

Acessar e Permanecer: Desafios Enfrentados por Pessoas Trans no Mercado de Trabalho Contábil

Juh Círico

Universidade Federal de Uberlândia

ORCID  ID: <https://orcid.org/0000-0001-9487-8188>

E-mail: juhcirico@usp.br

Akira Aikyo Galvão

Universidade de São Paulo

ORCID  ID: <https://orcid.org/0000-0002-2179-2583>

E-mail: akira.aikyo@usp.br

Janaina da Silva Ramos

Universidade Federal de Uberlândia

ORCID  ID: <https://orcid.org/0000-0003-4271-2017>

E-mail: janaina.ramos@ufu.br

Lais Barbosa Vieira

Universidade Federal de Uberlândia

Av. João Naves de Ávila, 2121 - Santa Mônica, Uberlândia - MG, 38408-100

ORCID  ID: <https://orcid.org/0000-0001-5642-779X>

E-mail: laisbarbosavieira@gmail.com

RESUMO

Este caso de ensino propõe reflexões críticas sobre práticas inclusivas no mercado de trabalho contábil a partir da trajetória de uma mulher transgênero, contadora. O contexto do caso inicia a partir do ingresso da contadora que é a única pessoa trans na organização. Os resultados indicam desafios enfrentados pela profissional no mercado de trabalho contábil, marcados pelo i) desrespeito a identidade de gênero dela, ii) desconhecimento das pessoas cisgêneras da equipe sobre diversidade de identidades de gênero, iii) tratamento pronominal incorreto, iv) implicações quanto ao uso do banheiro feminino no escritório e, v) desvalorização profissional, com o pagamento de um salário defasado, abaixo do piso salarial. O caso pode ser utilizado em cursos de graduação e pós-graduação em Administração e Ciências Contábeis em disciplinas sobre Ética e Gestão de Pessoas e que tenham o objetivo de estimular discussões reflexivas sobre a importância do respeito e inclusão da diversidade nas organizações.

Palavras-Chave: Transgênero; Cisgênero; Mercado de Trabalho; Contabilidade. Profissão Contábil.



Revista Paraense de Contabilidade © 2024 by Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Pará is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



HISTÓRICO: Recebido em: 24/03/2025. **Revisado por pares** em 15/04/2025. **Reformulado** em: 15/04/2025. **Aprovado** em: 15/04/2025. **Publicado** em 21/04/2025.

Editor Responsável: Marcia Athayde Moreira.
Processo de Avaliação: Double Blind Review – OJS.

Editado em português. Versão original em português.

ABSTRACT

This teaching case proposes critical reflections on inclusive practices in the accounting labor market based on the trajectory of a transgender woman accountant. The context of the case starts with the accountant, who is the only transgender person in the organization. The results indicate challenges faced by the professional in the accounting job market, marked by i) disrespect for her gender identity, ii) the lack of knowledge of the cisgender people on the team about the diversity of gender identities, iii) incorrect treatment of pronouns, iv) implications regarding the use of the women's restroom in the office and, v) professional devaluation, with the payment of a salary that is outdated and below the salary floor. The case can be used in undergraduate and postgraduate courses in Business Administration and Accounting in subjects on Ethics and People Management, with the aim of stimulating reflective discussions on the importance of respect and inclusion of diversity in organizations. **Keywords:** Transgender. Cisgender. Labor Market. Accounting. Accounting Profession.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, pessoas transgêneras¹ (trans) e travestis são atravessadas, de forma interseccional, por desafios para o acesso a direitos básicos, como exemplo, acesso a saúde, educação, moradia e emprego (Benevides, 2024). O relatório anual publicado pela *Transgender Europe* (TGEU) elenca que o Brasil há 15 anos consecutivos é o país que mais assassina pessoas trans em todo o mundo, seguido do México e Estados Unidos, respectivamente, que também são países violentos para pessoas trans (TGEU, 2023).

Quanto ao emprego, Benevides (2024) salienta que 90% de mulheres trans e travestis no Brasil estão na prostituição, de forma compulsória, para obtenção de fonte primária de renda, pois grande parte das empresas brasileiras não as contratam por preconceitos e discriminações enraizados na cultura das organizações.

