

O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho

RESUMO

Ana Lettícia Silva Santiago
E-mail: algric13@gmail.com
Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil

Eduarda Teixeira Puello de Barros
E-mail: dudapuello@gmail.com
Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil

Mariana Pereira Bonfim
E-mail: marianapbonfim@gmail.com
Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil

O artigo pretende analisar a visão que profissionais LGBTI+ têm sobre o mercado de trabalho contábil. A visibilidade homossexual vem aumentando, e estima-se que cerca de 21 milhões de pessoas no Brasil sejam LGBTI+, não existindo ainda muitas pesquisas e artigos voltados para esse público. Buscando responder à pergunta “Qual a percepção da população LGBTI+ em relação a sua situação no mercado de trabalho contábil?” foram realizadas 11 entrevistas focalizadas, metodologia escolhida para a realização do artigo, com profissionais LGBTI+ do sexo masculino, que contaram suas experiências no mercado de trabalho e relataram casos em que sofreram preconceito. A partir desses diversos relatos de preconceito e descaso, conclui-se que existe preconceito, mesmo que ele seja velado ou disfarçado.

PALAVRAS-CHAVE: Homossexuais. Mercado de Trabalho. LGBTI+. Contabilidade.

INTRODUÇÃO

Há mais de 30 anos, mais precisamente em 1985, a homossexualidade deixou de ser considerada doença pelo Conselho Federal de Medicina, e há quase 19 anos pelo Conselho Federal de Psicologia, no Brasil, posição esta já igualmente adotada pela Organização Mundial de Saúde – OMS (LOREA, 2007). A partir desses marcos, a visibilidade homossexual tem aumentado com a criação de organizações como a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABLGT) fundada em 1995.

Em 5 de maio de 2012, o Supremo Tribunal Federal (STF) tomou a decisão de considerar a união homoafetiva como regime jurídico de união estável. O STF também legitimou essa união como entidade familiar, o que garante direitos formais aos casais homossexuais de todo o país no que tange à herança e à adoção (PEREIRA *et al.*, 2013). Em 14 de maio de 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 175, assinada pelo então Ministro Joaquim Barbosa, que permite o casamento entre casais homoafetivos (BRASIL, 2013). Já em 2016, a então presidente Dilma Rousseff assinou o Decreto nº 8.727 que permitiu o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero para pessoas transexuais e travestis (BRASIL, 2016).

Outra decisão tomada pelo STF ocorreu no dia 1º de março de 2018, também importante para a população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais, denominada pela sigla LGBTI+, ao permitir a mudança no nome social de pessoas transexuais sem a necessidade de realização do pedido na justiça, ou seja, essa mudança pode ser realizada no cartório de forma rápida e eficiente.

De acordo com Tito Sena (2010), estima-se que cerca de 10% dos homens e 13% das mulheres se denominam como LGBTI+, constituindo no Brasil 21.993.196 de pessoas, segundo o Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esses dados podem estar subestimados devido à existência de preconceito contra essa população, por isso, a dificuldade de obtenção desses dados relacionados à comunidade contábil.

Apesar da atual instabilidade do mercado, que ocorre desde 2015, com redução do PIB, altas taxas de desemprego, inflação chegando acima de 10%, mesmo assim, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) não apontou queda relevante nos registros de novos contadores, comprovando a importância do profissional contábil, que apresenta informações necessárias para as tomadas de decisão nas empresas. Dados do próprio Conselho Federal de Contabilidade mostram que houve um aumento dos 359.019 profissionais registrados por gênero (homem/mulher) em 2004, para 536.240 profissionais em 2016 (CFC, 2018).

Contudo, ainda em 2018, as informações continuam registrando dados sobre gênero (homem/mulher) sem contemplar minorias, como negros e LGBTI+ (CFC, 2018). É nesse contexto de falta de dados e informações sobre a população LGBTI+, especialmente no mercado contábil, que está inserido o objetivo da pesquisa, que é o de analisar o mercado de trabalho contábil sob a ótica de profissionais LGBTI+'s, através de entrevistas realizadas com esse público sobre sua convivência no ambiente do trabalho. Apesar de existirem pesquisas sobre minorias no mercado de trabalho contábil, ainda não foram encontrados artigos com o ponto de vista da população LGBTI+, daí a sua relevância. Assim, este trabalho busca responder à seguinte pergunta: Qual a percepção da população LGBTI+ em relação a sua atuação no mercado de trabalho contábil?

Além desta Introdução, este artigo apresenta um Referencial Teórico que aborda temas como o mercado de trabalho contábil e a inserção de pessoas LGBTI+, seguido dos métodos utilizados para a realização da pesquisa; dos resultados encontrados e das considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nos dias atuais, a comunidade LGBTI+, formada por Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, transexuais e Intersexuais com o acréscimo do símbolo +, que representa a inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero (REIS, 2018), vem ganhando destaque e espaço nas sociedades (ABGLT, 2010). Santos (2013) apresenta algumas das reivindicações requisitadas e conquistadas por essa população no Brasil, como o reconhecimento de uniões familiares de pessoas do mesmo sexo, aprovada pelo Superior Tribunal de Justiça, o STJ; a criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação de LGBTI+; o reconhecimento de dados oficiais das violações de Direitos Humanos da população LGBTI+, além de conferências municipais e estaduais com o objetivo de esclarecer os direitos dessa população e apoiar iniciativas de combate ao preconceito e discriminações relacionadas à orientação sexual.

Apesar dessas conquistas, não há ainda no Brasil nenhuma lei aprovada pelo Congresso Nacional que criminalize a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero, embora as situações de preconceito sejam cotidianas (SILVA; SANTOS, 2015). Além de ainda ser difícil para essa população a entrada em certos mercados de trabalho, como, por exemplo, para as travestis e transexuais que queiram conseguir um emprego com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando se candidatam a uma vaga e, segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA, 90% estão se prostituindo no Brasil (VASCONCELLOS, 2014). De fato, a variedade de oportunidades para essa parcela da população ainda é pequena porque se deparam com a discriminação, especialmente devida aos estereótipos, que, segundo Nelson Joaquim (2007), são rótulos preestabelecidos para alguns grupos da sociedade, que passam a ser julgados por esses rótulos ao invés de suas características pessoais.

