

Trabalho de Conclusão de Curso (2024)

PESSOAS TRANS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL BRASILEIRO: PERCEPÇÕES, DESAFIOS E EXPECTATIVAS

Saulo Matheus Tavares da Silva¹, Alessandro Gonçalves da Silva Prado²

Resumo: Pessoas trans e travestis no Brasil enfrentam exclusão social e transfobia estrutural, que impactam diretamente seu acesso à educação e ao mercado de trabalho formal, incluindo áreas que requerem qualificação, como a contabilidade. Neste sentido, esta pesquisa objetiva compreender as percepções, desafios e expectativas de pessoas trans e travestis que atuam ou atuaram no mercado de trabalho contábil no Brasil. A fim de alcançá-lo, objetiva-se especificamente identificar o perfil socioeconômico e demográfico dessas pessoas, conhecer a realidade do mercado de trabalho contábil para elas e entender como se dá a inserção e a atuação delas no mercado de trabalho contábil. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com amostra não probabilística por conveniência, utilizando a técnica de “bola de neve” para recrutamento dos participantes. Foram aplicados questionários semiestruturados, obtendo 10 respondentes e os dados coletados foram refletidos por meio de análise de conteúdo e frequência de palavras. Os resultados e discussões mostram que a maioria dos respondentes enfrentou discriminação no ambiente contábil, com poucas oportunidades igualitárias, principalmente no que se refere à ascensão profissional e cargos de liderança. As percepções do mercado de trabalho contábil sobre inclusão e diversidade são apontadas como deficitárias, evidenciando barreiras estruturais e sociais persistentes. Esses achados reforçam a necessidade de políticas afirmativas, treinamentos corporativos e maior engajamento de órgãos reguladores, como os Conselhos Regionais de Contabilidade, para promover um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

Palavras-chave: Pessoas trans e travestis. Mercado de Trabalho. Contabilidade. Inclusão e diversidade.

1 INTRODUÇÃO

Na realidade brasileira, conforme analisam os pesquisadores da área, pessoas trans e travestis – que são aquelas que se identificam com o gênero oposto ao que lhes foi designado no nascimento – ainda encontram muitas dificuldades no decorrer de suas vidas. Os obstáculos vivenciados por estas pessoas correspondem desde a falta de apoio familiar, a patologização de suas identidades, a falta de acesso a direitos básicos, como a retificação gratuita de prenome e gênero no registro civil, os impedimentos do uso do banheiro, a evasão escolar involuntária, os assassinatos sistemáticos, entre outros. Esse quadro de exclusão

¹ Bacharelando em Ciências Contábeis - UFERSA. Aluno, homem trans, pesquisador de Iniciação Científica no projeto Finanças Comportamentais: um olhar a partir da Educação Financeira, dos Traços Comportamentais e dos Vieses Cognitivos. Foi monitor da disciplina "Contabilidade Introdutória". Integrou o Projeto de Extensão "O custo do seu negócio" e atualmente integra o Projeto de Extensão "Compendiando os Pronunciamentos Contábeis" - CPCONT.

² Professor adjunto lotado no Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal Rural do Semi-árido - UFERSA. Doutor em Economia pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB (2021). Mestre pelo Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis da UnB/UFPB/UFRN (2012). Possui graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB (2008).

social e marginalização histórica, denominado de transfobia estrutural, torna-se um desafio para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho formal, sobretudo em áreas que requerem qualificação profissional, como a Contabilidade.

Para atuar no mercado de trabalho contábil, a pessoa profissional precisa ter ou estar em formação no Ensino Técnico e/ou Superior de preferência em Ciências Contábeis. Neste sentido, é importante frisar alguns dados sobre educação e pessoas trans e travestis no Brasil. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) aponta que apenas 0,02% dessas pessoas conseguem ingressar na universidade, 72% não possuem ensino médio e 56% não completaram o ensino fundamental (Benevides e Nogueira, 2020). Segundo a Pesquisa do Perfil dos Graduandos das Instituições Federais da Andifes (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior) realizada em 2018, apenas 0,2% de estudantes matriculados se identificavam como homens e mulheres transexuais ou travestis (ANDIFES, 2019). Por sua vez, o GEMAA (Grupo de Estudos Multidisciplinar em Ações Afirmativas) aponta que o número absoluto de estudantes transexuais e travestis nas universidades federais em 2018 era de 0,3% (Portela; Feres Júnior, 2021).

Esses baixos índices educacionais reverberam na pouca qualificação profissional dessas pessoas para com o mercado de trabalho formal de maneira geral. Se tratando da área da contabilidade, estima-se, portanto, que ainda são poucos/as os/as contadores/as trans e travestis.

No que se refere a disponibilidade de dados, órgãos nacionais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) fazem levantamento de dados considerando gênero, idade, cor ou raça e nível de instrução, não produzindo dados que diferencie a população por identidade de gênero e nem sequer por orientação sexual.

Na Contabilidade não seria diferente, referente a literatura, recentemente, pesquisadores do mercado de trabalho contábil contemporâneo no Brasil têm se atentado para as diferenças e os desafios vivenciados pelos profissionais da Contabilidade com relação ao gênero, a raça e a deficiência (Maia e Prado, 2023; Prado *et al.*, 2023). Os dados apontam questões de gênero, cor ou raça e qualificação profissional, bem como, estudos que abordaram mercado de trabalho e a diferença salarial em função da orientação sexual (Oliveira, Monteiro e Irffi, 2019; Suliano, Irffi e Barreto, 2022), mas abordagens tratando sobre identidade de gênero continuam esquecidas.

No tocante aos estudos relacionados a identidade de gênero³ dos contadores, Círico, Telles e Galvão (2021), ao analisarem *websites* de notícias os relatos de homens e mulheres trans que trabalham ou trabalharam na profissão contábil e os desafios enfrentados por esses indivíduos no mercado de trabalho formal em que estão inseridos, apontam que existe uma lacuna resultante da ausência de dados, consequentemente há uma carência em pesquisas na área contábil sobre essa temática. Dessa forma, os autores sugerem mais pesquisas abordando essa temática, que aprofundem-se com o uso de outros instrumentos de coleta de informações, como entrevistas e aplicação de questionários.

Diante do exposto e partindo das provocações feitas por Círico, Telles e Galvão (2021) e Círico (2024), este estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: **Quais são as percepções, desafios e expectativas de pessoas trans e travestis sobre o mercado de trabalho contábil brasileiro?**

Essa pesquisa demonstra sua relevância perante a literatura acadêmica por trazer dados ainda escassos de uma população que, apesar de marginalizada, está crescendo e ocupando espaços importantes em nossa sociedade, como o mercado de trabalho contábil. De igual forma, busca-se contribuir com informações para futuras políticas públicas que possam oportunizar acesso a direitos essenciais de empregabilidade para pessoas trans e travestis, como a Lei Nº 11587/2023 que dispõe sobre a reserva de vagas de emprego para trans e travestis nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais ou tenham convênio com órgãos do Poder Público do Estado do Rio Grande do Norte, assim como o Projeto de Lei Nº 960/23, que busca garantir a reserva de 4% das vagas ofertadas por intermédio do

³ Identidade de gênero, conforme explicita Jesus (2012, p. 24), é o “gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento”.

Sistema Nacional de Empregos (SINE) para pessoas transexuais e travestis, proposto pela deputada federal Duda Salabert (PDT-MG).

Compreendendo que a contabilidade é uma ciência social aplicada que contribui no desenvolvimento da sociedade, analisar sobre a empregabilidade de pessoas trans e travestis em seu âmbito laboral contribui para a promoção da inclusão, da igualdade, do respeito às diferenças e do reconhecimento da diversidade social e de gênero. Nesta perspectiva, esta pesquisa tem como objetivo geral compreender as percepções, desafios e expectativas de pessoas trans e travestis que atuam ou atuaram no mercado de trabalho contábil no Brasil. A fim de alcançá-lo, objetiva-se especificamente identificar o perfil socioeconômico e demográfico dessas pessoas, conhecer a realidade do mercado de trabalho contábil para elas e entender como se dá a inserção e a atuação delas no mercado de trabalho contábil.

A seguir, é apresentado o referencial teórico, que embasa a pesquisa e proporciona um panorama das discussões sobre o tema. Em seguida, detalha-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do estudo. Na sequência, realiza-se a análise e discussão dos resultados obtidos, assim como apresentam-se as considerações finais, expondo reflexões sobre os achados e suas implicações. Por fim, é listada as referências que embasaram a construção deste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conceituar mercado de trabalho não é uma tarefa fácil, ao debruçar-se sobre o texto de Oliveira e Piccinini (2011), que desenvolveram uma reflexão teórica a respeito desse conceito em diferentes perspectivas, apropriando-se das interpretações clássicas a respeito do tema, constata-se que essas teorias destacam a complexidade do mercado de trabalho, que não pode ser reduzido a um simples equilíbrio entre oferta e demanda. Segundo os autores, as relações de poder, as políticas governamentais, as dimensões geopolíticas da localidade, a formação educacional e outros fatores desempenham papéis fundamentais na determinação dos salários, na distribuição de empregos e nas condições de trabalho, contribuindo na caracterização da definição de mercado de trabalho.

2.1 Contabilidade e o mercado de trabalho

Com relação ao mercado de trabalho contábil no Brasil, foi acionado as contribuições de Brito (2018), que explora as áreas de atuação possíveis para profissionais da contabilidade, evidenciando as vastas possibilidades e dividindo essas em seis esferas: contabilidade gerencial; auditoria e perícia contábil; planejamento e controladoria; empresário contábil; escritório de contabilidade e professor e pesquisador de contabilidade. Ainda neste âmbito, Marion (2022) aponta as diversas profissões e áreas de desenvolvimento laboral da contabilidade: 1) na esfera empresarial, podemos atuar em planejamento tributário, cargos administrativos, como analista financeiro, contador geral, auditor interno, contador de custos, contador gerencial e atuário; 2) como contador independente (autônomo), podemos empreender como empresário contábil, consultor, auditor independente, perito contábil e também na investigação de fraude; 3) no ensino, podemos exercer a profissão de professor, pesquisador, escritor, parecerista e conferencista; 4) ainda podemos atuar no setor público, como contador público, agente fiscal de renda, oficial contador, tribunal de contas e cargos públicos destinados a sua formação.