As pessoas trans e travestis, quando [raramente] acessam o mercado de trabalho no país, relatam sofrer transfobia² dentro das empresas, como apresentado nos estudos de Almeida e Vasconcellos (2018), Baggio (2017), Cândido e Medeiros (2021), Caproni Neto e Bicalho (2018) e Gutierrez e Lordello (2023) que apresentam casos de transfobia dentro de empresas brasileiras praticadas por colegas de trabalho e chefias, principalmente por homens cisgêneros³. Notamos que os estudos mencionados, além de identificarem e registrarem os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro, também denunciam as opressões presentes nesses espaços laborais que são cisheteronormativos, racistas, elitistas e patriarcais.

Inclui-se nesse cenário, o mercado de trabalho contábil. Círico (2024) pesquisou as vivências de pessoas trans e travestis em ambientes contábeis, acadêmicos e organizacionais do Brasil. A pesquisadora identificou experiências negativas vivenciadas por pessoas trans e travestis em ambos os ambientes. Em empresas de contabilidade, as pessoas trans e travestis participantes da pesquisa relataram ter sofrido violências físicas e psicológicas, por meio de

¹ Pessoa cujo gênero não coincide com o gênero designado ao nascimento. Há diversas identidades transgêneras e referem-se às mulheres trans, Travestis, Homens Trans, Transmasculinidades e pessoas não-binárias.

² Preconceitos e discriminações contra pessoas trans e travestis. Transfobia é crime no Brasil à luz da Lei 7.716/1989 (Brasil, 1989).

³ Identidade de gênero que coincide com o gênero designado no nascimento, refere-se aos homens cisgêneros e mulheres cisgêneras.

agressões físicas e ameaças de demissão praticadas principalmente por homens cisgêneros, chefias e colegas de trabalho, além de implicações quanto ao uso do banheiro, tratamentos pronominais incorretos, desrespeito a identidade de gênero e desvalorização salarial por meio do pagamento de salários abaixo do piso salarial. A pesquisadora constatou que a transfobia organizacional resultou no processo de expulsão, sendo que pessoas trans foram demitidas por conta da identidade de gênero e uma pessoa trans precisou fechar seu escritório de contabilidade por rescisão em massa de clientes após ela ter passado pelo processo de transição de gênero e se apresentado como uma mulher trans, contadora (Círico, 2024).

Diante do exposto, considerando as violências contábeis existentes em escritórios de contabilidade, departamentos contábeis, na profissão contábil tanto no setor público, quanto privado praticadas por pessoas cisgêneras que violam, excluem e expulsam pessoas trans e travestis da área contábil, nosso caso parte da seguinte questão norteadora: Como transformar os ambientes contábeis organizacionais para contribuir com o acesso e permanência de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil?

Neste sentido, para responder a questão-norteadora, o objetivo deste caso de ensino é propor reflexões críticas sobre práticas inclusivas no mercado de trabalho contábil, a partir da trajetória de uma mulher transgênera contadora que trabalha em um escritório de contabilidade. Na sequência, apresenta-se o dilema do caso de ensino, além da contextualização do caso com a trajetória de uma contadora, mulher transgênero em um escritório de contabilidade, e em seguida, as questões para reflexão e discussão em sala de aula, além das referências utilizadas que são indicadas para leitura.

1.1 Dilema do caso

Considerando que o mercado de trabalho contábil é dominado principalmente por homens, brancos e cisgêneros (Círico, 2024, Círico & Silva, 2024), logo por pessoas privilegiadas e que há pessoas que usufruem dos seus privilégios sociais para se manterem em espaços de poder, este caso de ensino possui o seguinte dilema: como transformar os ambientes da contabilidade em espaços inclusivos para acolher pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil.

Este caso de ensino pode ser aplicado em cursos de graduação e pós-graduação em Administração e Ciências Contábeis, em disciplinas sobre Ética e Gestão de Pessoas e que tenham o objetivo de estimular discussões reflexivas sobre a importância do respeito e inclusão da diversidade nas organizações.

2. CONTEXTO

Erika é uma mulher transgênera de 25 anos de idade, é contadora e trabalha há 6 meses no escritório contábil CISCONT (nome fictício), empresa com 35 anos de existência e que foi fundada por Elcio, Walmir e Roberto, três contadores, homens e cisgêneros na Região Sul do Brasil. Erika enfrenta diversos desafios para trabalhar no escritório. O processo de recrutamento e seleção foi violento. Ela sofreu transfobia desde o primeiro contato com a profissão contábil. A Contadora Erika tem trauma da entrevista que participou para concorrer a uma vaga no escritório CISCONT. Elcio, um dos sócios a entrevistou e iniciou fazendo uma pergunta preconceituosa:

- Olhando para você, me parece que esse não é o seu nome verdadeiro. Me diga rapaz, qual é o seu nome de verdade? Qual é o nome que você foi batizado?