Em maio de 2009, foi lançado o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos do LGBTI+ (BISCALCHIM, 2016), que propõe o “combate à discriminação por orientação sexual, identidade de gênero e raça no serviço público” e o “cumprimento das orientações do Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre HIV/AIDS e não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no mundo do trabalho”. Tal Plano, segundo Silvana Maria Biscalchim (2016), preza mais pelo incentivo à capacitação profissional, principalmente de jovens travestis e transexuais, do que realmente à busca pelo fim da discriminação e preconceito nos ambientes de trabalho em que essas pessoas procuram oportunidades.

Segundo um levantamento realizado pelo Grupo Gay da Bahia (GGB, 2017), grupo este que realiza um importante trabalho monitorando a violência contra a população LGBTI+, somente em 2014 foram registrados 326 assassinatos no Brasil com motivações diretamente relacionadas à orientação sexual e/ou identidade de gênero das vítimas, caracterizando assim crimes de ódio e de plena e deliberada

vigência da homolebotransfobia. No mesmo ano, somente em São Paulo, foram 50 assassinatos de LGBTI+ (SILVA; SANTOS, 2015).

Já em 2017 foram registradas, também de acordo com o Grupo Gay da Bahia (GGB, 2017), 445 mortes de pessoas LGBTI+ (incluindo 3 brasileiros mortos no exterior), sendo 387 assassinatos e 58 suicídios. Nos 38 anos em que o GGB coleta informações sobre essas mortes, nunca antes foi registrado um número tão grande de mortes de LGBTI+'s. Esse número sofreu um aumento de 30% em relação ao número de 2016, que foi de 343, mas pode ainda ser maior, pois muitos casos não são considerados como de motivação fóbica e acabam não entrando nessas estatísticas.

A terminologia fobia vem do grego *phobia* que significa “pânico, terror”, que gera um medo sem explicação nas pessoas que a vivenciam (REIS, 2018). No termo homolebotransfobia, podem-se incluir várias formas de preconceito, como contra gays (homofobia), lésbicas (lesbofobia), transexuais (transfobia) e outros, com base nas diversas orientações e identidades de gênero (ABGLT, 2010).

Lisly Telles deBarros (2015) traz informações relevantes a respeito dos fatos históricos que levaram a população LGBTI+ a ser marginalizada na sociedade: regras e normas de comportamento foram estabelecidas pela classe dominante, a população heteronormativa, de acordo com o que esta acreditava serem comportamentos apropriados para manter a ordem e a família. Dessa forma, todo tipo de comportamento contrário ou levemente diferente do estabelecido era pertinente a algum tipo de punição, que variava desde isolamento social até mesmo a julgamentos perante a justiça criminal.

Segundo Heleieth Saffioti (2001), os homens estruturaram um poder de dominação sobre as mulheres, pelo qual aqueles têm poder e propriedade sobre os corpos, as condutas sexuais, a sexualidade, os postos de decisão e direção, na política e nos territórios públicos, no mercado de trabalho dos gêneros não masculinos, construindo assim a sociedade patriarcal em que ainda hoje se vive. Junto com essa estruturação patriarcal, cada membro da sociedade foi designado a um tipo de função, como expõe Eva Faleiros (2007); às mulheres foram designadas funções ligadas à reprodução e procriação, portanto, ao gênero feminino, são destinados mercados de trabalho associados a essas funções como domésticas, lavadeiras, faxineiras, professoras, enfermeiras, assistentes sociais, entre outros. Já aos homens foram destinadas as funções de liderança, cabendo a eles cargos como operários, chefes, executivos, planejadores, banqueiros, engenheiros, políticos, entre outros. Transgêneros, transexuais e homossexuais não ficaram de fora dessa “divisão”, restando aos dois primeiros o mercado do sexo, sendo marginalizados e obrigados a entrar na prostituição e na pornografia; já aos homossexuais, restou o mercado estético e artístico, muitos deles encontrando boas oportunidades como cabeleireiros, maquiadores, estilistas de moda, decoradores ou artistas. Essa mesma estrutura foi evidenciada nos trabalhos de Henrique Caproni Neto e Luiz Saraiva (2015) em que foram analisados os estigmas sofridos por uma travesti no seu ambiente de trabalho e também sua transformação de uma identidade masculina para uma feminina.

Juan Marsiaj (2003) aponta o surgimento, nas últimas duas décadas, de grupos e redes de minorias cada vez mais complexos e públicos, o que acabou deixando a sociedade confusa com tantos termos e nomenclaturas novas, como, por exemplo, as diferenças entre a) sexo biológico, b) identidade de gênero e c) orientação sexual, que são respectivamente: a) o conjunto de características que

definem as pessoas, b) a maneira que cada indivíduo se sente em relação ao gênero feminino e masculino e c) a capacidade individual de cada pessoa sentir atração afetiva, sexual e emocional por pessoas de gêneros diferentes, do mesmo gênero ou de mais de um gênero (SOMOSGAY, 2014).

A população LGBTI+ está, aos poucos, saindo do “anonimato” e ganhando espaço nas ruas (SILVA; SANTOS, 2015), mas, ainda assim, esta parcela da população está à margem no âmbito da diversidade nos mercados de trabalho, em consequência da homofobia e do heterossexismo ainda muito presentes em grande parte das empresas (DINIZ, 2013). Essas pequenas, mas valiosas vitórias, só puderam ser alcançadas graças aos movimentos feministas e às constantes lutas de organizações de homossexuais e transexuais, que vêm provocando uma verdadeira revolução na humanidade (FALEIROS, 2007).