Vale destacar, que no Brasil a profissão contábil foi regimentada por meio do Decreto-lei 9.295 em maio de 1946, que criou o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), responsável pela fiscalização do exercício da profissão contábil, assim entendendo-se aos profissionais habilitados como contadores e técnicos em contabilidade e definiu as atribuições do Contador (Brasil, 1946).

Ainda acerca do mercado de trabalho contábil, é importante mencionar que no contexto brasileiro já existem estudos, em quantidades diferentes, que abordam questões específicas, como diferença salarial, empregabilidade, discriminação, entre outras, com

enfoque na dimensão de gênero (diferenças entre homens e mulheres cisgêneros), racial (diferenças entre pessoas negras e brancas), da inclusão (diferenças entre pessoas com e sem deficiência) e da diversidade sexual e de gênero (vivências de pessoas LGBTI+) (Brito e Prado, 2024; Anjos et al., 2022; Maia e Prado, 2023; Santiago, Barros e Bonfim, 2019; Oliveira, Monteiro e Irffi, 2019; Suliano, Irffi e Barreto, 2022).

A partir de uma pesquisa que coletou microdados provenientes da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, Brito e Prado (2024) investigaram as disparidades salariais entre homens e mulheres que atuam como profissionais da contabilidade na região nordeste do Brasil. Através de informações dos trabalhadores referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021, esses autores observaram evidências do efeito de discriminação salarial por gênero e raça entre profissionais contadores no período e região analisados.

Anjos *et al.* (2022), ao realizar uma pesquisa com 52 contadoras, que responderam ao questionário semiestruturado, sobre as condições em que as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil do estado do Rio de Janeiro, apontam que “no mercado de trabalho contábil existem discriminações de gênero e de raça presentes, especialmente as discriminações para com mulheres negras, tanto na etapa dos processos seletivos, quanto na falta de políticas de inclusão no ambiente organizacional” (Anjos *et al.*, 2022, p. 17).

As autoras também constataram que o grau de insatisfação salarial era maior entre as mulheres negras, que também tinham desvantagens em relação ao acesso à uma educação de qualidade, dificultando o alcance a postos mais altos na hierarquia organizacional. Se somavam a esses processos: a falta de representatividade, situações de discriminação racial em processos seletivos e no ambiente organizacional, poucas políticas de conscientização pelas empresas para amenizar os efeitos das discriminações e a ausência de políticas afirmativas para combater o racismo estrutural reproduzido pela contabilidade (Anjos *et al.*, 2022).

Já no tocante às Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho contábil, Maia e Prado (2023), a partir de dados obtidos por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), encontraram 38.982 PcD ligados a contabilidade e constataram que essas pessoas tem médias salariais maiores se comparadas às pessoas sem deficiência (16% para homens e 14% para mulheres).

Ao analisar o mercado de trabalho contábil sob a ótica de profissionais LGBTI+, Santiago, Barros e Bonfim (2019), a partir de 11 entrevistas com esses profissionais da Contabilidade do Rio de Janeiro, apontam que em diversos casos foram identificadas: violências simbólicas, como críticas e “piadas”, violência moral, omissão de superiores, grosseria, falta de respeito, preconceito, conservadorismo, heteronormatividade, opressão, agressão verbal, constrangimento, desconforto, ameaça e incitação à violência homofóbica, inclusive letal. Os autores complementam dizendo que, segundo os entrevistados, as pessoas que ocasionaram essas situações listadas geralmente não veem suas atitudes como prejudiciais.

Pensando o mercado de trabalho de forma mais ampla, estudos como os de Oliveira, Monteiro e Irffi (2019) e Suliano, Irffi e Barreto (2022) investigaram a discriminação sofrida em detrimento da orientação sexual das pessoas LGBTI+ e como essa discriminação afetava sua inserção no mercado de trabalho e impactava na remuneração dos pesquisados. Em resumo, os estudos identificaram e apontaram que a população LGBTI+ possui níveis mais elevados de formação. No entanto, é preocupante que os salários não estejam alinhados com o nível de educação dos trabalhadores LGBTI+. Portanto, essa disparidade pode ser um indício de discriminação no mercado de trabalho.

2.2 Pessoas Trans e Travestis: aspectos conceituais

Diante desses estudos que versam sobre pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho geral e no específico da contabilidade, é importante delinear algumas especificidades, já que comumente as pessoas trans e travestis vivenciam mais fortemente situações de discriminação na sociedade comparadas às lésbicas, gays e bissexuais cisgêneros. Neste

sentido, é importante trazer algumas conceituações e comentar algumas diferenças fundamentais sobre orientação sexual e identidade de gênero.

Orientação sexual é a atração afetiva e sexual por alguém, ou seja, é a vivência interna relativa à sexualidade. No tocante a orientação sexual, uma pessoa pode ser homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual e assexual. Homossexual é quem se sente atraído sexual e afetivamente por alguém do mesmo gênero que o seu, podendo se identificar como lésbicas (no caso de mulheres) ou gays (no caso de homens); já heterossexual é quem se relaciona de forma afetivo-sexual com pessoas do gênero oposto ao seu; bissexual por ambos os gêneros; pansexual por todas as pessoas independente da identidade de gênero; e assexual sente pouca ou nenhuma atração sexual por pessoas de qualquer gênero (Jesus, 2012; Azevedo, 2017).

Segundo Jesus (2012, p. 24), identidade de gênero está relacionada ao “gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento”. Nesse quesito, a pessoa pode ser cisgênero e transgênero (binária ou não-binária). Conforme descrito pela autora, cisgênero é o conceito “guarda-chuva” que abrange as pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado em seus nascimentos – mulheres cisgêneros e homens cisgêneros.

Neste sentido, Vergueiro (2016) refletindo a partir de Judith Butler, aponta que a cisgeneridade não é uma “verdade intrínseca”, mas sim um conjunto de normas e práticas que são repetidamente reproduzidas e que todas as pessoas são pressionadas a seguir para se adequarem e garantirem sua aceitação social. A autora ainda define a cisnormatividade como a presunção de que todas as pessoas são cisgêneras, estabelecendo um padrão social em que ser cisgênero é considerado a norma. Essa presunção marginaliza e invisibiliza as vivências de pessoas trans e travestis, perpetuando estruturas de exclusão e discriminação para aqueles que não se enquadram nesse modelo normativo.

Já transgênero, é um termo “guarda-chuva” “que abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento” (Jesus, 2012, p. 25). Neste sentido, uma pessoa transgênero, conforme categorizado por Jesus (2012), pode ser, no contexto brasileiro, transexual ou travesti. Transexual é a pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento. A autora nos chama atenção quanto ao uso do termo de forma isolada, “pois soa ofensivo para pessoas transexuais, pelo fato de essa ser uma de suas características, entre outras, e não a única. Sempre se refira à pessoa como mulher transexual ou como homem transexual, de acordo com o gênero com o qual ela se identifica” (Jesus, 2012, p. 27). Nesta perspectiva, ela conceitua que homem transexual é quem reivindica o reconhecimento social e legal como homem e mulher transexual é quem reivindica o reconhecimento social e legal como mulher.

Com relação a identidade travesti, Azevedo (2017) aponta que é uma identidade de gênero feminina que está estritamente ligada ao território latino-americano, algumas travestis se reconhecem como mulheres, mas há as que, conforme evidenciado por Jesus (2012), não se reconhecem como homem ou mulher, entendendo-se como integrantes de um terceiro gênero ou de um não-gênero.

Para alguns autores, dentro do “guarda-chuva” abarcado pela transgeneridade reside também a identidade não-binária. Segundo Barbosa (2023), as transidentidades não-binárias desafiam o binarismo de gênero tradicional (homem-mulher) e incluem diferentes expressões de gênero. Entre as identidades, encontram-se pessoas bigêneras, que possuem dois gêneros (não necessariamente limitados a homem ou mulher); agêneras, que não se identificam com nenhum gênero; e gênero-fluidas, que transitam entre várias identidades de gênero ao longo do tempo. Para Martins e Nascimento (2024), a não-binariedade é definida/descrita como um conceito fluido e dinâmico, que transcende qualquer tentativa de categorização rígida ou materialização corporal específica. Em vez de ser capturada por uma única identidade fixa, a não-binariedade existe em um espaço liminar, entre as normas tradicionais de gênero.

Portanto, identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes da experiência humana e que não se confundem. Inclusive, sujeitos transgêneros podem ser

heterossexuais, lésbicas, gays, bissexuais, pansexuais ou assexuais, assim como os sujeitos cisgêneros (Jesus, 2012).

2.3 Pessoas Trans e Travestis e o mercado de trabalho

Em seu estudo, Almeida e Vasconcelos (2018) procuraram analisar o acesso ao emprego pela população transexual e travesti no município de São Paulo através de entidades, organizações, instituições, órgãos e grupos que atuam diretamente com essas pessoas na referida cidade. Os respondentes eram, em sua maioria, pessoas trans que ocupavam cargos de liderança nas respectivas instituições. Os autores apontaram os principais desafios enfrentados na busca pela inserção no mercado de trabalho pelas pessoas trans e travestis, foram eles, problemas educacionais, problemas com documentos, implicações quanto ao uso do banheiro e vestiário de acordo com o gênero de identificação, linguagem corporal e verbal e preconceito e transfobia. No tocante a este último desafio, os autores destacam:

O preconceito foi o principal elemento citado entre as entrevistadas como obstáculo ao acesso da população trans ao emprego. Isso porque as pessoas trans não são vistas como mulheres e homens “verdadeiros”, além de serem estigmatizadas e vinculadas a posturas tidas socialmente como reprováveis, como envolvimento com drogas, violência e prostituição. Por isso, encontram resistências para acessar e permanecer no mercado de trabalho (Almeida e Vasconcelos, 2018, p. 311).

