo três delas membras do Projeto TransFormar do Núcleo FEA de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo (Generas-USP), projeto este que objetiva capacitar pessoas transgêneras e travestis para o ingresso em pós-graduações stricto sensu em Administração e Ciências Contábeis na USP. As demais serão identificadas no mapeamento mencionado.Os dados sobre o Projeto TransFormar incluindo os nomes e contatos de seus membros e membras estão disponíveis no link https://generas-usp.com/transformar/. Destaca-se que a entrevista iniciará com uma das pessoas membras deste projeto, que é uma mulher transgênera, à qual será solicitada a indicação de outras pessoas transgêneras e travestis. A Técnica Snow Ball também será utilizada com todas as pessoas indicadas e entrevistadas até se esgotarem as indicações. Caso as pessoas identificadas em consulta ao LinkedIN não sejam indicadas será feito contato pelo chat dessa rede profissional.O contato para formalização do convite para participação na pesquisa e concessão de entrevista será realizado por e-mail, sendo que, após o aceite, será enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por e-mail e o link onde a entrevista será realizada, sendo possível prosseguir apenas mediante assinatura e devolutiva do TCLE às pesquisadoras. A autorização para a concessão da entrevista e utilização

das respostas ocorrerá por meio do TCLE, depois de esclarecidas a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa lhes acarretar. As entrevistas serão agendadas e ocorrerão, no formato virtual, por meio da plataforma de videoconferências Google Meet. As informações coletadas serão mantidas em arquivo físico ou digital, sob guarda e responsabilidade das pesquisadoras, por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa." [...] "As entrevistas terão duração aproximada de 40 minutos, sendo que no roteiro constam seis perguntas direcionadoras que poderão ser complementadas com outras, se necessárias novas informações. As entrevistas serão gravadas mediante autorização das pessoas entrevistadas e a transcrição será encaminhada a elas para leitura e solicitação de exclusão de qualquer trecho ou a inserção de outros pontos, caso considerem essa necessidade. Somente após a devolutiva os dados serão analisados e discutidos.
As informações obtidas serão transcritas mediante o uso do software Reshape e apresentadas em duas categorias (ambientes contábeis acadêmicos e ambientes contábeis empresariais)."

(D) Local e instrumento de coleta de dados / Experimento – "Serão coletadas informações por meio de Histórias Orais Temáticas mediante entrevistas individuais com roteiro semiestruturado a fim de compreender as trajetórias dessas identidades na contabilidade. O roteiro será composto de perguntas abertas para coletar informações pessoais e sociodemográficas; relatos sobre vivências nos ambientes contábeis; e informações adicionais. O guia de entrevista foi desenvolvido a partir de leituras de Mota et al. (2022) sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) em organizações brasileiras.O corpus investigado será formado apenas por pessoas transgêneras e travestis que transitaram ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e/ou empresariais brasileiros ao longo de sua trajetória de vida."

(E) Metodologia de análise dos dados – "Para a análise será utilizada a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2016), cujos relatos serão interpretados à luz da Teoria do Estigma Social de Goffman (1963) para compreender se há a presença de estigmas e se sim, como se manifestam e quais são as consequências para as pessoas participantes da pesquisa.

A partir dos códigos emergidos na pré-análise será feita a classificação para descrição das categorias que fundamentarão a interpretação final. Esta segunda etapa se resume à exploração do material a partir da aplicação sistemática das decisões tomadas, por meio do recorte dos textos em unidades de registro, identificação das palavras-chaves e elaboração de resumos para

posterior categorização por temas (ambientes contábeis). Por último será realizado o tratamento das informações obtidas e interpretação a partir da captação dos conteúdos manifestos e latentes contidos no material coletado (BARDIN, 2016).

Foram propostas, a priori, duas categorias de análise: (i) vivências em ambientes contábeis acadêmicos; e (ii) vivencias em ambientes contábeis empresariais. Espera-se confirmar subcategorias, a partir dos relatos das pessoas entrevistadas, que levem à identificação das experiências acadêmica e/ou profissional; vivências; estigmas; sentimento de pertencimento; representatividade; suporte. Também se espera que emerjam proposições de práticas ou ações para inclusão. Destaca-se, contudo, que novas subcategorias poderão emergir a partir da interpretação das informações compartilhadas nas entrevistas."

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO – "Os critérios de inclusão da pesquisa são pessoas transgêneras e travestis maiores de 18 anos que transitaram ou transitam por ambientes contábeis empresariais e/ou acadêmicos brasileiros."

CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO – "Os critérios de exclusão da pesquisa são pessoas transgêneras e travestis maiores de 18 anos que atuaram ou atuam em ambientes contábeis empresariais e/ou acadêmicos brasileiros, e que optarem por não assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)."