Sobre a população transexual, Maria Carolina Baggio (2017) analisa as relações de trabalho de 6 pessoas transexuais e mostra que a ignorância no assunto influencia nas relações de trabalho. Ademais, a autora também constatou restrições de oportunidades sofridas por essas pessoas e que suas relações de trabalho variam de acordo como a empresa lida com a transgeneridade.

Alexandre Carrieri, Eloisio Souza e Ana Rosa Aguiar (2014) apontam também a mudança na maneira como a sociedade capitalista enxerga a população LGBTI+, começando lentamente a perceber essas pessoas como potenciais consumidores e trabalhadores, que contribuem diretamente para o crescimento da economia, sendo assim, aqueles que antes eram completamente excluídos passam a ser agentes ativos dentro dessa sociedade.

Como já citado neste artigo, não foram localizados estudos anteriores que tratem especificamente do assunto abordado, mas existem pesquisas sobre o mercado de trabalho contábil e tópicos pertinentes à população LGBTI+ especificamente.

Roger Rios (2007) mostra de que forma a homofobia influencia as pessoas LGBTI+ em diversas áreas das suas vidas, buscando compreender melhor seus conceitos e apresentando diferenças entre preconceito e indiferença. Além disso, coloca alguns pontos de vista sobre a homofobia, a importância da “visibilidade homossexual” e o conceito de heterossexismo.

Henrique Nardi (2007) apresenta dois pontos centrais: a sexualidade e o trabalho, descrevendo seu histórico e destacando conceitos importantes para a contextualização, afirmando que a sociedade reproduz um modelo familiar de “família heterossexual monogâmica e burguesa”. Também analisa o porquê da homossexualidade ainda gerar atos violentos nos heterossexistas.

Já Márcia Medeiros (2007) traz um pouco da história de luta pela não discriminação de homossexuais, negros e mulheres, ressaltando que os homossexuais ainda estão na busca por igualdade por diversos motivos, inclusive por alguns momentos se verem obrigados a assumir uma “identidade heterossexual”, sendo constrangidos, muitas vezes, a viver uma vida dupla, pois, no trabalho, precisa fingir ser alguém que não são. A autora ainda fala sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho, destacando medidas que buscam melhorar o combate à discriminação por orientação sexual dos trabalhadores, lembrando o fato de que o número de denúncias é menor do que os casos efetivamente ocorridos.

Siqueira *et al.* (2009) entrevistaram homossexuais masculinos no Distrito Federal, com o intuito de identificar violências morais sofridas no trabalho. Os

resultados revelaram um contexto de violência, ora explícita, ora velada contra esses indivíduos, que sofriam constantes omissões por parte dos superiores em relação às situações de violência moral, identificando a homofobia como um problema presente, não só nos mercados de trabalho, como também na sociedade em geral.

Como já assinalado, os dados fornecidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018) apenas discriminam o registro por gênero (homens e mulheres) dos profissionais da área contábil. Quanto ao público LGBTI+, não há informações disponíveis nos registros desses profissionais dentro do mercado de trabalho contábil, evidenciando a importância de trabalhos que mostrem a presença dessa população neste segmento do mercado.

METODOLOGIA

No dia 8 de agosto de 2018, foram definidas algumas possíveis perguntas e estabelecido um perfil de candidatos à entrevista que serviu de instrumento para o levantamento das informações necessárias para a realização da pesquisa. Com 17 perguntas iniciais, foram realizados posteriormente, nos dias 21 e 22 de agosto, dois pré-testes, ambos gravados através de um aparelho celular, com homossexuais masculinos, porém sem experiência no mercado de trabalho contábil.

O primeiro pré-teste foi realizado na casa do entrevistado e durou aproximadamente 20 minutos, tendo ele contribuído com alguns temas que não estavam sendo levantados pelas perguntas originais, como, por exemplo, o questionamento de como o entrevistado se porta na sua vida pessoal em relação a sua orientação sexual e com alguns *feedbacks* sobre como abordar assuntos mais delicados. Já a segunda entrevista foi realizada em uma sala no *Campus* da Universidade Federal Fluminense, durante aproximadamente 23 minutos, com um diferencial: as perguntas sugeridas pelo primeiro entrevistado também foram feitas ao segundo, o qual, por sua vez, deu suas próprias sugestões e *feedbacks*, que consistiam em, basicamente, apoiar a iniciativa da pesquisa e a valorização de abordar os temas relacionados com a população LGBTI+. No dia 29 de agosto, após analisar as respostas e sugestões colhidas através das entrevistas testes, foram elaboradas as 22 perguntas definitivas, utilizadas para encontrar os dados necessários para a pesquisa. Tais perguntas foram criadas pelas autoras e estão apresentadas no Apêndice, ao final deste trabalho.

A primeira entrevista foi realizada no dia 31 de agosto e a última no dia 29 de setembro de 2018, todas elas gravadas em aparelho celular, salvas em nuvens eletrônicas e posteriormente transcritas. Os entrevistados foram identificados cada um com uma letra do alfabeto entre a letra "A" e a letra "K".