De igual forma, os estudos de Ricardo (2020) sobre o mercado de trabalho para pessoas transexuais no Brasil, analisou tanto as vagas oferecidas na plataforma transempregos, quanto o levantamento realizado pela Associação de Homens Trans e Transmasculinidades (AHTM) e pela Articulação e Movimento para Travestis e Transexuais de Pernambuco (AMOTRANS - PE) em parceria com o Espaço Trans da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Segundo a autora, o “principal entrave para o acesso dessas pessoas ao mercado formal e protegido de trabalho é ainda o preconceito, que perpassa todos os aspectos da vida desses indivíduos, principalmente desde a formação escolar” (Ricardo, 2020, p. 3). Na sequência, ela acrescenta que considerando os obstáculos que essas pessoas vivenciam para acessar o mercado formal de trabalho, estas findam por refugiar-se em profissões mais invisíveis e até estigmatizadas socialmente e desprotegidas laboralmente. Goerch e Silva (2019) discorrem que por falta de alternativa, muitas mulheres transexuais e travestis adentraram o mundo da prostituição, onde se submete a situações de risco. De maneira geral, colocam:

O mercado profissional para as pessoas transexuais é extremamente difícil e acarreta efeitos colaterais para toda a sociedade. Ao excluir-se ou dificultar a entrada dos transexuais no mercado de trabalho, simplesmente pelo fato de serem transexuais, criam-se, com esta forma preconceituosa de tratar-se pessoas diferentes do padrão de gênero socialmente estabelecido como correto, pessoas marginalizadas, sem expectativa de futuro, e com uma baixa expectativa de vida, frustram o grupo social inteiro (Goerch e Silva, 2019, p. 18).

Por outro lado, “mesmo quando conseguem acesso a este mercado [de trabalho formal] terminam por ficar à mercê da aceitação ou não no ambiente de trabalho” (Ricardo, 2020, p. 4, *grifo nosso*). Nesta perspectiva, Ricardo (2020) complementa que muitas das pessoas transexuais que passaram por processos seletivos de emprego e obtiveram aprovação, não conseguiram efetivação no quadro funcional devido à sua identidade de gênero; outras, mesmo sendo profissionais qualificados e competentes, não foram contratados e acabaram buscando outras áreas de atuação. Ou seja, qualificação profissional e competências não são garantias para a empregabilidade trans e travesti no Brasil, pois há

vieses inconscientes nas empresas que prejudicam o acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

Ainda dentro dessa discussão, através de uma pesquisa empírica em 2016 com oito pessoas transgêneras de empresas diversas na cidade da Uberlândia-MG, Cândido e Medeiros (2021, p. 15) concluem que

as pessoas transgêneras entrevistadas percebem a existência de diversas formas de preconceito e discriminação nas práticas organizacionais e dos colegas de trabalho, seja através de olhares, piadas, forma de tratamento, restrições para frequentar alguns espaços e a resistência. Além disso, ficou patente também as formas como eles se percebem, o medo e a angústia que sentem e que acabam por gerar certo grau de afastamento social e psicológico.

Em suma, ao visualizarmos, no mercado de trabalho formal, a discriminação nos processos de contratação e a retaliação/violência vivenciada no cotidiano laboral, entre outras circunstâncias que foram supracitadas com relação às pessoas trans e travestis, nos questionamos se no mercado contábil a realidade é semelhante.

Ao pesquisar com profissionais LGBTI+ no mercado de trabalho contábil, Santiago, Barros e Bonfim (2019) apresentam relatos de dois entrevistados acerca das dificuldades, reivindicações e conquistas vivenciadas por funcionários transexuais em seus locais de trabalho:

O entrevistado “A” citou um caso onde um funcionário transexual precisou entrar com um processo judicial para obter seus direitos; outro caso envolvendo pessoas transexuais foi citado pelo entrevistado “G”, que relatou que a funcionária transexual teve de fazer reclamações com o gerente geral para conseguir seus direitos. Somente após ambos chegarem a esses extremos, as empresas fizeram as mudanças necessárias para que eles se sentissem confortáveis no local de trabalho, como, por exemplo, adequações nos banheiros, nos uniformes, além de os colegas passarem a tratá-los de forma mais adequada a seu gênero (Santiago, Barros e Bonfim 2019, p. 250).

As únicas pesquisas brasileiras identificadas, com enfoque específico em pessoas trans e travestis na contabilidade, é a de Círico, Telles e Galvão (2021) e a de Círico (2024). Círico, Telles e Galvão (2021), ao mapearem os desafios enfrentados por pessoas trans na contabilidade, encontraram 6 relatos de casos de transfobia na profissão contábil, marcados pela “estigmatização social, medo, insegurança, falta de reconhecimento, exceção e renúncias causadas pelo ambiente contábil opressor” (Círico, Telles e Galvão, 2021, p. 41). As vítimas relatam o enquadramento forçado no gênero que elas não se identificam e o impedimento de vivenciar suas identidades de gênero no ambiente laboral, chegando ao extremo de um caso de demissão por discriminação transfóbica.

Esses autores, ao abordarem sobre LGBTfobia estrutural e recreativa na profissão contábil, exploram a discussão acerca dos padrões heteronormativos e suas consequências. Eles definem:

LGBTfobia estrutural e recreativa na profissão contábil, sendo que os preconceitos estruturais são aqueles que sustentam comportamentos heteronormativos conservadores por meio da naturalização de práticas que violam a dignidade e os direitos da comunidade LGBTQIA+, e recreativos quando há tentativa de amenizar o preconceito, inserindo-o dentro de um contexto que deslegitima a gravidade da ação cometida (Círico, Telles e Galvão, 2021, p. 32).

Na continuidade de suas reflexões, eles também analisaram os desafios enfrentados por mulheres trans no mercado de trabalho formal no Brasil e observaram a presença de discriminações e violações relacionadas, sobretudo, à aparência da mulher trans, bem como

aos estigmas que surgem antes mesmo de sua inserção neste mercado. Esses desafios acabam por levar à exclusão e marginalização de corpos que não se enquadram no padrão patriarcal cisgênero e heteronormativo (Círico, Telles e Galvão, 2021).

Em sua tese de doutorado intitulada “Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira”, Círico (2024), por meio de estudos revisados e relatos compartilhados de pessoas trans, travestis e não-binárias, aponta que os ambientes da contabilidade, tanto educacionais como profissionais, são “hostis, violentos e excludentes às pessoas estudantes e trabalhadoras transgêneras e travestis” (Círico, 2024, p. 138). A autora trouxe relatos de pessoas trans e travestis que, apesar das violências e dificuldades, conseguiram adentrar e permanecer nos ambientes profissionais da contabilidade, como relata:

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 contabilidade trans (Círico, 2024, p.138).

Círico (2024) afirma que esse mapeamento da resistência de pessoas trans e travestis na contabilidade é algo inédito, já que as pessoas entrevistadas apontaram serem “as primeiras pessoas trans nos ambientes contábeis por onde transitaram e ainda transitam” (p.129), o que corrobora com o fato de não se sentirem pertencentes ao ambiente contábil e menos ainda representadas por este.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa traz uma proposta inovadora, uma vez que para compor a base teórica foi realizado inicialmente um levantamento bibliográfico por meio da plataforma Google Scholar, com a aplicação do operador *booleano* “and” e as seguintes palavras e expressões para busca: “Pessoas trans and contabilidade”, “pessoas trans and mercado de trabalho contábil”, “transexuais and contabilidade”, “transgêneros and contabilidade”. A partir dessa pesquisa inicial foram observados poucos estudos específicos na base pesquisada sobre pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil brasileiro.

Mesmo diante dessa lacuna de informações em termos gerais, esta pesquisa enquadra-se como descritiva, já que, conforme definida por Gil (2008), é um tipo de investigação que visa descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, nos permitindo compreender melhor o comportamento humano e as tendências em diferentes contextos. Essa abordagem se caracteriza pelo uso de técnicas padronizadas de coleta de dados.

3.1 Coleta de dados

Inicialmente a amostra de dados desta pesquisa seria construída apenas com os estados do Rio Grande do Norte e Ceará, a partir da contribuição dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Ceará e Rio Grande do Norte (CRC-CE e CRC-RN). Optou-se por estabelecer contato com essas autarquias, ao considerar que estas têm a finalidade de regulamentar a profissão contábil nas regiões e possuem listas de e-mails de usuários, composta por contadores associados à sua base de dados, que são dos mais diversos segmentos sociais. No entanto, houve dificuldade em obter dados referentes à população

pesquisada junto aos conselhos, surgindo a necessidade de traçar um outro caminho metodológico.

É importante sublinhar que, no próprio *website* do CFC, no item “Quantos somos” não há dados inclusivos quanto ao perfil de profissionais contábeis registrados, de forma a contemplar marcadores sociais, como exemplo, a identidade de gênero, raça e deficiência⁴. O marcador gênero apresentado pelo CFC, é excludente, ao apresentar apenas a divisão identitária em feminino e masculino, e que, segundo Círico (2024) deveria ser: mulher cis, mulher trans, travesti, homem cis, homem trans, transmasculino e pessoa não-binária.

Os critérios definidos para a coleta de dados foram: pessoas inseridas no contexto laboral brasileiro da contabilidade que se identificam como trans e travestis. Dada a escassez de dados disponíveis sobre esses trabalhadores e a inexistência de levantamentos específicos que mapeiem essa população, a presente pesquisa adota uma amostra não probabilística por conveniência. Esse tipo de amostra é utilizado quando o pesquisador “seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo” (Gil, 2008, p. 94).