CRONOGRAMA – 15/07/23 a 31/08/23.

ORÇAMENTO – Financiamento próprio de R$ 1.600,00 (para material de custeio).

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO PRIMÁRIO - Compreender as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis, analisando como as identidades pessoais, à luz da percepção desse corpus, se revelam em suas trajetórias em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil.

OBJETIVOS SECUNDÁRIOS

a) Identificar estudos que discutem as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes

acadêmicos e empresariais brasileiros;
b) Apresentar reflexões a partir das vivências de uma mulher transgênera em ambientes contábeis acadêmicos e empresariais, no Brasil;
c) Descrever as vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram ou transitam por ambientes contábeis empresariais e/ou acadêmicos brasileiros.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS - "Considerando os riscos característicos dos meios eletrônicos e ambiente virtual, há no momento de contato que será realizado por meio virtual e na entrevista que também será efetuada em ambiente virtual, o risco de identificação dos participantes. Para assegurar total confidencialidade e minimizar o potencial risco de violação, o convite será feito de forma individual, tendo apenas um remetente e um destinatário. O link para a entrevista também será diferente para cada entrevistado. Uma vez concluída a coleta de dados, será efetuado o download da gravação da entrevista para um dispositivo eletrônico local de responsabilidade das pesquisadoras, e será apagado todo e qualquer registro da plataforma virtual utilizada, ambiente compartilhado ou "nuvem". O mesmo cuidado será seguido para os registros de consentimento livre e esclarecido.

No momento de análise das entrevistas, há o risco de identificação dos participantes. Para minimizá-lo, após a transcrição das entrevistas, na etapa de tratamento dos dados serão retidos aspectos que possam identificar os participantes da pesquisa, como gírias e vocabulários que possam distingui-los. No momento da análise das repostas para elaboração dos resultados, os respondentes receberão um código (codinome), para que assim, nenhum participante seja identificado, garantindo a manutenção do sigilo e privacidade.

A gravação da entrevista e sua transcrição serão enviadas a cada participante que poderá solicitar a exclusão de qualquer trecho ou a inserção de outros pontos, bem como solicitar nesse momento a retirada de todas as suas respostas das discussões. Quando do envio da transcrição, todas as pessoas entrevistadas receberão um termo de compromisso das pesquisadoras anexado a transcrição completa do áudio, confirmando o uso de suas informações exclusivamente como evidências científicas, bem como garantindo que os dados coletados serão transformados em informações coerentes com as respostas de cada pessoa entrevistada. Após o término da pesquisa, qualquer evidência de áudio e/ou vídeo será excluída. Destaca-se que existe também a

possibilidade de a pesquisa trazer lembranças de experiências difíceis vivenciadas pelas participantes. Para minimizar este risco, ressalta-se que as entrevistas poderão ser interrompidas, a qualquer momento, caso seja a vontade das participantes."

BENEFÍCIOS - "Os resultados desta pesquisa serão de domínio público visto sua inserção, ao final, no repositório institucional da Universidade Federal de Uberlândia. Considerando a incipiência de estudos acerca desta temática, uma das contribuições desta pesquisa refere-se à construção de uma agenda para estudos futuros com abordagens interpretativas, críticas e reflexivas que objetivem desconstruir padrões cisheteronormativos presentes nos ambientes contábeis, de modo a contribuir para a inclusão de homens transgêneros, mulheres transgêneras, travestis e pessoas não-binárias nos ambientes contábeis acadêmicos e empresariais.

O estudo contribuirá para a reflexão sobre os estudos de gênero na contabilidade em relação a importância do desenvolvimento de pesquisas com a expansão das categorias identitárias, incluindo outras identidades de gênero, como exemplo, profissionais e estudantes da contabilidade que se identificam como homens transgêneros, mulheres transgêneras, travestis e pessoas não-binárias, possibilitando aos estudos futuros evidenciar as ausências e problematizar os resultados.

Como contribuição prática da pesquisa, ao final, serão propostas ações e práticas que contribuam para mudanças atitudinais e comportamentais trans-inclusivas nos ambientes contábeis acadêmicos e empresariais no Brasil, para a inclusão e permanência de pessoas transgêneras e travestis nesses ambientes."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Após a análise do CEP/UFU não foram encontradas pendências.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

1) PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2128750.pdf
2) LinkscurriculolattesdaEquipeExecutora.docx
3) RoteiroEntrevistas.pdf
4) TCLE.pdf
5) ProjetoPesquisaJuhCiricoDoutorado.pdf

6) TermoCompromissoEquipeExecutora.pdf
7) FolhaDeRostoCEP.pdf

Recomendações:
Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
Após a análise do CEP/UFU não foram observados óbices éticos nos documentos do estudo.