Foram realizadas entrevistas com 11 pessoas, escolhidas por acessibilidade, que fazem parte da população LGBTI+ e trabalham ou já trabalharam no mercado de trabalho contábil. Nessas entrevistas, buscou-se identificar também, experiências vividas por essas pessoas que caracterizam homofobia, a fim de analisar a frequência em que ocorrem tais experiências e as possíveis consequências físicas e psicológicas que os entrevistados sofreram ou poderão vir a sofrer. No Quadro 1, estão descritos os perfis dos entrevistados:

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados

| Código | Idade | Cidade (s) de atuação | Área (s) de atuação | Cargo (s) | Tempo de atuação |
|--------|-------|--|---|---------------------|------------------|
| A | 23 | Itatiaia/RJ Porto Real/RJ Resende/RJ | Contabilidade Gerencial Controladoria | Estagiário | 5 anos |
| B | 33 | Barra do Pirai/ RJ Volta Redonda/ RJ | Contabilidade Fiscal | Coordenador | 6 anos |
| C | 25 | Barra Mansa/RJ Guaxupé/MG | Contabilidade | Analista | 6 anos |
| D | 22 | Queimados/RJ | Contabilidade | Analista | 4 anos |
| E | 25 | Rio de Janeiro/RJ | Contabilidade Auditoria | Analista Trainee | 5 anos |
| F | 25 | Rio das Ostras/RJ Rio de Janeiro/RJ | Departamento Pessoal Auditoria | Auxiliar Trainee | 4 anos |
| G | 22 | Volta Redonda/ RJ | Financeiro | Auxiliar | 3 anos |
| H | 27 | Pirai/RJ Pinheiral/RJ | Contabilidade Pública | Técnico | 5 anos |
| I | 23 | Volta Redonda/ RJ Barra Mansa/RJ | Departamento Pessoal | Auxiliar | 6 anos |
| J | 24 | Volta Redonda/ RJ | Recursos Humanos | Assistente | 1 ano |
| K | 26 | Pinheiral/RJ | Contabilidade | Coordenador | 7 meses |

Fonte: Dados da pesquisa – elaboração própria

Como metodologia da pesquisa, escolheu-se a entrevista focalizada, que, segundo Gil (2008), é um tipo de entrevista em que o entrevistado fica livre para falar, mas tem um enfoque em um assunto predeterminado. O entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada (GIL, 2008). Essa característica possibilitou aos entrevistadores fazer novas perguntas quando do surgimento de assuntos que poderiam trazer dados relevantes para a pesquisa. Como consequência, existem diferenças no tamanho das entrevistas, sendo a entrevista mais curta com cerca de 7 minutos de duração, e a mais longa, com aproximadamente 28 minutos.

Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, por isso foi escolhida neste estudo, a fim de estabelecer as características da população LGBTI+ e as relações entre essa população e os fenômenos que ocorrem em seus ambientes de trabalho, mais precisamente, identificar ocorrências que podem trazer dificuldades na vida profissional e pessoal dessas pessoas. De acordo com Duarte (2004), as entrevistas garantem aos pesquisadores resultados profundos e consistentes com a realidade observada quando se deseja fazer uma análise de um âmbito social específico, o que seria inacessível com outras formas de coleta de dados, sendo assim, a escolha por esse método se mostrou mais adequada.

DESENVOLVIMENTO (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Como foi anteriormente dito, foram realizadas 11 entrevistas, todas elas com homossexuais masculinos, pertencentes à população LGBTI+, que já tiveram ou têm atualmente cargos no mercado de trabalho contábil e com idades entre 22 e 33 anos. Houve uma dificuldade em encontrar homossexuais femininas, possivelmente por ser um mercado de trabalho há muitos anos dominado pelos homens, como já exposto, onde as mulheres ainda estão aos poucos conquistando seu espaço.

Os entrevistados foram selecionados do círculo de convivência das pesquisadoras, todos eles falaram sobre suas experiências de trabalho no Estado do Rio de Janeiro nas cidades de Angra dos Reis, Barra Mansa, Barra do Piraí, Itatiaia, Pinheiral, Piraí, Porto Real, Queimados, Resende, Rio das Ostras, Rio de Janeiro e Volta Redonda, sendo que o entrevistado “C” também falou de uma experiência em Guaxupé, no interior do Estado de Minas Gerais. Quanto às áreas de atuação, foram bastante diversificadas: contabilidade gerencial e controladoria, contabilidade fiscal, contabilidade financeira, auditoria, departamento de pessoal, contabilidade pública e recursos humanos. Os cargos também apresentaram grande diversidade, como analista contábil, controlador, coordenador do departamento fiscal, estagiário do departamento fiscal, *trainee* de auditoria, auxiliar de departamento de pessoal, auxiliar financeiro, técnico de contabilidade, assistente do departamento fiscal, assistente de recursos humanos e coordenador financeiro.

Quanto ao porte das empresas em que os entrevistados atuaram, variou desde escritórios familiares até multinacionais, passando por empresas de pequeno, médio e grande porte. Como se observa no Quadro 2, 82% dos entrevistados atuam no mercado de trabalho contábil há mais de 4 anos, sendo o entrevistado “C” o que tem mais tempo de inserção neste mercado, com um pouco mais de 7 anos de experiência. Dos 18% restantes, dois entrevistados, o “K” atua há 7 meses e o “G” tem 3 anos de experiência no ramo.

Quadro 2 – Tempo de atuação no mercado de trabalho dos entrevistados

| Atuação | Quantidade | Porcentagem |
|--------------|------------|-------------|
| + de 4 anos | 9 | 82% |
| 3 anos | 1 | 9% |
| - de 1 ano | 1 | 9% |
| Total | 11 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa – elaboração própria

Um ponto importante a se destacar é o fato de que o entrevistado “A” tem como formação acadêmica o curso de Administração, que se encontra em andamento, enquanto os demais são formados ou estão em formação no curso de Ciências Contábeis, mas o entrevistado “A” possui experiência prática no mercado de trabalho contábil, sendo considerada, portanto, uma amostra válida para o estudo. Os dados sobre a formação dos entrevistados podem ser vistos no Quadro 3:

Quadro 3 – Formação dos entrevistados

| Formação | Quantidade | Porcentagem |
|---------------|------------|-------------|
| Contabilidade | 10 | 91% |
| Administração | 1 | 9% |
| Total | 11 | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa – elaboração própria

De modo geral, os entrevistados afirmaram que possuem diversos tipos de estereótipos, que muitas vezes deixam em evidência sua orientação sexual, como, por exemplo, posicionamentos a respeito de temas importantes dentro da sociedade, o modo de falar e gesticular, o modo de se expressar, gostos musicais, entre outros. Além disso, apenas o entrevistado “K” respondeu que acredita não possuir estereótipos, e sim que ele é apenas ele mesmo sempre. Uma fala do entrevistado “F” é interessante de ser destacada em relação ao modo como os homens heterossexuais se expressam, quando o entrevistado diz que “parece que eles riem menos, parece que são mais travados e a gente costuma ser mais solto”. Com o posicionamento de Dutra (2002) de que o homem, por medo de atravessar os limites do “masculino”, impõe rígidos padrões a si mesmo e às mulheres, quanto a comportamento, pensamento e até de moda, a fim de manter sua “masculinidade” intacta, pode-se chegar ao entendimento, exemplificando com a fala do entrevistado de que o homem hétero acaba retraindo sua forma até de sorrir, o que geralmente não acontece com os homossexuais.