Perante o exposto, foi utilizada a técnica “bola de neve” como estratégia de coleta de dados a fim de alcançar o público alvo desta pesquisa. Como aponta Vinuto (2014), o procedimento do tipo bola de neve é usado para acessar grupos difíceis de alcançar ou que não há exatidão quanto a sua quantidade. Nesse método, o pesquisador inicia o processo com alguns participantes iniciais que, por sua vez, indicam outros indivíduos com o perfil desejado.

Inicialmente, foram contactadas pessoas trans e travestis com visibilidade nacional no meio contábil, através da rede social *Instagram*. Essas pessoas indicaram outros respondentes, bem como divulgaram a pesquisa em seus perfis pessoais. Após a criação de um cartaz de divulgação em meio digital, contou-se com o apoio de associações, grupos e coletivos como, Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID), Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (IBRAT), Rede Nacional de Pessoas Trans - Brasil (RedeTrans), Projeto TransFormar do Núcleo de Pesquisa e Extensão em Gênero, Raça e Sexualidade da Universidade de São Paulo (Generas-USP), que o compartilharam, possibilitando mais respondentes.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário semiestruturado⁵ com 24 (vinte e quatro) perguntas, sendo 4 (quatro) abertas e 20 (vinte) fechadas (ver Apêndice). O questionário foi elaborado e respondido através do aplicativo *Google Forms* e foi dividido em três seções: I) perfil socioeconômico e demográfico; II) atuação/inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil; III) realidade do mercado de trabalho contábil para pessoas trans e travestis. Cada bloco teve igualmente 8 (oito) perguntas. É importante mencionar que todas as informações compartilhadas através do questionário estão protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), isso significa que os dados pessoais serão tratados com segurança, confidencialidade e em conformidade com a lei nº 13.853/19 (Brasil, 2019).

3.2 Características da amostra

Após a indicação e divulgação da pesquisa, o questionário ficou disponível para resposta em formato online do período de 01/07/2024 a 21/09/2024, obtendo 10 respostas entre as datas 13/07/2024 a 25/08/2024. Na primeira seção foram feitas perguntas para

⁴ Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>

⁵ O questionário utilizado foi submetido a uma validação prévia pela antropóloga Pietra Conceição Azevedo, integrante do Grupo de Pesquisa Gênero, Corpo e Sexualidades (GCS) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e especialista na área, com o objetivo de assegurar a pertinência das questões, bem como sua adequação ao tema da inserção profissional de pessoas trans e travestis na contabilidade.

identificação dos respondentes e para entender o contexto socioeconômico e demográfico permitindo que fosse explorada a diversidade e as nuances da população estudada.

Perante a variedade de respostas a respeito dos estados onde os respondentes nasceram e residem atualmente, os dados foram agrupados por região para melhor compreensão dos aspectos de deslocamento e serão apresentados nos resultados, na seção intitulada perfil socioeconômico e demográfico. A Tabela 1 apresenta os dados de forma resumida, conforme abaixo.

Tabela 1 – Realidade do mercado de trabalho contábil para pessoas trans e travestis

1. Sexo	%
Homem Trans	50
Transmasculino	0
Mulher Trans	30
Travesti	10
Não binário	10
2. Idade	%
18 a 24	10
25 a 34	70
35 a 64	20
65 ou mais.	0
3. Identidade racial	%
Preto(a)	10
Pardo(a)	40
Branco(a)	50
Indígena	0
Amarelo(a)	0
4. Nível de formação	%
Nível técnico(a)	0
Graduando(a)	0
Graduado(a)	40
Pós-Graduando(a) (Lato sensu)	10
Pós-Graduado(a) (Lato sensu)	10
Mestrando(a)	20
Mestre(a)	0
Doutorando(a)	10
Doutor(a)	0
Pós-doutorando (a)	10
5. renda média mensal	%
Menos de R\$ 1.412,00 por mês	0
R\$ 1.412,01 - R\$ 2.824,00 por mês	20
R\$ 2.824,01 - R\$ 4.236,00 por mês	30
R\$ 4.236,01 - R\$ 5.648,00 por mês	20
R\$ 5.648,01 - R\$ 7.060,00 por mês	0
R\$ 7.060,01 - R\$ 8.472,00 por mês	10
R\$ 8.472,01 - R\$ 9.884,00 por mês	10
Mais de R\$ 9.884,00 por mês	10

Fonte: elaborado pelo autor (2024).

3.3 Técnica de análise

Para a análise dos dados coletados nos questionários foi adotada a técnica de Análise de Conteúdo, com base na metodologia de Bardin (1977). Em conjunto, utilizou-se da análise de frequência de palavras (Molina, Silva e Santos, 2017), visando mapear as palavras mais citadas a fim de criar categorias a serem analisadas por meio de uma abordagem qualitativa,

conjecturando as complexidades que perpassam os contextos e as questões subjetivas das pessoas pesquisadas.

Sobre a abordagem qualitativa, Prodanov e Freitas (2013) definem a pesquisa qualitativa como aquela que compreende e explora os fenômenos de maneira mais profunda, considerando a subjetividade e os contextos em que ocorrem. Ela é especialmente útil quando se deseja investigar aspectos complexos e multifacetados da realidade, não impondo o uso de métodos e técnicas estatísticas.

No processo de análise, além do filtro que foi feito para identificar palavras recorrentes, que confirmaram as categorias analíticas centrais desta pesquisa, sendo feitas análises a partir dos agrupamentos definidos para as perguntas. Portanto, identificou-se a faixa etária, raça, nível de formação, renda média e naturalidade para definição do perfil do entrevistado (características socioeconômicas).

De igual forma, observou-se se as pessoas pesquisadas estão ou não atuando no mercado de trabalho, quais suas profissões, tempo de trabalho, experiências de busca de emprego e ferramentas de inserção para compreensão da atuação/inserção no mercado de trabalho contábil. Também buscou-se compreender um pouco da realidade do mercado de trabalho contábil para as pessoas trans e travestis, refletindo sobre: transfobia, oportunidades, desafios, expectativas, inclusão e diversidade, promoção da igualdade e representatividade em cargos de liderança.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil socioeconômico e demográfico de pessoas trans e travestis na Contabilidade

A análise dos dados coletados permitiu identificar características socioeconômicas e demográficas que contribuem para a compreensão, ainda que incipiente, dos contextos de vida dessas pessoas. Em relação à identidade de gênero, observou-se uma maior prevalência de homens trans, que representaram 50% da amostra. Mulheres trans constituíram 30% dos respondentes, enquanto 10% identificaram-se como travestis e outros 10% como pessoas não binárias. Quanto à identidade étnico-racial, os respondentes identificaram-se metade como branca (50%) e metade como negra (pardas 40% e pretas 10%). Não houve participação de pessoas indígenas ou amarelas.

A faixa etária predominante entre os participantes foi a de 25 a 34 anos, que abarcou 70% da amostra. Esse dado sugere que a maior parte dos respondentes está em uma fase jovem/adulta, possivelmente no auge de sua vida profissional ou acadêmica. A faixa etária de 35 a 64 anos representou 20%, e apenas 10% dos respondentes estão na faixa etária de 18 a 24 anos. Não houve respondentes com idade superior a 64 anos, o que pode ser explicado pela baixa presença de pessoas trans e travestis no ensino superior (Portela e Feres Júnior, 2021; ANDIFES, 2019), que vem mudando gradativamente com o tempo. Isso evidencia o caráter relativamente recente do acesso dessas pessoas às universidades e, consequentemente, sua formação superior e ingresso no mercado de trabalho formal, incluindo o setor contábil.

A análise do nível de formação revelou que 40% dos respondentes possuem graduação completa como maior nível de escolaridade. Os demais 60% estão cursando ou já concluíram a pós-graduação, sendo 10% pós-graduados (*lato sensu*), 20% mestrandos, 10% doutorandos e 10% pós-doutorandos. Não houve participantes com nível técnico ou graduação em andamento. O alto percentual de respondentes em nível de pós-graduação sugere que a qualificação avançada pode ser um requisito fundamental para inserção dessa população no mercado de trabalho.

Com base no salário mínimo vigente em 2024 (R\$ 1.412,00), a análise de renda revelou que 20% dos participantes recebem entre um e dois salários mínimos, 30% entre dois e três, e 20% possuem rendimentos entre três e quatro salários mínimos. Apenas 10% dos respondentes ganham mais de cinco salários mínimos, e outros 10% recebem mais de seis salários. Apenas 10% dos participantes possuem rendimentos superiores a R\$ 9.884,00,

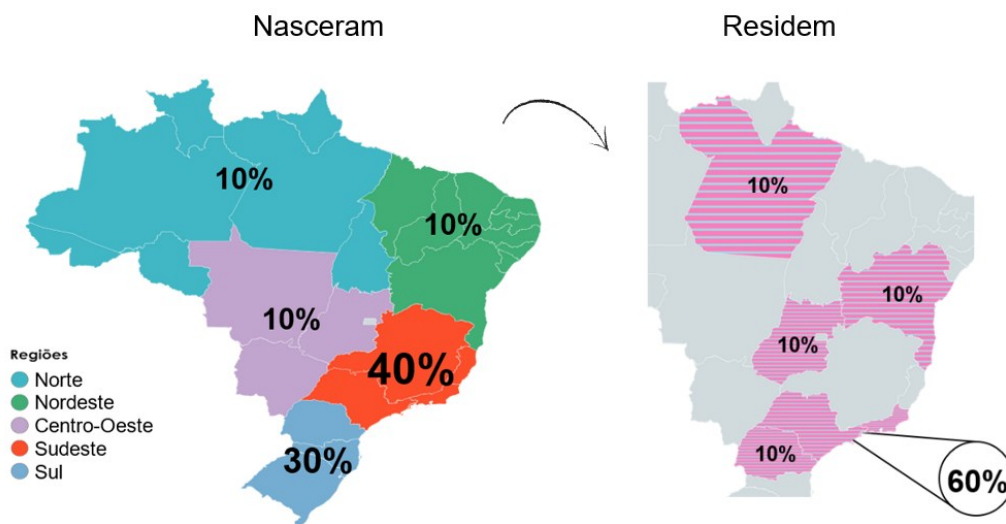
equivalentes a sete salários mínimos. Demonstrando que 70% dos respondentes ganham menos de quatro salários mínimos.