Erika assustada e constrangida, se deparou com os olhares das pessoas que estavam trabalhando nas mesas ao lado da mesa de Elcio, que sussurravam entre si e riam da humilhação que Erika estava passando naquele ambiente. Erika franziu a testa e em alto e bom tom, respondeu:

- Meu nome é Erika! Esse é o meu nome de verdade! Nome social é nome de verdade! É o nome que eu utilizo e me apresento na sociedade. E meus pronomes são femininos! Se o senhor quer saber o meu “nome morto”, pois eu ainda não consegui retificar o meu registro civil, está nos documentos que entreguei em suas mãos.

Elcio, rindo, como se não estivesse levando a sério a transfobia que acabara de manifestar, continuou agindo de forma violenta, tratando a candidata com pronomes masculinos e com o nome de registro, invalidando a identidade de gênero de Erika:

- Ok, obrigado senhor (nome morto), vou fazer algumas perguntas para o senhor (nome morto), beleza (nome morto)?

Com os olhos cheios de lágrimas, Erika desacreditada, respondeu todas as perguntas, mas já não sabia se ali seria um espaço que ela pudesse acessar e permanecer, visualizando a construção de uma carreira. Dois dias após a entrevista, Erika recebe uma ligação, era Walmir, outro sócio do escritório CISCONT, informando que ela tinha sido contratada, e que tinha que levar os documentos para formalizar a contratação. Ele disse que começo ela iria estar em um período de experiência e receberia um salário menor ao piso salarial de contadora, que era de R\$ 4.335,32 e que o salário dela seria de R\$ 2.300,00, mas que seria por um curto período.

Por mais baixo e defasado que fosse o salário, Erika estava desempregada e tinha recebido muitas negativas dos outros escritórios de contabilidade, e ela resolveu aceitar, por não ter outra escolha, ou era isso, ou a prostituição. Quem pode acessar e permanecer no mercado de trabalho contábil? O respeito é para todas as pessoas?

Erika começou a trabalhar de contadora no escritório contábil CISCONT. Seu maior desafio não está associado às atividades técnicas e operacionais, presentes nas rotinas da profissão contábil, mas ter que sofrer preconceitos por ser uma mulher trans dentro do ambiente laboral. Ela trabalha no departamento contábil. O escritório CISCONT possui ao todo 30 pessoas colaboradoras, sendo 29 pessoas cisgêneras e apenas uma pessoa transgênera. Ainda, além de ser a única pessoa trans na empresa, no setor dela Erika, ela é a única mulher, e divide a sala com mais 8 pessoas (8 homens cisgêneros). Diariamente Erika houve falas preconceituosas dos seus colegas de departamento, em tom de “piada/humor”. Muitas delas são direcionadas a Erika ou a outra pessoa trans e travesti que passou em algum noticiário da TV ou nas mídias sociais.

Certo dia, Erika ouviu de Jonathan, um dos contadores, colega de trabalho da Erika e que se sentava ao lado dela.

- Cara, eu jamais namoraria com um homem de peruca, eles sabem que são homens, mas dizem que são mulheres, só é mulher se puder engravidar.

Erika não se cala frente a violência sofrida, pois todos do escritório sabiam que ela é uma mulher trans, ou seja, uma mulher. Ela se levanta e questiona ele:

- Jhonatan, você sabe que isso que você acabou de dizer é transfobia? E transfobia no Brasil é crime! Eu vou reportar isso para o chefe!

Jhonatan, ao invés de reconhecer a fala preconceituosa e pedir perdão pelo ocorrido, ele tenta se justificar, tratando Erika com pronomes masculinos:

- Cara, eu nem sei o que é transfobia rapaz, larga do meu pé, eu respeito todos, todos somos iguais, mas vai falar para ele, vai, você vai sair de errado na história, já aproveita e pede um aumento para cortar essa barba que está aparecendo aí.

Nesse momento, os 8 homens cisgêneros que estavam na sala começaram a rir de Erika, e ela imediatamente foi até a sala da chefia para reportar o ocorrido e pedir por medidas de reparação, com a demissão do colega que agiu com preconceito contra ela. Chegando na sala da chefia, quem a atendeu foi o contador Roberto, um dos sócios da CISCONT. Erika respirou fundo, pois estava com medo de ser demitida. E relatou o ocorrido:

- Senhor Roberto, o Jhonatan do setor me desrespeitou, invalidou a minha identidade de gênero, me tratou com pronomes masculinos mesmo sabendo que eu sou uma mulher e utilizo somente pronomes femininos, ele falou sobre do meu corpo e todos riram na sala, concordando com ele, por favor, medidas para frear o preconceito que eu enfrento todos os dias aqui na empresa precisam ser tomadas, transfobia é crime!