Quando perguntados sobre sua postura em relação a falar abertamente sobre sua orientação sexual na vida pessoal, os entrevistados, em sua maioria, disseram que hoje falam abertamente com amigos e familiares, mas antes houve todo um processo de autoaceitação, quando eles precisavam se conhecer e se amar da forma como são, antes de conseguir falar de forma natural sobre esse tema, além da mudança que vem ocorrendo em relação à forma com que a população LGBTI+ é vista pela sociedade, conforme descrito por Carrieri, Souza e Aguiar (2014). Apenas o entrevistado “F” disse que ainda sente medo de se expor de forma tão aberta, já que mora em uma região considerada, por ele, perigosa e bastante conservadora no Rio de Janeiro. Entretanto, com pessoas com as quais ele se sente confortável, ele consegue conversar naturalmente sobre o assunto, sem ter medo de ser julgado ou repreendido. Essa dificuldade de exposição da própria sexualidade já havia sido relatada no trabalho de Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) no qual os autores identificaram que a assunção é facilitada quando os homossexuais trabalham com outros não heterossexuais ou com simpatizantes. Além disso, a dificuldade em se assumir também é vista em ambientes mais conservadores, como a área jurídica, por exemplo.

Segundo a ABGLT (2010) opção sexual é uma expressão incorreta, já que ninguém, conscientemente, opta por sentir desejo por certo tipo de pessoa: tanto pessoas heterossexuais, como homossexuais ou bissexuais não são capazes de fazer uma escolha neste sentido, portanto o termo aceito é orientação sexual, embora ainda se utilize bastante o termo “opção sexual”. Isso pode ser observado nas falas dos entrevistados “B”, “C” e “D”, o que parece indicar uma falta de conhecimento sobre tais termos e conceitos na população, até mesmo dentro da população LGBTI+, conceitos estes importantes para o próprio conhecimento pessoal de cada indivíduo.

Em relação à convivência no dia-a-dia com os colegas de trabalho, em geral os entrevistados disseram que são relações cotidianas e naturais, porém vale destacar alguns pontos: o entrevistado “A” relatou que nos 10 meses em que permaneceu em seu primeiro emprego, não se sentiu à vontade para se expressar como um todo, já que sentia medo de ser julgado ou reprimido por causa de sua sexualidade, além do fato de que seu chefe imediato era extremamente conservador, o que o deixou inseguro para ser ele mesmo nesse ambiente de trabalho. O mesmo entrevistado acrescentou que precisou fazer terapia nessa época, pois se sentia vivendo uma vida dupla, como descreve Medeiros (2007), pois, na vida pessoal, era bem resolvido com sua sexualidade, mas na vida profissional se sentia, de certa forma, pressionado a viver um personagem que, em suas palavras, “tinha que ser um cara hétero, sério, que não podia fazer piada, que não podia falar de homem, que tinha que ter a vida amorosa totalmente escondida, até mesmo dos amigos do trabalho, então era muito ruim, muito ruim”. Ele ainda relatou que, com o tempo, foi tendo mais liberdade e menos medo, além de ter tido chefes mais “abertos” e que entendiam melhor essa questão de ele ter uma sexualidade diferente do que geralmente é imposto pela sociedade. Portanto, nos trabalhos posteriores, começou gradativamente a falar mais abertamente sobre o assunto, não se privando de expor sobre seus relacionamentos quando o assunto era abordado por algum colega de trabalho. Mas, ainda assim, os colegas de trabalho sempre tomam atitudes de cunho ofensivo aos homossexuais, como, por exemplo, fazendo pichações nas paredes dos banheiros, embora nunca diretamente com ele, mesmo assim, se sente mal por tal atitude.

O entrevistado “A” relatou que sua atual chefe se sentia desconfortável quando ele falava sobre seus relacionamentos, mas que, com o tempo, ela foi se acostumando e hoje tem-se mostrado mais aberta para saber sobre como é ser uma pessoa LGBTI+, o que proporciona um ambiente mais agradável, embora com os demais colegas esse relacionamento nem sempre seja tão amigável. Ele ainda contou que precisa se resguardar quanto ao que fala, “*porque tudo que o gay fala pode virar uma coisa gigantesca na empresa*”, pois os colegas deturpam o que ele diz, colocando promiscuidade e malícia nas coisas mais simples. Ele também comentou que, em uma empresa onde trabalhou anteriormente, havia outro funcionário homossexual, e, por esse motivo, ele acredita que foi um ambiente um pouco melhor porque as pessoas já tinham certo conhecimento e contato com esse tipo de sexualidade, mas que, mesmo assim, ainda existiam pessoas que faziam piadas e chacotas. Ele ainda acrescentou que acredita ser a primeira pessoa declaradamente homossexual a trabalhar no departamento da empresa em que está atualmente, e que, quando começou a falar sobre o assunto, as pessoas começaram a demonstrar uma curiosidade construtiva e a perguntar coisas como “*ah, você nunca teve vontade de [se relacionar com uma] mulher?*”, “*mas porque você não teve vontade de [se relacionar com uma] mulher?*”, “*como é ser homossexual?*”. Isso, para o entrevistado, é um grande avanço para desconstruir certos preconceitos para com a população LGBTI+. De forma semelhante, Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) ressaltam que a aceitação de um homossexual no ambiente de trabalho é facilitada quando na empresa já existem outros homossexuais ou até mesmo simpatizantes. Além disso, os gestores também possuem papel importante na conscientização e educação dos demais profissionais, possibilitando uma perspectiva mais humanística.