Esses valores estão diretamente relacionados às localidades onde os respondentes vivem, refletindo o custo de vida diferenciado entre regiões e a influência da localidade, da região e das oportunidades de trabalho oferecidas em cada área. Não houve apontamentos por parte dos respondentes sobre discriminação por questões salariais, diferente de pesquisas realizadas com outros recortes, como a de Brito e Prado (2024).

Também foi perguntado aos profissionais sobre o estado de nascimento e onde estão atuando, com o objetivo de entender a necessidade de deslocamento e a disponibilidade de oportunidades de trabalho. As respostas revelaram uma diversidade de locais de nascimento, sendo 40% dos respondentes do Sudeste, 30% do Sul e os 30% restantes estão distribuídos igualmente entre as demais regiões, com 10% em cada.

A análise do estado onde os respondentes estão localizados mostra que 50% residem em São Paulo, demonstrando uma concentração populacional nesse estado, somando com mais 10% que atualmente residem no Rio de Janeiro, temos um total de 60% da população trans e travesti, que foi analisada neste estudo, residindo na região sudeste. Os outros 40% estão divididos entre os estados da Bahia, do Paraná, do Pará e de Goiás. Esses dados estão evidenciados na figura 1 abaixo.

Figura 1 – Dados sociodemográficos



Fonte: elaborado pelo autor (2024).

Quanto à localização do município, verificou-se que 80% dos respondentes residem em regiões metropolitanas e apenas 20% residem em municípios localizados no interior. Em suma, os dados revelam uma tendência de concentração no estado de São Paulo e em regiões metropolitanas. Esse padrão pode refletir as dinâmicas migratórias e as oportunidades que grandes centros urbanos oferecem em comparação com regiões interioranas (Dupas, 2007; Santos, 2004).

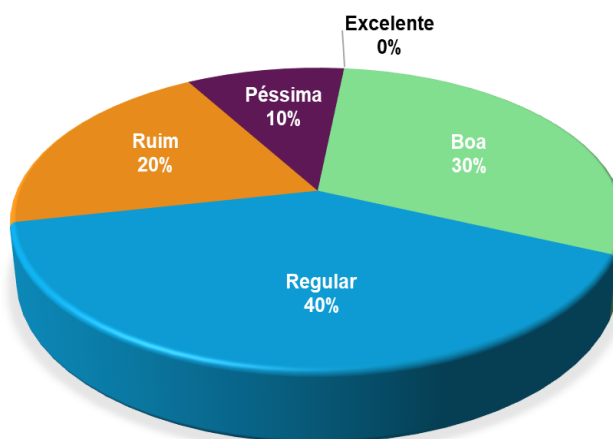
4.2 Inserção e atuação de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil

Todos os respondentes estão/estiveram atuando no mercado de trabalho. As profissões observadas foram: estagiários, professores, contadores, analistas tributários e analistas contábeis, tendo a maioria atuando como analista contábil (40%). O analista contábil atua principalmente na área de contabilidade gerencial e análise financeira, mas também pode atuar na auditoria interna e controladoria, como definido por Brito (2018) e Marion (2022). Em

relação ao tempo de atuação, 10% informaram que estão entre um a três anos, 40% de três a cinco anos, 40% estão a mais de cinco anos, evidenciando que a maioria já atua a um tempo considerável, ainda 10% responderam que não se aplica.

Ao responderem sobre suas experiências ao procurar emprego na área contábil, uma parcela classificou sua vivência como “Boa” (30%), seguido de “Regular” (40%), os outros 30% classificaram suas experiências como “Ruim” (20%) ou “Péssima” (10%), e ninguém avaliou a experiência como “Excelente”, conforme mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Experiência ao procurar emprego na área contábil



Fonte: elaborado pelo autor (2024).

Estudos anteriores, que também abordam a exclusão em processos seletivos, apontaram casos recorrentes de discriminação, exclusão e dificuldades de inserção no mercado de trabalho para pessoas LGBTI+ (Oliveira, Monteiro e Irffi, 2019; Suliano, Irffi e Barreto, 2022; Ricardo, 2020; Goerch e Silva, 2019). Embora parte dos profissionais tenha avaliado suas experiências como boas, a maioria descreveu a busca por uma vaga como uma experiência regular, e uma parcela considerável relatou vivências ruins e péssimas. Esses dados indicam que, embora algumas mudanças positivas possam ter ocorrido, o cenário ainda está distante de proporcionar experiências consideradas excelentes para esses profissionais.

O maior obstáculo relatado na inserção ao mercado de trabalho foi a “Dificuldade em encontrar oportunidades adequadas” (50%), o que pode refletir a falta de ofertas inclusivas de emprego ou que reconheçam as necessidades e competências específicas dessa população (Almeida e Vasconcelos, 2018; Ricardo, 2020), além disso, sinaliza a demanda por políticas e vagas afirmativas na área contábil para a contratação de profissionais trans e travestis. A “Falta de vagas disponíveis”, “Processos seletivos” e “Discriminação/preconceito” contabilizou uma parcela igual a 10% cada, somatizando 30%. Já 20% dos participantes responderam “Não se aplica”, o que pode representar que esses indivíduos não tiveram obstáculo na busca por emprego.

Quando questionados se acreditam que a identidade de gênero afeta as oportunidades de carreira na área contábil, a grande maioria (90%) respondeu que sim, enquanto apenas 10% não concordam com essa afirmação. Isso destaca o quanto questões relacionadas à identidade de gênero ainda afetam as chances de inclusão e crescimento dessa população, como revelado pelos dados, competência e qualificação profissional não são fatores determinantes para o acesso, permanência e obtenção de respeito no mercado de trabalho contábil (Almeida e Vasconcelos, 2018; Ricardo, 2020; Círico, Telles e Galvão, 2021; Círico, 2024).

O questionário também procurou saber se os profissionais tinham conhecimento de organizações ou grupos que oferecem recursos ou suporte para pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil. Metade afirmou conhecer, enquanto a outra metade não tem conhecimento dessas iniciativas, evidenciando a existência de uma lacuna na divulgação dessas instituições ou a falta de recurso para que elas possam promover ações que abrangem uma parcela maior de profissionais trans e travestis da contabilidade. Aqui vale apontar, dentre os diversos grupos e organizações existentes no Brasil, algumas que atuam na inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho, como a Plataforma TransEmpregos, que é o maior portal de oferta de vagas e compartilhamento de currículos do Brasil e a Transcendemos, uma empresa de consultoria que promove a inclusão de pessoas trans e travestis em ambientes organizacionais, bem como incentiva a diversidade em ambientes profissionais.

4.3 Realidade do mercado de trabalho contábil para pessoas trans e travestis

No aspecto da realidade do mercado de trabalho para pessoas trans e travestis, os indivíduos foram questionados a respeito das experiências de discriminação, oportunidades igualitárias, inclusão e diversidade, além da eficácia das políticas inclusivas e da representatividade de pessoas trans e travestis no setor contábil, conforme exposto na tabela abaixo.

Tabela 2 - Realidade do mercado de trabalho contábil para pessoas trans e travestis

Você já enfrentou discriminação, preconceito, violência verbal ou física no ambiente de trabalho contábil devido à sua identidade de gênero?	%
Sim	60
Não	40
A(s) empresa(s) onde você trabalhou oferece(m) oportunidades igualitárias para pessoas trans e travestis?	%
Sim	40
Não	60
Como você avalia a inclusão e a diversidade nas empresas contábeis em relação às pessoas trans e travestis?	%
Excelente	0
Boa	0
Regular	30
Ruim	30
Péssima	40
Você acredita que políticas de inclusão e diversidade são eficazes na promoção da igualdade para pessoas trans e travestis na área contábil?	%
Sim	80
Não	20
Como você avalia a representatividade de pessoas trans e travestis em cargos de liderança no setor contábil?	%
Excelente	0
Boa	10
Regular	30
Ruim	10
Péssima	50

Fonte: elaborado pelo autor (2024).

A maioria dos respondentes (60%) relataram ter enfrentado discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho devido à sua identidade de gênero e 60% afirmaram que as empresas onde trabalharam não oferecem oportunidades igualitárias, evidenciando a percepção de que o mercado contábil ainda é conservador e exclui ativamente profissionais

Além de sinalizar as palavras-chaves desta pesquisa, a presença frequente de termos como “inclusão”, “diversidade”, “gênero” e “empresa” indica uma consciência crescente sobre essas questões, de forma correlacionadas, e um desejo de mudança. De igual forma, a recorrência de palavras como “preconceito”, “transfobia”, “violência” e “invalidação”, reforçam as experiências negativas e as preocupações em torno daquilo que podemos enquadrar como “violências transfóbicas”, que incluem as diversas situações discriminatórias vivenciadas nos contextos laborais da contabilidade.

Por último, o uso dos vocábulos “oportunidades”, “programas”, “recrutamento”, “vagas”, “afirmativas” e “capacidade” destaca a importância de ações concretas por parte das empresas, instituições educacionais e órgãos reguladores para criar um ambiente mais inclusivo e equitativo, evidenciando a necessidade de políticas e práticas que promovam a diversidade e também mostrando que ainda há um caminho a ser percorrido para alcançar a plena inclusão e aceitação no setor contábil. Na sequência, iremos adentrar com mais profundidade nesses apontamentos.