De acordo com as atribuições definidas nas Resoluções CNS nº 466/12, CNS nº 510/16 e suas complementares, o CEP/UFU manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa.

Prazo para a entrega do Relatório Final ao CEP/UFU: ABRIL/2024.

Considerações Finais a critério do CEP:
O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DE PESQUISA DEVE SER INFORMADA, IMEDIATAMENTE, AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE ÉTICA.

O CEP/UFU alerta que:

a) Segundo as Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16, o pesquisador deve manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;

b) O CEP/UFU poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto;

c) A aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento às Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica da pesquisa.

ORIENTAÇÕES AO PESQUISADOR:

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização e sem prejuízo (Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, na íntegra, por ele assinado.

- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado pelo CEP/UFU e descontinuar o estudo após a análise, pelo CEP que aprovou o protocolo (Resolução CNS nº 466/12), das razões e dos motivos para a descontinuidade, aguardando a emissão do parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.

- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Resolução CNS nº 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas e adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro); e enviar a notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) apresentando o seu posicionamento.

- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. No caso de projetos do Grupo I ou II, apresentados à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador também deve informá-la, enviando o parecer aprobatório do CEP, para ser anexado ao protocolo inicial (Resolução nº 251/97, item III.2.e).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	13/05/2023		Aceito

Básicas do Projeto	ETO_2128750.pdf	10:19:47		Aceito
Outros	LinkscurriculolattesdaEquipeExecutora.docx	13/05/2023 10:19:16	JUH CIRICO	Aceito
Outros	RoteiroEntrevistas.pdf	13/05/2023 10:18:47	JUH CIRICO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	13/05/2023 10:17:42	JUH CIRICO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPesquisaJuhCiricoDoutorado.pdf	13/05/2023 10:17:19	JUH CIRICO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TermoCompromissoEquipeExecutora.pdf	05/05/2023 08:12:35	JUH CIRICO	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRostoCEP.pdf	05/05/2023 08:10:03	JUH CIRICO	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

UBERLANDIA, 29 de Maio de 2023

Assinado por:
ALEANDRA DA SILVA FIGUEIRA SAMPAIO
(Coordenador(a))

APÊNDICE C – Matriz de amarração

DECLARAÇÃO DE TESE: A Contabilidade no Brasil é trans-excludente o que tem impactado negativamente as vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitam neste ambiente, gerando o sentimento de não-pertencimento, redundando na pressão pela passabilidade cisgênera, e desembocando na falta de reconhecimento acadêmico e profissional, quando não em sua expulsão e exclusão.					
PROBLEMA DE PESQUISA: Que experiências são reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis na Contabilidade brasileira?					
OBJETIVO GERAL: Registrar, refletir e problematizar, a partir da identificação das experiências, as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais no Brasil. **OBJETO DE ESTUDO:** Identidades de gênero.					
LENTES TEÓRICAS: Transfeminismo (Jesus; Alves, 2012; Jesus et al. 2015; Nascimento, 2021) e Interseccionalidade (Akotirene, 2019; Carneiro, 2011; Collins; Bilge, 2021; Crenshaw, 1989, 2002; Gonzalez, 2020).					
CONTRIBUIÇÃO PRÁTICA: Propor ações e práticas que contribuam para mudanças atitudinais e comportamentais trans-inclusivas nos ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais no Brasil, para a inclusão e permanência de pessoas transgêneras e travestis nesses ambientes.					
ETAPAS	**ASPECTOS METODOLÓGICOS**				
	Classificação da pesquisa	**Abordagem**	**População**	**Coleta de dados**	**Análise dos dados**
ARTIGO 1: Propor e apresentar um letramento sobre diversidade de gêneros para ser adotado nos ambientes da Contabilidade, tanto no contexto acadêmico, em cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, quanto em ambientes organizacionais relacionados à profissão contábil.	Teórica	Qualitativa	Não se aplica	Revisão da Literatura	Não se aplica
ARTIGO 2: Identificar, compilar e contrastar estudos publicados em revistas latino-americanas que apresentam as vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais brasileiros, de forma a articular aprendizados, pontos concordantes e divergentes e lacunas.	Bibliográfica	Qualitativa	Não se aplica	Revisão Integrativa da Literatura	Síntese Interpretativa
ARTIGO 3: Compreender à luz do Transfeminismo e da Interseccionalidade as experiências reveladas pelas vivências de pessoas transgêneras e travestis que transitaram e/ou transitam por ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais.	Histórias Orais Temáticas	Qualitativa	Pessoas transgêneras e travestis	Entrevistas Semiestruturadas Individuais	Análise Temática Dialógica

Fonte: Elaboração própria.