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.

Os entrevistados “A”, “C”, “D”, “E” e “J” relataram que sempre escutam piadas, sejam direcionadas a eles ou perto deles; o entrevistado “H” contou que escuta, de seu chefe, críticas indiretas envolvendo LGBTI+, de forma geral, tendo de escutar calado, pois ainda está em estágio probatório no serviço público dependendo diretamente da avaliação do seu superior para continuar no trabalho. Já o entrevistado “D” revelou situações críticas, onde colegas de trabalho falam que uma artista LGBTI+ deveria levar um tiro e que homossexuais deveriam apanhar, *“que homossexual tem que apanhar para virar homem”*; por isso, prefere continuar se sentindo mal interiormente para não *“ser aquela pessoa que vai estar causando um climão dentro da empresa”*. Ele ainda relatou um ocorrido onde, em uma noite em que saíram para beber, um de seus colegas de trabalho ficou bêbado e começou a pressionar uma colega para ela confirmar qual era a orientação sexual do entrevistado. Depois dessa ocorrência, ele contou, teve uma conversa com sua chefe e lhe disse a verdade para que não houvesse fofocas a seu respeito. O entrevistado ainda disse que sua chefe o entendeu e o trata da mesma forma que sempre o tratou, sempre avaliando-o pelo trabalho que ele realiza dentro da empresa. Semelhante aos achados de Siqueira *et al.* (2009), os entrevistados também relataram casos em que sofreram violência moral, tanto através de ações diretas, como também veladas e de omissão de superiores hierárquicos.

O entrevistado “I” declarou estar quase fazendo uma reclamação formal de um colega de trabalho que não consegue separar o profissional do pessoal, desde que descobriu sua orientação sexual, tratando-o com grosseria e falta de respeito, afetando o convívio no ambiente de trabalho. O entrevistado “J”, por sua vez, fez um relato sobre outro funcionário do escritório onde ele trabalhava: esse funcionário era marido da dona do escritório e sempre fazia comentários como *“tem muito cara virando gay, deve ser alguma coisa nessa água”*. “J” não fez nenhuma reclamação: *“Eu fingi que tava beleza, mas se eu tô lembrando disso agora é porque ficou marcado né”*. Disse, porém, que, se uma situação como esta acontecer no atual emprego, ele faria uma reclamação formal ao devido departamento da empresa, mas que, no antigo emprego, não faria essa reclamação mesmo nos dias atuais, provavelmente pelo fato de o homem responsável pela piadinha ser o marido da dona do escritório, para não correr o risco de perder o emprego.

Quando perguntados sobre mercados de trabalhos, diferentes do contábil, onde na opinião deles talvez a pessoa LGBTI+ fosse mais bem recebida, as respostas foram, em sua maioria, mercados onde a criatividade é o ponto-chave do trabalho, ou seja, ocupações profissionais como publicidade, jornalismo, moda, arquitetura, indústria da beleza, música, pois, segundo alguns dos entrevistados, são mercados mais abertos para a melhor aceitação das características das pessoas LGBTI+, da mesma forma como referencia Faleiros (2007), que descreve os mercados de trabalho designados aos homossexuais pelo patriarcado. Mas nem

todos compartilham desse pensamento: os entrevistados “B” e “J” acreditam que não exista um mercado mais acolhedor e que sempre haverá um tipo de preconceito, independente do local, já que as pessoas é que têm o preconceito e não o ambiente em si. Já o entrevistado “I” acredita que, em ambiente com pessoas com baixa escolaridade ou escritórios com atividades profissionais de cunho mais conservador, costumam ocorrer mais casos de preconceitos. O entrevistado “F” relatou que não havia pensado na possibilidade de ser mal recebido no mercado de trabalho contábil antes de começar a entrar para este mercado e se sente “*sortudo*” por trabalhar em uma empresa que tem preocupação e incentivos para com a não ocorrência de casos de preconceito. Na opinião do entrevistado “K”, além de também acreditar que os mercados da moda e da criatividade aceitam melhor o público LGBTI+, o mercado contábil ainda é muito conservador e por isso ainda não consegue absorver esse público da mesma forma que absorve o público heteronormativo.

Quatro dos onze entrevistados disseram que não trabalhariam em uma empresa que fosse contra as causas LGBTI+’s, já que isso iria contra as suas crenças e valores, como afirma o entrevistado “D”: “*não vou trabalhar em uma empresa que é o meu opressor, sem chance*”. Já os outros 7 dizem que isso dependeria de outros fatores, como sua situação financeira ou o do quão a empresa fosse contra essas causas. Para o entrevistado “K” isso só seria uma questão se o atingisse diretamente.

O entrevistado “A” contou que foi proibido de ir à área de produção da empresa, em que trabalha atualmente, e interagir com os operadores por causa de sua orientação sexual, além de relatar uma ocorrência em que, precisando que um técnico de segurança realizasse alguma atividade, ele não queria fazer. Então, o técnico começou a se exaltar e a agredir verbalmente o entrevistado, dizendo-lhe que iria mostrar sua genitália. O entrevistado contou que se sentiu extremamente agredido e constrangido, então ele ficou alguns minutos quieto, mas depois respondeu à altura, desafiando-o a cumprir a ameaça, mas o homem se mostrou arreio e recuou. O entrevistado acredita que foi importante responder-lhe, pois não queria dar abertura para que outras pessoas o tratassem da mesma forma.