4.4.1 Desafios

Quando perguntados a respeito dos principais desafios enfrentados por pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil, os profissionais apontaram, principalmente, a discriminação através da transfobia, tanto por parte de colegas de trabalho quanto por parte de clientes, existindo casos nos quais as empresas eram coniventes. Os relatos incluem o uso proposital de pronomes incorretos (como tratar mulheres trans e travestis no masculino ou homens trans no feminino), piadas de cunho depreciativo, comentários patologizantes e invalidação das identidades de gênero.

Os relatos obtidos reforçam o que a literatura sobre mercado de trabalho e discriminação já aponta. Cândido e Medeiros (2021) e Círico, Telles e Galvão (2021), por exemplo, identificam situações de violência simbólica e moral de cunho transfóbico, como piadas e críticas depreciativas, que são corroboradas pelos relatos analisados em suas pesquisas. O preconceito não combatido ativamente também foi apontado como um problema grave. Os profissionais afirmam que, quando as empresas não tomam medidas para enfrentar a violência ou práticas transfóbicas, acabam se tornando cúmplices, perpetuando a exclusão e a discriminação.

Alguns respondentes destacam as dificuldades enfrentadas para obter oportunidades de emprego, mencionando exclusão e discriminação nos processos seletivos. Essa problemática foi abordada por Oliveira, Monteiro e Irffi (2019) e por Suliano, Irffi e Barreto (2022), que encontraram evidências de discriminação contra pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho. O mesmo foi observado por Almeida e Vasconcelos (2018) e Ricardo (2020), que pesquisaram especificamente “transexuais”. O termo “concorrência cis”, apontado por um dos respondentes, sugere que profissionais trans e travestis enfrentam uma desvantagem competitiva em relação aos colegas cisgêneros. Como relata Ricardo (2020) e Círico (2024), essa dificuldade de inserção da população trans e travesti no mercado formal acaba por direcionar muitos desses profissionais para outras áreas de atuação.

Os profissionais relatam que empresas contábeis, especialmente de pequeno e médio porte, tendem a ser mais conservadoras, o que agrava a dificuldade de inclusão. Além da transfobia, há uma percepção de que o mercado de trabalho contábil é cisnormativo (Vergueiro, 2016; Círico, Telles e Galvão, 2021; Círico, 2024), muitas vezes hostil à presença de pessoas trans e travestis, pois mesmo quando contratados, esses profissionais têm sua capacidade profissional questionada. Isso foi evidenciado por um dos respondentes, que relata não receber o mesmo nível de confiança em suas competências em comparação aos colegas cisgêneros.

Portanto, no ambiente contábil, a transfobia limita as oportunidades de crescimento e aceitação, reforçando uma visão enviesada e estereotipada do que significa ser um profissional trans e/ou travesti. Esses profissionais mencionam ainda que não se sentem visíveis dentro da profissão, que é predominantemente cisgênera e masculinizada (Círico, Telles e Galvão, 2021). Pensando no âmbito geral, Goerch e Silva (2019) também destacam que essa falta de alternativas, muitas vezes, empurra mulheres trans e travestis para a prostituição.

Outro aspecto bastante comentado foi quanto a utilização do banheiro em ambiente organizacional, pois uma parte considerável dos respondentes relataram dificuldades relacionadas ao uso do banheiro correspondente ao gênero com o qual se identificam, isso ocorre quando uma pessoa trans e travesti é obrigada a utilizar o banheiro de acordo com seu gênero de nascimento, o que diverge do gênero que ela se identifica (Almeida e Vasconcelos, 2018; Santiago, Barros e Bonfim, 2019). Essa é uma prática transfóbica que tem sido pauta de discussões políticas, em que o movimento social organizado tem lutado a fim de assegurar o direito das pessoas de utilizarem o banheiro de acordo com o gênero com o qual se identificam⁶.

Entre os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil, houve um relato que destacou uma experiência positiva e outro que apresentou uma particularidade. Na primeira situação, o respondente mencionou que, por já estar consolidado profissionalmente antes de sua transição, foi aceito de forma mais tranquila por colegas e clientes. Esse relato reforça os achados de Círico (2024), onde sua tese revelou casos em que pessoas trans e travestis encontraram fissuras no “(cis)tema meritocrático” e utilizaram suas competências e conhecimentos contábeis para estabelecerem suas carreiras profissionais.

Nesse caso, a confiança pré-existente em sua competência facilitou a adaptação, evidenciando a importância de uma trajetória profissional já estabelecida como fator amenizador da discriminação, diferentemente de outros colegas trans e travestis que enfrentam tanto preconceito em processos seletivos, quanto têm suas capacidades frequentemente questionadas. Esse relato pode ser associado ao conceito de “capacidade técnica” discutido, de formas distintas por Brito (2018) e Marion (2022), que destacam a importância do aprimoramento das habilidades no reconhecimento profissional.

Na segunda situação, outro respondente afirmou não ter sofrido preconceito ou dificuldade de inserção. Conforme relatou, por ser o primeiro e único trans em sua empresa, optou por não revelar sua identidade de gênero – estratégia que pode estar associada à chamada “passabilidade”⁷. Essa situação, mais comum entre homens trans, revela uma dimensão importante da inserção profissional de pessoas trans e travestis, ou seja, o fato de que, em alguns casos, a aparência ou a capacidade de “passar-se” como cisgênero facilita a aceitação no ambiente de trabalho, sem, no entanto, eliminar as barreiras estruturais enfrentadas por grande parte dessa população, já que a passabilidade não é algo compartilhado por todos os homens trans.

4.4.2 Expectativas e sugestões

⁶ A campanha “STF, Libera Meu Xixi” foi lançada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) com o objetivo de pressionar o Supremo Tribunal Federal (STF) a retomar e finalizar o julgamento do Recurso Extraordinário 845.779/SC. A origem da campanha remonta a um caso de 2015, quando uma mulher trans foi retirada à força do banheiro feminino em um shopping em Santa Catarina e acabou fazendo suas necessidades fisiológicas em suas próprias vestes. Após esse incidente, o STF reconheceu a repercussão geral da questão, embora até outubro de 2024 não tenha votado a matéria.

⁷ Para mais reflexões sobre “passabilidade” ver Almeida (2012) e Pontes e Silva (2018). Almeida e Vasconcelos (2018) também fazem um apontamento sobre essa temática no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre as expectativas para o futuro em termos de inclusão e aceitação de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil, elas são otimistas. Muitos visualizam um aumento na representatividade trans e travesti, especialmente em ambientes de trabalho inovadores que tendem a ser mais abertos à diversidade. Há um desejo comum de que os próprios profissionais trans e travestis sejam agentes de mudança, aumentando o número de graduados e buscando apoiar empresas que realmente se comprometem com a diversidade.

A ideia de empreender também surge com força, com a aspiração de criar oportunidades para pessoas que, como os respondentes, enfrentam barreiras no mercado de trabalho. Como apontado por Círico (2024), o transempreendedorismo é uma saída à discriminação e ao preconceito vivenciado por essa população em ambientes laborais. Embora, um dos respondentes observou que nem todos buscam emprego formal, considerando que a “pejotização” — a prática de se formalizar como pessoa jurídica para prestação de serviços — é incentivada na profissão, o que pode criar barreiras para aqueles que desejam ser reconhecidos como profissionais na contabilidade.

De igual forma, as respostas indicam uma forte expectativa de que todas as pessoas trans e travestis possam ter acesso a ambientes de trabalho inclusivos, com salários justos e possibilidades de progressão na carreira (Círico, 2024). Há um clamor por mais pessoas trans e travestis em cargos de liderança e uma necessidade crescente de recrutamento e seleção trans-inclusivos, assegurando que o mercado contábil se torne um espaço mais igualitário e justo para todos. A inclusão dessas pessoas em cargos mais altos e a visibilidade de profissionais bem-sucedidos são vistas como estratégias importantes para inspirar pessoas trans e travestis a escolherem a contabilidade como carreira profissional, combatendo estereótipos e preconceitos que ainda persistem no setor.

Com relação às medidas que poderiam ser implementadas para melhorar a inclusão de pessoas trans e travestis na área contábil, entre as propostas, destacam-se a adoção do nome social⁸ nos cadastros das empresas e o uso correto de pronomes, que são fundamentais para garantir o respeito à identidade de gênero dos profissionais (Almeida e Vasconcelos 2018; Círico, 2024). Além disso, a implementação de planos de saúde que contemplem as necessidades específicas de saúde de pessoas trans e travestis, como terapia hormonal e cirurgias de afirmação de gênero, é vista como essencial.

Para que a inclusão se torne realidade, foi sugerida a implementação de diretrizes curriculares nas formações contábeis sobre diversidade, programas e políticas corporativas de inclusão e o incentivo à visibilidade de profissionais trans e travestis na área. Também foram recomendados treinamentos sobre diversidade para toda a equipe de trabalho, palestras com a participação de pessoas trans e travestis, bem como a criação de comissões de diversidade nas empresas para monitorar políticas inclusivas.

A existência de canais de denúncia para relatar preconceitos e discriminações, a oferta de banheiros e vestiários trans-inclusivos, assim como o fato de os uniformes utilizados na empresa serem de acordo com o gênero que a pessoa se identifica são outros pontos cruciais que emergem das respostas. A necessidade de programas que estimulem a inclusão social foi enfatizada, uma vez que o estigma que acompanha as pessoas trans e travestis frequentemente as rotula de maneira negativa (Cândido e Medeiros, 2021; Círico, Telles e Galvão, 2021).