O contador Roberto, de forma preconceituosa, responde Erika e pede para ela voltar para a sala dela que em breve ele iria enviar um retorno para ela.

- Mas você não era homem que depois quis virar mulher? Eu acho normal as pessoas terem dúvidas e falarem coisas sem pensar direito, eu vejo todo mundo como pessoas. Eu mesmo, nunca fui desrespeitado em todas os cargos de chefia que eu tive, e sempre tive facilidade de progredir na minha trajetória profissional, mas eu vou pensar em uma solução e te aviso em breve.

Erika agradeceu e retornou para a sala dela, chegando na sala, todos estavam rindo. Erika achou suspeito, e viu que tinha um papel dobrado na mesa dela, quando ela abriu, se deparou com mais um caso de transfobia dentro da empresa de contabilidade. No papel havia o desenho de um pênis com a escrita: “Não tem útero, não pode engravidar, você nunca vai ser uma mulher de verdade, nem no banheiro feminino você pode ir, toma vergonha na sua cara”. Naquele mesmo instante, Erika ouve um som de notificação de e-mail, ao abrir a caixa de entrada, se depara com um e-mail do contador Roberto, com cópia para Elcio e Walmir, os

outros dois sócios do escritório CISCONT, informando que Erika estava demitida por emitir “informações falsas” sobre um colega de trabalho, no caso, sobre Jhonatan.

Contadora Erika, uma mulher trans, com competências técnicas, com conhecimento e experiência contábil, foi demitida por ela mesma ter sofrido transfobia dentro da organização contábil, enquanto isso, Jhonatan e demais homens cisgêneros do departamento a cada trimestre recebiam um aumento salarial, eram valorizados, e Erika em todo o tempo que estava trabalhando como contadora, não recebeu aumento salarial e, pelo contrário, recebia um salário abaixo do piso salarial.

A Contadora Erika enviou mais de 300 currículos para escritórios de contabilidade, ela tinha experiência profissional, conhecimento técnico e formação, mas por ser uma mulher trans, não foi sequer chamada para uma entrevista. Ela tinha aluguel, boletos para pagar, precisava se alimentar e sem uma alternativa, Erika sem saída, foi para a prostituição, como único meio para obtenção de renda.

Todas as noites, quando separava as roupas e acessórios que utilizava na prostituição, Erika abria a gaveta da sua cômoda branca e se deparava com a sua calculadora que usava no escritório de contabilidade, a qual agora dividia espaço com os preservativos. A rotina era outra; Erika foi obrigada pela transfobia a trocar o horário comercial pelas madrugadas frias.

Erika queria sair daquele lugar, contava as horas para amanhecer e poder se banhar, remover a saliva e o sêmen da sua pele. Sentia vergonha de estar ali, fazendo o que fazia, mas era isso ou passar fome e não ter onde morar. Com o corpo gelado, Erika se preparava para voltar para casa; eram quatro da manhã, e a garoa fina com o frio desencorajava Erika a esperar o amanhecer.

No momento que Erika se levantava para ir embora, um carro preto para na sua frente, sem abrir a janela, buzina, convidando Erika para se aproximar. Com medo, Erika se dirige até a porta do carro, com o vidro fumê, ela não conseguiu enxergar quem era o cliente que estava na direção, a porta destrava, Erika dá um passo para trás, com a mão trêmula do frio e com medo, abre a porta - Erika fica sem reação, era o contador Roberto, o seu antigo chefe.

- Que delícia! Essa minissaia fica melhor em você do que aquele terninho que você costumava usar no escritório. Disse Roberto.

Erika não acreditava no que estava acontecendo, o chefe transfóbico que a pouco tempo havia a demitido, agora olhava para o seu corpo como um pedaço de carne. Neste instante, Roberto questiona:

- O que aconteceu? Não vai me dizer que não estava com saudades do seu chefinho preferido? Fala a verdade putinha. Eu sonhei com você por vários dias.