Em sua maioria, os entrevistados acreditam que nunca perderam promoções ou propostas de emprego por causa de sua orientação sexual, porém três dos entrevistados relataram opiniões diferentes: o entrevistado “A” disse que, mesmo tendo um currículo melhor e mais experiência do que a outra pessoa que estava concorrendo à vaga, a empresa escolheu a outra pessoa, dizendo que precisavam de alguém menos expansivo, mais discreto; ainda acrescentou que, após o ocorrido, foi pesquisar sobre a empresa e descobriu que ela já tem várias denúncias sobre atitudes como esta. O entrevistado “C”, por sua vez, relatou que não foi contratado para ser vendedor de uma loja, pois lhe pareceu que o gerente percebera qual era a sua orientação, pela forma como o entrevistado gesticula e fala. Talvez por isso, o gerente não pareceu confortável e preferiu não ter um funcionário homossexual em seu estabelecimento. Já o entrevistado “I” acredita que não teria sido contratado pelo escritório em que trabalha atualmente se tivessem percebido sua orientação sexual durante a entrevista para o trabalho.

Quando o assunto é trabalhar em um ambiente onde a sexualidade de cada um não é um tabu ou um requisito para avaliar cada pessoa que ali trabalha, uma frase do entrevistado “A” chama a atenção: “*seria maravilhoso, acho que é o sonho*”

de todo homossexual". E 91% dos entrevistados concordaram com essa frase, dizendo que seria libertador não precisar se policiar ou esconder fatos de sua vida pessoal no dia a dia na empresa, ou precisar ser uma pessoa diferente nesse ambiente para não ser julgado por sua orientação sexual. O entrevistado "H" relatou que já teve problemas em um relacionamento amoroso, porque evitava publicações na internet com o namorado para que as pessoas do trabalho não soubessem de sua orientação. Os entrevistados "C" e "D" disseram que tentam ao máximo separar a vida pessoal da profissional porque não se sentem à vontade para falar sobre coisas pessoais no ambiente de trabalho. Apenas o entrevistado "G" acredita que ser ou não assumido no ambiente de trabalho não influencia a qualidade do trabalho que ele pode desenvolver dentro da empresa ou sua relação com os colegas.

O entrevistado "B" relatou que a convivência com os colegas e chefes sempre foi bastante tranquila, tanto nos empregos anteriores quanto no emprego atual, embora ressaltasse que ocorrem piadas, descritas pelo entrevistado, como *"brincadeiras sadias dentro do consentimento das partes"*, e, como exemplo, o entrevistado relata: *"Ah, porque às vezes a gente se empolga com alguns assuntos, aí a gente acaba falando com trejeitos demais, balança muito o braço, gesticula demais, aí a pessoa fica 'tá gostando demais, segura a onda aí', mas assim, nada que me desabonasse, sabe?"*.

Em relação a serem desfavorecidos de alguma forma em comparação com seus colegas de trabalho os entrevistados tiveram opiniões divididas: o entrevistado "C" contou que se sente *"sortudo"* por nunca ter passado por situações desse tipo e sempre ter encontrado pessoas que o avaliaram por seu trabalho profissional e não por sua vida pessoal. Em contrapartida, o entrevistado "F" relatou que sentia que seus colegas e superiores não davam valor aos trabalhos que ele realizava, sempre opinando que o trabalho não estava bom o suficiente, mesmo o entrevistado se dedicando bastante. Já o entrevistado "H" disse que se sente desfavorecido, enquanto o "I" pensa que tem características que o ajudam a ser um bom funcionário, mas que o preconceito pode o prejudicá-lo. O entrevistado "G" relatou não se assumir dentro da empresa por não se sentir à vontade em expor sua vida pessoal, portanto, não tem como responder à pergunta de forma assertiva.

O entrevistado "D" relatou que teve um chefe homossexual e que as pessoas sempre faziam piadas quando este saía do lugar onde estavam e que acredita que seus colegas também fazem esse tipo de piadas quando é ele que deixa o local, porque mesmo ele não falando abertamente sobre sua orientação sexual, ele acredita que os colegas desconfiam e falam sobre isso quando ele não se encontra.

De maneira geral, os entrevistados relataram que sempre acontecem piadas que, de alguma forma, degradam a imagem de pessoas LGBTI+, seja em pichações nos banheiros, ou frases como *"esse telefone está de v..."*, quando o telefone não funciona, ou até mesmo comentários que levam a entender que uma pessoa LGBTI+ é alguém menos qualificada, mesmo que alguns dos entrevistados afirmem que esse tipo de coisa não os afeta. Rios (2007) mostra de que forma tais fatos influenciam as pessoas LGBTI+ em diversas áreas das suas vidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi o de analisar o mercado de trabalho contábil, sob a ótica de profissionais LGBTI+, almejando verificar como esse mercado recebe e lida com esse público. Violências simbólicas que podem ser caracterizadas como “as formas de coerção que se baseiam em acordos não conscientes entre as estruturas objetivas e as estruturas mentais” (BOURDIEU, 2012, p. 239), ou seja, se apresentam como uma forma de violência não física, causando danos mentais e psicológicos, foram encontradas em diversos casos, como já descrito anteriormente, nos quais os responsáveis não veem suas atitudes como prejudiciais aos outros, ou, mesmo vendo, continuam, seja com alguma “piada”, com pichações em banheiros, ou de outras formas.

Foi constatado que, em alguns casos, existe falta de informação, como nos próprios entrevistados LGBTI+, ao se referirem a sua orientação sexual como “opção sexual”. Observou-se, na análise das entrevistas, que os indivíduos, em sua maioria, ainda sofrem com o preconceito, mesmo que seja de uma forma mais sutil.