Neste sentido, outra medida elencada que também corrobora no combate desses estigmas, seria a visibilidade e divulgação das trajetórias de pessoas trans e travestis atuantes da área, em ambientes institucionais. A presença desses profissionais bem-sucedidos e

⁸ Nome social, conforme definido por Jesus (2012, p. 30), é o “nome pelo qual as travestis e pessoas transexuais se identificam e preferem ser identificadas, enquanto o seu registro civil não é adequado à sua identidade e expressão de gênero”.

reconhecidos, pode inspirar e encorajar as pessoas a escolherem a contabilidade como profissão, além de ser uma forma eficaz de combater estereótipos, estigmas e preconceitos.

De igual forma, outra providência apontada é a implementação de vagas afirmativas com recrutamento ativo, tanto em processos seletivos de empresas quanto em concursos públicos. Outra sugestão foi que os CRCs deveriam criar uma frente de inclusão para incentivar que empresas contábeis contratem profissionais trans e travestis. Embora comissões de inclusão e diversidade já existam, é necessária a ampliação de suas ações, com maior enfoque nas pautas específicas de pessoas trans e travestis, além de incluir essas pessoas nas próprias comissões. Isso evitaria que se tornassem Comissões de Diversidade Seletiva na contabilidade.

4.4.3 Percepções

Por fim, o questionário deixou um espaço para que os respondentes falassem sobre algo mais relacionado às suas experiências e/ou desafios como profissional trans ou travesti no setor contábil. Novamente foi descrita uma realidade marcada por transfobia, tanto em ambientes organizacionais quanto acadêmicos. Uma das respostas mencionou a “transfobia recreativa e velada” como uma constante, e que, além dos obstáculos na prática profissional contábil, há muitos desafios no Ensino Superior, especialmente durante a graduação em Ciências Contábeis. Essas violências, muitas vezes invisíveis, se manifestam em diversos níveis e impactam diretamente a trajetória profissional de pessoas trans e travestis (Almeida e Vasconcelos, 2018; Cândido e Medeiros, 2021; Círico, Telles e Galvão, 2021).

A transfobia estrutural mencionada nos estudos de Círico, Telles e Galvão (2021), que discutem a exclusão dessas pessoas do mercado formal, é reforçada pelos relatos que apontam a falta de oportunidades, assim como a desconfiança por parte dos empregadores com relação aos profissionais trans e travestis da contabilidade. Para alguns, o contexto social e político pode ser um fator limitante, especialmente em cidades com uma forte presença de ideologias conservadoras, levando profissionais trans e travestis a omitir suas identidades de gênero para evitar discriminação.

Este cenário é agravado pela percepção de que a ascensão na carreira é extremamente difícil, uma vez que a contabilidade é vista como um espaço predominantemente cisgênero e masculino, onde a presença de pessoas trans e travestis ainda é pouco reconhecida. Somado a isso, uma das respondentes menciona sua percepção de que a contabilidade é uma área machista e patriarcal, onde identidades trans femininas enfrentam ainda mais dificuldades, refletindo na necessidade urgente de mudanças estruturais e culturais dentro do setor.

Tivemos pelo menos dois relatos positivos, o primeiro em uma empresa inclusiva, onde o respondente teve a oportunidade de dar uma palestra sobre a comunidade LGBTQIA+, ressaltando a importância de visibilidade e representatividade, e o segundo por outro que encontrou colegas e clientes que não o discriminavam. No entanto, muitos expressam a sensação de não pertencimento à profissão contábil, revelando o mercado de trabalho contábil como um não-lugar para pessoas trans e travestis, cuja expectativa de enfrentar preconceito, conforme sublinhado diversas vezes nesse texto, ainda paira sobre muitos. Essa disparidade ressalta, mais uma vez, a importância de um ambiente contábil acolhedor e trans-inclusivo, que é frequentemente ausente na área.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo compreender as percepções, desafios e expectativas de pessoas trans e travestis que atuam ou atuaram no mercado de trabalho

contábil no Brasil, especificamente identificar o perfil socioeconômico e demográfico dessas pessoas, conhecer a realidade do mercado de trabalho contábil para elas e entender como se dá a inserção e a atuação delas no mercado de trabalho contábil. Para atingir os objetivos do estudo, a pesquisa contou com a aplicação de um questionário semiestruturado, obtendo respostas de 10 (dez) pessoas trans e travestis de diversas regiões do Brasil, abrangendo uma diversidade de perfis em termos racial, de identidade de gênero, classe, geração e localidade. Desse modo a pesquisa obteve uma amostra satisfatória. Os dados coletados foram refletidos por meio de análise de conteúdo e frequência de palavras.

No que se refere à atuação no mercado de trabalho contábil, todos os respondentes relataram estar ou ter estado empregados, com o cargo de analista contábil sendo o mais citado. Apesar de uma parte classificar suas experiências na busca por emprego como “boas”, a maioria indicou vivências “regulares” a “péssimas”. A dificuldade em encontrar oportunidades adequadas foi citada como o maior obstáculo na busca por emprego, afetando metade dos profissionais. Neste âmbito, quase 100% afirmaram que a identidade de gênero impacta negativamente as chances para o desenvolvimento de carreira profissional na contabilidade.

Além disso, a pesquisa trouxe à tona uma realidade preocupante em relação à discriminação e preconceito no ambiente de trabalho contábil, com relatos de violências sofridas devido às suas identidades de gênero e que as empresas em que trabalharam não oferecem oportunidades igualitárias. A inclusão e diversidade nas empresas trabalhadas foram avaliadas negativamente pela maioria, embora 80% acreditem que implementações de políticas de inclusão são eficazes. Há empresas inclusivas, que respeitam, reconhecem e estimulam a diversidade, mas essas ainda são poucas na área contábil.

Quanto ao conhecimento de iniciativas de apoio, metade dos profissionais desconhecem a existência de organizações que oferecem suporte a pessoas trans e travestis no mercado contábil, destacando uma lacuna na divulgação e alcance dessas iniciativas. Em relação à representatividade, os respondentes apontam a ausência de pessoas trans e travestis em cargos de liderança, reforçando a ideia de que o ambiente organizacional contábil é dominado por um perfil hegemônico, o que agrava a exclusão dessas identidades.

A exclusão de pessoas trans e travestis começa nos ambientes escolares, limitando seu acesso ao ensino superior e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho contábil. Assim, discutir inclusão no setor contábil sem abordar as lacunas educacionais seria insuficiente. Mudanças estruturais na educação são essenciais, com foco na promoção de ambientes acolhedores e no combate ao preconceito transfóbico, garantindo a permanência dessas pessoas no ensino fundamental, médio e superior. A inclusão de diretrizes sobre diversidade e gênero nas grades curriculares de cursos de Ciências Contábeis foi apontada, por alguns dos respondentes, como fundamental para reduzir desigualdades e preparar profissionais para lidar com as diferenças no ambiente de trabalho.

Outro aspecto relevante destacado pela pesquisa é a necessidade de um maior envolvimento de instituições contábeis, como os CRCs e CFC, tanto na luta contra a transfobia quanto na promoção de políticas inclusivas. Essas instituições também poderiam exercer papel crucial na criação de dados sobre pessoas trans e travestis. Um simples campo sobre identidade de gênero nos formulários de registro profissional, por exemplo, poderia fornecer informações para a criação de um mapeamento e auxiliar pesquisadores interessados em investigar o tema.

Ressalta-se como limitação a escassez de dados sobre a população trans e travesti no mercado de trabalho contábil. A falta de informações específicas sobre essas pessoas dificulta um mapeamento mais abrangente e o acesso a uma amostra mais robusta. Assim, a generalização dos resultados não é recomendada. Como indicação para pesquisas futuras, este estudo indicou uma necessidade latente de aprofundamento investigativo sobre o tema, abordando tanto questões gerais de discriminação e inclusão no ambiente de trabalho quanto as experiências específicas de homens trans, transmasculinidades, mulheres trans, travestis

e pessoas não-binárias. Isso envolve levar em consideração outros marcadores sociais como raça, deficiência, classe, idade, território, entre outros.

A realização de entrevistas semiestruturadas e/ou pesquisas de campo empíricas poderia oferecer uma compreensão mais profunda das vivências dessas pessoas no ambiente contábil. Além disso, é imprescindível que futuras pesquisas não foquem apenas nos obstáculos e discriminações, mas também nas conquistas e potencialidades desses profissionais.

De maneira geral, este estudo contribui para a literatura contábil e organizacional ao fornecer dados sobre uma população pouco estudada em Ciência Contábeis, visando fundamentar futuras políticas públicas e iniciativas organizacionais para a inclusão e permanência de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil.

Portanto, pensamos que as empresas devem adotar medidas concretas para promover a inclusão, como treinamentos específicos, políticas afirmativas e mudanças estruturais que impactem a cultura organizacional. Embora haja avanços na percepção da diversidade no mercado contábil, ainda há muito a ser feito para garantir um ambiente verdadeiramente inclusivo. O envolvimento de empresas, instituições educacionais e órgãos reguladores é essencial para o desenvolvimento de políticas eficazes, transformando o mercado de trabalho contábil em um espaço mais acolhedor para todas as identidades de gênero.

REFERÊNCIAS

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.

ALMEIDA, Guilherme. Homens trans: novos matizes na aquarela das masculinidades? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 513-23, 2012.

ANDIFES. Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES – 2018**, maio de 2019. Relatório online. Disponível em: <http://www.andifes.org.br/v-pesquisa-nacional-de-perfil-socioeconomico-e-cultural-dos-as-graduandos-as-das-ifes-2018/>. Acesso em: 22 jan. 2024.

ANJOS, Ludimilla G. da S. dos; FURTADO, Priscyla de M. L; SILVA, Sandra M. C. da; SAUERBRONN, Fernanda F; NOVA, Silvia P. de C. C. Desigualdade Racial no Mercado Contábil: uma Análise sob a Perspectiva de Mulheres Negras do Rio de Janeiro. **Anais do 22º USP International Conference in Accounting**. São Paulo, 27 a 28 de julho de 2022.