Indignada com a situação, Erika bate à porta do carro e corre no sentido oposto do carro. Erika que estava de salto alto, vira o seu pé direito, caindo no asfalto, quando ouve o som do carro de Roberto ligar, ela olha para trás, e vê o carro dando marcha ré, acelerado em sua direção. Ela foi atingida. Neste momento Erika luta contra a dor, com as duas pernas quebradas não consegue se levantar, caindo para trás, sente o gosto do sangue, ela não tinha

esperanças. O homem que a demitiu, desejava o seu corpo, assim como desejava a sua morte. Ódio e prazer.

Ao ver o corpo de Erika estendido na rua, Roberto decide covardemente nega assistência e foge. Erika resistiu, após ter a certeza de que o ex-chefe criminoso havia deixado o local do crime, com a pouca força que restava, lutava entre se manter acordada e arrastar o seu próprio corpo com a força dos braços até a calçada. Lutando contra a dor, Erika abriu a sua bolsa e ligou a lanterna do seu celular, virou para cima, garantindo que qualquer carro que viesse em sua direção iria enxergá-la.

Com os olhos cerrados, quase fechados, Erika vê um carro se aproximando, era Sônia, uma professora aposentada já de idade avançada. Sônia abre a porta do carro e corre em direção de Erika, com uma das mãos segura a mão fria de Erika que lutava pela sua vida, e com a outra ligou para o serviço médico para vir de encontro com aquela jovem mulher.

Sônia tenta conversar com Erika até o serviço de saúde chegar, fazendo o que estava ao seu alcance para Erika não fechar os olhos. Sônia pergunta:

- Qual o seu nome criança?

Com a voz fraca Erika, sentindo o gosto de sangue que escorria em sua garganta, ela responde a senhora:

- Eu me chamo Erika, muito obrigada por me salvar.

Sônia alisa o cabelo de Erika e pede para ela confiar que dará tudo certo, Erika se vê acolhida por uma identidade feminina, uma senhora desconhecida que lhe entregava cuidado e afeto. Após alguns minutos, Erika e Sônia escutam o som da ambulância se aproximando. A luz azul que significa emergência refletia nos olhos de Erika. Ela acreditou, não era o seu fim. Erika foi para o hospital, Sônia aguardou notícias da jovem mulher que havia sido deixada para morrer.

Boas notícias, o médico se dirige a Sônia informando que Erika ficará bem, será uma longa recuperação, precisará de fisioterapia e outras cirurgias, mas não corre risco de vida. Sônia é a primeira visita quando Erika acorda da cirurgia, com um sorriso acolhedor, Sônia pergunta a Erika o que aconteceu naquela noite. Erika conta tudo o que aconteceu a mulher que salvou a sua vida. Sônia descobre que o homem que havia tentado matar Erika era o seu filho, Roberto.

Sônia não fala nada para Erika, ela sabia que agora ela precisava descansar. Sônia dirige em direção ao escritório de contabilidade do seu filho, ao chegar se depara com o para-choque traseiro do carro do seu filho amassado. Sônia não tinha dúvidas, seu filho havia tentado matar a jovem que ela salvou. Antes de entrar, Sônia liga para a polícia, conta tudo o que aconteceu e se dirige para dentro do escritório, seu filho a encontra na porta e diz que já estava de saída para almoçar, Sônia o interrompe e pede para aguardar, que ela só iria utilizar o banheiro e depois o acompanhar, era o tempo que Sônia precisava até a polícia chegar.

Roberto foi preso. Erika se recuperou, e Sônia, a mãe que havia investido na carreira do filho criminoso, agora investe na vida jovem contadora promissora. Erika abriu o seu próprio escritório contábil e contrata outras contadoras e estudantes de contabilidade, trans

e travestis. A oportunidade e a sororidade de Sônia fizeram Erika acreditar novamente. A esperança semeada entre identidades femininas gerou frutos que transcendem a cisnormatividade.

3. QUESTÕES PARA REFLEXÃO E DISCUSSÃO

- 1) Reflita e discuta sobre o problema do caso de ensino. De que tipo de ações discriminatórias o problema do caso é proveniente?
- 2) Como os comentários e atitudes preconceituosas praticadas por pessoas cisgêneras afetaram a experiência de Erika na empresa CISCON? Quais as consequências desses comportamentos preconceituosos na trajetória profissional de Érika?
- 3) Quais benefícios a discussão aberta e inclusiva sobre diversidade pode trazer para a o mercado de trabalho contábil? Discuta sobre a importância de incluir temáticas de diversidade no dia a dia das empresas contábeis.
- 4) Que boas práticas podem ser aplicadas para contribuir com o acesso e permanência de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil?

REFERÊNCIAS

Almeida, C. B. de, & Vasconcellos, V. A. (2018). Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV*, 14, 303-333. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>.

Baggio, M. C. (2017). About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 360-370. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.02.001>.

Benevides, B. G. (2024). Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023. Brasília: Distrito Drag, ANTRA.

Benevides, B. G. Nogueira, S. N. B. (2021). Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. Brasília: Distrito Drag, ANTRA.

Cândido, L. B., & Medeiros, C. R. de O. (2021). Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. *Perspectivas Contemporâneas*, 16, 1-23. <https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429>.

Caproni Neto, H. L., & Bicalho, R. de A. (2018). Análise das violências simbólicas nas histórias orais de transgêneros de Juiz de Fora-MG. *Barbarói*, 2(52), 48-70. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v2i52.7665>.

Círico, J. (2024). Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira (Tese de Doutorado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia. <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.280>.

Círico, J., & Silva, M. A. D. (2024). AAAJ Literature and Insights Resist to exist in accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(1), 427-427. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2024-214>.

Gutierrez, S. M., & Lordello, S. R. (2023). Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não binárias. *Revista Brasileira da*

Educação Profissional e Tecnológica, 2(23), e12741.
<https://doi.org/10.15628/rbept.2023.12741>.

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. (1989). Planalto. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm.

Transgender Europe. TGEU. (2023). Trans Murder Monitoring. Recuperado de <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/>.

NOTAS PARA ENSINO

Objetivos de ensino

Objetiva-se com este caso propor reflexões críticas sobre práticas inclusivas na profissão contábil, a partir da vivência de uma mulher transgênera contadora que trabalha em um escritório de contabilidade na Região Sul do Brasil. Dessa forma, o caso destina-se aos cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, contribuindo para que estudantes possam compreender a realidade social de pessoas trans e travestis nos ambientes contábeis organizacionais, e apliquem seus conhecimentos para embasar as discussões, aprendizados e implementação de práticas de acolhimento e promoção da diversidade de pessoas trans e travestis na profissão contábil.

Pessoas cisgêneras, docentes, discentes e profissionais contábeis podem se tornar pessoas cis-aliadas, pessoas estas que atuam ativamente no combate aos preconceitos e discriminações que prejudicam pessoas trans e travestis, se posicionando quando assistirem casos de transfobia, ajudando-as em suas demandas sociais (acesso ao mercado de trabalho, Ensino Superior, entre outras).

Fonte de dados do caso

Os dados para composição do caso foram coletados a partir do trabalho empírico de Círico (2024), que apresenta os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis nos ambientes contábeis acadêmicos e organizacionais no Brasil. A narrativa do caso foi elaborada com base nas vivências de pessoas trabalhadoras trans e travestis que foram entrevistadas por Círico (2024), e que atuam ou já atuaram no mercado de trabalho contábil, referente a escritórios de contabilidade, departamentos de contabilidade, empreendedorismo contábil e em serviços de consultoria.

Portanto, o caso foi desenvolvido à luz de informações reais acerca dos desafios que pessoas trans e travestis enfrentam para acessar e permanecer no mercado de trabalho contábil no Brasil.

Utilização recomendada

Integrar o caso de ensino sobre inclusão da diversidade de identidades de gênero no mercado de trabalho é uma oportunidade para disseminar informações sobre a importância do respeito à diversidade dentro das organizações, bem como, para fomentar a reflexão acerca de ações concretas para inclusão de pessoas trans e travestis nos espaços laborais.

O caso para ensino ilustra como a diversidade vai além das políticas formais e se manifesta no dia a dia das interações profissionais. Também oferece a oportunidade de

discutir de forma reflexiva e crítica sobre como a inclusão de pessoas trans e travestis pode ser efetivamente implementada nas práticas contábeis.

As metas deste caso estão associadas à promoção do pensamento crítico, reflexivo e da empatia entre estudantes, futuros profissionais da contabilidade, incentivando-os a considerar perspectivas diversas e a valorizar a existência de identidades de gênero diversas. Esperamos que discentes questionem suas próprias crenças e práticas, e explorem como podem contribuir para a criação de um ambiente inclusivo na profissão contábil. Através da discussão e análise do caso, as/os estudantes devem ser capazes de identificar barreiras à inclusão e propor soluções práticas para superá-las.