AZEVEDO, Pietra. “**Travesti não é bagunça**” - etnografia da performance identitária das travestis no contexto urbano mossoroense. 2017. Monografia (Graduação em Ciências Sociais - Bacharelado) - Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio Grande do Norte/UERN, Mossoró/RN, 2017.

BARBOSA, Inaê label. Trajetórias e experiências de pessoas não-binaries: Reflexões teóricas para a construção de uma agenda de pesquisa. **Revista Zabelê**, v. 4, n. 1, p. 13-26, 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (Orgs). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019**. São

Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2020. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 9.295**, de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Câmara dos Deputados, 1946. Disponível em: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww2.camara.leg.br%2Flegin%2Ffed%2Fdecrei%2F1940-1949%2Fdecreto-lei-9295-27-maio-1946-417535-normaatualizada-pe.doc&wdOrigin=BROWSELINK>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 13.853**, de 8 de Julho de 2019. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm#art1. Acesso em: 8 abr. 2024.

BRITO, Joana L. V.; PRADO, Alexsandro G. da S. **Mercado de trabalho contábil e discriminação salarial por gênero e raça**: uma análise na região do nordeste brasileiro. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Mossoró-RN, 2024.

BRITO, Natana de Lima. **Estudo sobre o perfil e a perspectiva dos discentes do curso de Ciências Contábeis na Universidade de Brasília (UnB)**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Brasília, DF, 2018.

CÂNDIDO, Leandro Borges; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. Medo e preconceito experiências de transgêneros no contexto organizacional. **Persp. Contemp.**, v.16, e021001, p. 1- 23, 2021.

CÍRICO, Juh. **Vozes da resistência**: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira. 2024. 155 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024.

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

DUPAS, Gilberto. O mito do progresso. **Novos estudos CEBRAP**, v.1, n. 77, p. 73-89, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOERCH, Alberto B.; SILVA, Denise R. Q. Inclusão social e diversidade de gênero de pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro. **Anais do XVI Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**. p. 1-21, 2019.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Brasília: Autor, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/web/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989 Acesso em: 10 abr. 2024

MAIA, Felipe A.; PRADO, Alexsandro G. da S. **Discriminação salarial em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho contábil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Mossoró-RN, 2023.

MARION, José C. **Contabilidade Básica**. Barueri, São Paulo: Grupo GEN, 2022.

MARTINS, Gabrielle; NASCIMENTO, Silvana. Não binariedade emergente ou binariedade projetiva – reflexões exploratórias transdisciplinares. **Revista Periódicus**, [S. l.], v. 1, n. 20, p. 273–307, 2024.

MOLINA, Márcia Antonia Guedes; SILVA, Arthur Vinicius Sousa; SANTOS, Moisés Rocha dos. Uso da frequência de palavras na análise da gramática da infância de João Ribeiro. **VERBUM**. v. 6, n. 3, p. 4-14, março de 2017.

OLIVEIRA, João P. C.; MONTEIRO, Vitor B.; IRFFI, Guilherme. Existe diferença salarial em função de orientação sexual? análise para o mercado de trabalho cearense. **Gênero**. Niterói. v. 20. n. 1. p. 119-134, 2019.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

PONTES, Júlia C.; SILVA, Cristiane G. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Periódicus**, Salvador, v. 1, n. 8, p. 396-317. 2018.

PORTELA, Poema; FERES JÚNIOR, João. Pessoas trans nas universidades federais do Brasil, **GEMAA: Grupo de Estudos Multidisciplinares em Ação Afirmativa**, 2021. Disponível em: <https://gemma.iesp.uerj.br/infografico/pessoas-trans-nas-universidades-federais-do-brasil/>. Acesso em: 24 jan. 2024.

PRADO, Alexsandro G. da S.; SILVA, José A. da; SILVA FERREIRA, Francisco D. da; GOMES, Thiago G. P.; TORRES, Vagner dos S.; CAMPOS, Rodolfo. H. da C. Discriminação salarial por gênero e raça na Paraíba e em João Pessoa. **Revista de Economia Mackenzie**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 58–91, 2023.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RICARDO, Kellyane de S. O mercado de trabalho para pessoas transexuais: considerações a partir da análise de duas iniciativas sociais. **REVES-Revista Relações Sociais**, 3(4), p. 1-8, 2020.

SANTIAGO, Letícia S. S.; BARROS, Eduarda T. P. de; BONFIM, Mariana Pereira. O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v.12, n. 39, p. 240-257, jan./jun. 2019.

SANTOS, Milton. **O espaço dividido**: os dois circuitos da economia urbana dos países subdesenvolvidos. São Paulo: Edusp, 2004.

SULIANO, Daniel; IRFFI, Guilherme; BARRETO, Ana Beatriz R. de S. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.39, p. 1-29, e0186, 2022.

VERGUEIRO, Viviane. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes**: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade. 2016. 244 f. Dissertação (Mestrado em Cultura e Sociedade) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 201-218, 2014.

APÊNDICE A

Questionário: levantamento de pessoas trans no mercado de trabalho contábil*

I) PERFIL SOCIOECONÔMICO E DEMOGRÁFICO

1. Qual a sua identidade de gênero?

- ☐ Homem trans
- ☐ Transmasculino
- ☐ Mulher trans
- ☐ Travesti
- ☐ Não-binário

2. Qual sua faixa etária?

- ☐ 18 a 24.
- ☐ 25 a 34.
- ☐ 35 a 64.
- ☐ 65 ou mais.

3. Você se considera:

- ☐ Preto(a)
- ☐ Pardo(a)
- ☐ Branco(a)
- ☐ Indígena/Quilombola
- ☐ Amarelo(a)

4. Qual seu maior nível de formação?

- ☐ Ensino médio
- ☐ Graduando(a)
- ☐ Graduado(a)
- ☐ Pós-Graduando(a) (Lato sensu)
- ☐ Pós-Graduado(a) (Lato sensu)
- ☐ Mestrando(a)
- ☐ Mestre(a)
- ☐ Doutorando(a)
- ☐ Doutor(a)

5. Qual a sua renda média mensal?

- ☐ Menos de R\$ 1.412,00 por mês
- ☐ R\$ 1.412,01 - R\$ 2.824,00 por mês
- ☐ R\$ 2.824,01 - R\$ 4.236,00 por mês
- ☐ R\$ 4.236,01 - R\$ 5.648,00 por mês
- ☐ R\$ 5.648,01 - R\$ 7.060,00 por mês
- ☐ R\$ 7.060,01 - R\$ 8.472,00 por mês
- ☐ R\$ 8.472,01 - R\$ 9.884,00 por mês
- ☐ Mais de R\$ 9.884,00 por mês

6. Em qual estado você nasceu?

...

7. Em qual estado você está localizado?

...

8. O município que você reside está localizado na/nos...

- ☐ Região metropolitana
- ☐ Interiores

II) ATUAÇÃO/INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

1. Está atuando ou já atuou no mercado de trabalho contábil?

- ☐ Sim

☐ Não

2. Se sim, qual sua profissão?

☐ Técnico contábil

☐ Contador(a)

☐ Analista contábil

☐ Assistente de contabilidade

☐ Perito(a)

☐ Auditor(a)

☐ Chefe de contabilidade

☐ Professor(a)

☐ Estagiário(a)

☐ Outro

3. Há quanto tempo você trabalha no setor contábil?

☐ Menos de um ano

☐ Entre 1 e 3 anos

☐ Entre 3 e 5 anos

☐ Mais de 5 anos

☐ Não se aplica

4. Como foi sua experiência ao procurar emprego na área contábil?

☐ Excelente

☐ Boa

☐ Regular

☐ Ruim

☐ Péssima

☐ Não se aplica

5. Caso sua experiência tenha sido negativa, qual foi o principal desafio que você enfrentou ao procurar emprego na área contábil?

☐ Falta de vagas disponíveis

☐ Dificuldade em encontrar oportunidades adequadas

☐ Problemas com processos seletivos

☐ Discriminação/preconceito

☐ Não se aplica

☐ Outro (especifique): _____

6. Você acredita que a identidade de gênero pode afetar as oportunidades de carreira na área contábil?

☐ Sim

☐ Não

☐ Talvez

7. Você tem conhecimento de organizações ou grupos que oferecem recursos ou suporte para pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil?

☐ Sim

☐ Não

8. Quais medidas você acredita que poderiam ser implementadas para melhorar a inclusão de pessoas trans e travestis na área contábil?

...

III) REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL PARA PESSOAS TRANS E TRAVESTIS

1. Você já enfrentou discriminação, preconceito, violência verbal ou física no ambiente de trabalho contábil devido à sua identidade de gênero?

☐ Sim

☐ Não

2. As empresas contábeis onde você trabalhou oferecem oportunidades igualitárias para pessoas trans e travestis?
- ☐ Sim
☐ Não
3. Quais são os principais desafios que você enfrentou ou observou para pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil?
- ...
4. Como você avalia a inclusão e a diversidade nas empresas contábeis em relação às pessoas trans e travestis?
- ☐ Excelente
☐ Boa
☐ Regular
☐ Ruim
☐ Péssima
5. Você acredita que políticas de inclusão e diversidade são eficazes na promoção da igualdade para pessoas trans e travestis na área contábil?
- ☐ Sim
☐ Não
6. Como você avalia a representatividade de pessoas trans e travestis em cargos de liderança no setor contábil?
- ☐ Excelente
☐ Boa
☐ Regular
☐ Ruim
☐ Péssima
7. Quais são suas expectativas para o futuro em termos de inclusão e aceitação de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil?
- ...
8. Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre suas experiências ou desafios como profissional trans ou travesti no setor contábil?
- ...

* Validado por Pietra Conceição Azevedo, antropóloga, integrante do Grupo de Pesquisa Gênero, Corpo e Sexualidades (GCS) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e especialista na área.