Neste sentido, sugere-se que o caso seja utilizado como material didático ser utilizado em cursos de graduação e pós-graduação em Administração e Ciências Contábeis em disciplinas sobre Ética e Gestão de Pessoas e que tenham o objetivo de estimular discussões reflexivas sobre a importância do respeito e inclusão da diversidade nas organizações.

Na aplicação das atividades de discussão do caso, a/o docente responsável pode iniciar com uma discussão em sala de aula sobre conceitos relacionados à diversidade de gênero, questionando a presença/ausência de pessoas diversas em ambientes contábeis, seguida pela análise do caso sobre a trajetória profissional da Érika, uma mulher trans contadora. A avaliação da aprendizagem pode incluir a escrita de textos reflexivos, apresentações e debates que permitam aos alunos demonstrar não apenas sua compreensão teórica, mas também sua capacidade de aplicar conceitos de diversidade e inclusão em cenários profissionais.

Após a exposição do caso, de modo a desenvolver a empatia entre discentes, sugere-se uma dinâmica chamada 'Cartas para Erika'. A atividade se dá pela escrita das pessoas discentes quando a contadora Erika está no hospital após o acidente, partindo da seguinte pergunta: o que você, estudante de Administração ou Ciências Contábeis gostaria de dizer para Erika? Após todas as cartas serem escritas, recomenda-se que seja feita a leitura coletiva em uma roda de conversa. Cada discente poderá, voluntariamente, ler a sua carta para Erika.

Possível organização da aula para aplicação do caso para ensino

Recomendamos que o caso de ensino seja aplicado em sala de aula. Para isso, é indicado que discentes tenham um contato prévio com o tema, a partir da leitura da bibliografia sugerida. A bibliografia sugerida apoia as pessoas leitoras para que compreendam os conceitos e realidades apresentadas, podendo discutir de forma mais aprofundada o dilema e as questões propostas.

Posteriormente, sugere-se que a/o docente divida a turma em grupos de no máximo 4 pessoas. No primeiro momento o grupo deve-se reunir para discutir o caso e propor possíveis alternativas para as questões levantadas no caso de ensino. Além disso, a atividade exige que o docente deixe evidente para os estudantes que não existe resposta errada ou certa, mas que esta deve estar de acordo com princípios éticos, de inclusão e respeito às pessoas diversas, especialmente transgêneras e travestis, como é o contexto do caso. Importante destacar, que o tempo disponibilizado para a aplicação do caso em sala de aula deverá ser de no mínimo duas horas, podendo ser organizada conforme sugestão do quadro abaixo.

Tabela 1. Sugestão para organização do tempo

Ação	Tempo estimado
Introdução da atividade pela/o docente e organização dos grupos	20 minutos
Dinâmica: escrita da carta para Erika	15 minutos
Roda de conversa com a leitura das cartas	50 minutos
Discussão das questões do caso	20 minutos
Encerramento da atividade pela/o docente	15 minutos
Total	120 minutos

Fonte: elaborado pelas autoras.

Proposta de questões para discussão do caso

- 1) Reflita e discuta sobre o problema do caso de ensino. De que tipo de ações discriminatórias o problema do caso é proveniente?
- 2) Como os comentários e atitudes preconceituosas praticadas por pessoas cisgêneras afetaram a experiência de Erika na empresa CISCON? Quais as consequências desses comportamentos preconceituosos na trajetória profissional de Érika?
- 3) Quais benefícios a discussão aberta e inclusiva sobre diversidade pode trazer para a o mercado de trabalho contábil? Discuta sobre a importância de incluir temáticas de diversidade no dia a dia das empresas contábeis.
- 4) Que boas práticas podem ser aplicadas para contribuir com o acesso e permanência de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho contábil?

Análise do caso e conexão com a literatura sugerida

A análise deste caso proporcionará aos alunos uma visão sobre a importância da implementação de práticas inclusivas e diversas no ambiente de trabalho, especialmente na profissão contábil. Ao narrar e propor a discussão da experiência de uma mulher transgênera contadora, as/os alunos poderão compreender as complexidades e os desafios que minorias enfrentam diariamente na área contábil.

Este caso serve como um espelho para a realidade atual, sendo que a área contábil é nominada por pessoas cisgêneras nas organizações contábeis, principalmente por homens, brancos, cisgêneros, desafiando as/os estudantes a refletir sobre como preconceitos/vieses inconscientes podem impactar a vida e a carreira de pessoas trans e travestis.

Discussão das questões propostas

- 1) **Reflita e discuta sobre o problema do caso. De que tipo de ações discriminatórias o problema do caso é proveniente?**

Transfobia: trata-se do preconceito contra pessoas transgêneras e travestis. Discriminação por conta da identidade de gênero não-cisgênera. No Brasil, a Lei 7.716/1989 criminaliza qualquer prática de transfobia na sociedade, incluindo as praticadas discriminatórias ocorridas dentro de ambientes empresariais (Brasil, 1989).

Misoginia: é a aversão a todas as identidades femininas (mulheres trans, travestis e mulheres cisgêneras).

2) Como os comentários e atitudes preconceituosas praticadas por pessoas cisgêneras afetam a experiência de Erika na empresa contábil CISCON?

Os comentários fizeram com que Erika não se sentisse pertencente à empresa, resultando no sofrimento psicológico da colaboradora, em sua demissão e marginalização, quando ela, sem uma alternativa, teve que utilizar da prostituição como fonte primária de renda para sobrevivência, corroborando com dados apresentados por Benevides (2024) sobre a realidade e contexto de pessoas trans e travestis no Brasil. O escritório, bem como, as pessoas opressoras envolvidas são responsáveis por lançar Erika diretamente para a prostituição e para as margens da sociedade.

3) Quais benefícios a discussão aberta e inclusiva sobre diversidade pode trazer para a organização contábil? Discuta sobre a importância de incluir temáticas de diversidade no dia a dia de empresas contábeis.

A diversidade é um fato, trata-se de uma realidade, contudo, embora a sociedade seja plural e diversa, é preciso que as organizações contábeis invistam em equipes com diversas características pessoais, incluindo pautas sociais nas discussões e nas práticas empresariais, assumindo internamente e externamente o compromisso com a inclusão e permanência de pessoas trans e travestis na profissão contábil. Diante do exposto, Círico (2024) salienta a importância do letramento em diversidade tanto em cursos de graduação e pós-graduação, quanto sua aplicação em escritórios e departamentos de contabilidade.

4) Quais boas práticas podem ser aplicadas para contribuir para o acesso, permanência e ascensão de pessoas trans e travestis em ambientes contábeis organizacionais?

Para o acesso: É necessário que organizações contábeis disponham de vagas afirmativas para pessoas trans e travestis, sem excessos de requisitos para as vagas, tais como, anos de experiência profissional, formação e fluência em outras línguas, considerando a realidade dessas pessoas, pois como apresentado no relatório de Benevides (2024), devido aos inúmeros e constantes processos de exclusão social, em média, meninas trans e travestis são expulsas de casa aos 13 anos de idade, sem escola, sem amparo do Estado e da família, apenas 0,02% da população trans e travestis acessou o Ensino Superior no Brasil. Portanto, considerando o cenário nacional, excludente e opressor, as vagas devem considerar os mecanismos de opressão e serem flexíveis.

Para permanência e ascensão: As organizações contábeis podem oferecer cursos de capacitação profissional incluindo cursos de idiomas, treinamentos e bolsas de estudo para profissionais trans e travestis, além de auxílios, como exemplo, vale alimentação, seguro de vida, plano médico, plano odontológico e suporte para profissionais que desejam fazer transições corporais de afirmação de gênero. As empresas contábeis podem contribuir incluindo pessoas trans e travestis nas políticas de equidade salarial, em plano de cargos e salários, possibilitando que profissionais contábeis, trans e travestis, possam ascender

econômica e profissionalmente e se sentirem pertencentes aos ambientes contábeis organizacionais.

Ações de conscientização individual e coletiva: As empresas de contabilidade podem oferecer treinamentos para toda a equipe em Diversidade, Equidade e Inclusão, além de ter políticas internas antidiscriminatórias, com envio semanal de e-mails instrucionais, rodas de conversa e uma comissão da diversidade para apoio a pessoas trans e travestis dentro das empresas, além de um espaço de escuta, onde pessoas trans e travestis possam apresentar suas demandas.

REFERÊNCIAS DAS NOTAS PARA ENSINO E SUGESTÕES DE BIBLIOGRAFIAS

Baggio, M. C. (2017). About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 360-370. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.02.001>.

Benevides, B. G. (2024). Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023. Brasília: Distrito Drag, ANTRA.

Cândido, L. B., & Medeiros, C. R. de O. (2021). Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. *Perspectivas Contemporâneas*, 16, 1-23. <https://doi.org/10.54372/pc.2021.v16.3429>.

Círico, J. (2024). Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira (Tese de Doutorado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia. <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.280>.

Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>.

Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical perspectives on Accounting*, 35, 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003>.