Possíveis mecanismos podem melhorar o ambiente de trabalho para pessoas não heterossexuais, a exemplo da criação de políticas públicas, por parte dos órgãos governamentais, e da elaboração de programas de educação e conscientização, por parte das empresas, no intuito de reduzir/eliminar o preconceito nas organizações. Conforme anteriormente expresso, não foram encontrados outros trabalhos que relacionem o público LGBTI+ com o mercado de trabalho contábil no Brasil, mas apenas de outros grupos, como mulheres. Para trabalhos futuros, sugere-se a inclusão de novas regiões e mais entrevistados, preferencialmente incluindo variadas orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, para que haja um aprofundamento sobre o assunto e um melhor entendimento sobre a realidade do mercado de trabalho da população LGBTI+, sendo possível, assim, a criação de mecanismos institucionais que diminuam ou eliminem o preconceito sofrido por essas pessoas dentro do seu ambiente de trabalho.

The Accounting Valley: an analysis of the LGBTI+ professional perspective on the labor market

ABSTRACT

The paper intends to analyze the view that LGBTI + professionals have on the labor market of accounting. Homosexual visibility is increasing, it is estimated that about 21 million people in Brazil are LGBTI +, and there is not much research and articles aimed at this audience. In order to answer the question "What is the perception of the LGBTI + population in relation to its situation in the labor market?" 11 focused interviews were carried out, methodology chosen to carry out the article, with LGBTI + male professionals, who told their experiences in the market and cases where they suffered prejudice. With several reports of prejudice and neglect, it is concluded that there is prejudice, even if it is veiled or disguised.

KEYWORDS: Homosexuals. Job Market. LGBTI+. Accountant.

Vale contábil: un análisis de la perspectiva de profesionales lgbti + sobre el mercado de trabajo

RESUMEN

El artículo pretende analizar la visión que los profesionales LGBTI + tienen sobre el mercado de trabajo contable. La visibilidad homosexual viene aumentando, y se estima que cerca de 21 millones de personas en Brasil son LGBTI +, no existiendo todavía muchas investigaciones y artículos dirigidos a ese público. En el caso de las mujeres, el número de mujeres en el mercado de trabajo en el mercado de trabajo contable, se ha realizado en las entrevistas a la pregunta "¿Cuál es la percepción de la población LGBTI + en relación a su situación en el mercado de trabajo contable?", Se realizaron 11 entrevistas focalizadas, metodología elegida para la realización del artículo, con profesionales LGBTI + del sexo masculino, que contaron sus experiencias en el mercado de trabajo y relataron casos en que sufrieron prejuicio. A partir de estos diversos relatos de preconceito y descuido, se concluye que existe preconceito, aunque sea velado o disfrazado.

PALABRAS CLAVE: Homosexuales. Mercado de trabajo. LGBTI +. Contabilidad.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ABGLT). **Manual de Comunicação LGBT**. Curitiba, 2010.

BAGGIO, Maria Carolina. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **REGG: Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017.

BARROS, Lisly Telles de. **Representações sociais da homossexualidade no ambiente de trabalho**: um estudo da Zona Muda. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) -Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

BISCALCHIM, Silvana Maria. **Políticas Públicas para Ingresso da(o) Jovem LGBT no mercado de trabalho**. 2016. 16f. Monografia (Especialização em Gênero e Diversidade na Escola) -Setor Litoral da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **Sur l'État. Cours au Collège de France (1989-1992)**. Seuil, 2012.

BRASIL. **Decreto nº 8.727**, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm>. Acesso em: 4 set. 2018.

BRASIL. **Resolução nº 175**, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>>. Acesso em: 4 set. 2018.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **TPA: Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 234-256, 2015.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin; AGUIAR, Ana Rosa Camillo Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, art. 5, p. 78-95, jan./fev. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Comparativo 2004-2016**: profissionais e organizações ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Ago. 2017. Disponível em: < https://CFC.or.br/wp-content/uploads/2017/08/eststatistico_2004a2016.pdf >. Acesso em: 5 mar. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade e Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2018. Disponível em:

<<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues; CARRIERI, Alexandre de Pádua; GANDRA, Gislaiane; BICALHO, Renata de Almeida. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. **Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v.13, n.31, 2013.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em Revista**, v. 20, n. 24, p. 213-225, 2004.

DUTRA, José. Onde você comprou esta roupa tinha para homem? A construção de masculinidades nos mercados alternativos de moda. In: GOLDENBERG, Mirian. (Org.). **Nu & vestido: dez antropólogos revelam a cultura do corpo carioca**. Rio de Janeiro: Record, 2002. p.359-441.

FALEIROS, Eva. Violência de gênero. In: TARQUETTE, S. R. (Org.). **Violência contra a mulher adolescente-jovem**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). **Quem a homotransfobia matou hoje?** Salvador, dez. 2017. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 30 out. 2018.

JOAQUIM, Nelson. Igualdade e discriminação. **Revista Universo Jurídico**, 2007.

LOREA, Roberto Arriada. Brasil sem homofobia: a garantia das liberdades laicas frente ao discurso religioso homofóbico. In: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexualidade na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p.57-62.

MARSIAJ, Juan. Gays ricos e bichas pobres: desenvolvimento, desigualdade socioeconômica e homossexualidade no Brasil. **Cadernos AEL: Homossexualidade. Sociedade, Movimento e Lutas**, Campinas, São Paulo, v. 10. n. 18/19, p.133-147, 2003.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007. p.81-90.

NARDI, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007. p.71-80.

PEREIRA, Cicero Roberto; TORRES, Ana Raquel Rosas; FALCÃO, Luciene; PEREIRA, Annelyse Soares. O papel de representações sociais sobre a natureza da homossexualidade na oposição ao casamento civil e à adoção por famílias homoafetivas. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 79-89, 2013.

REIS, Toni. (Org.). **Manual de Comunicação LGBTI+**. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI: GayLatino, 2018.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito de discriminação. In: RIOS, Roger R. (Org.). **Em defesa dos direitos sexuais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.111-139.

SAFFIOTI, Heleieth IB. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, n. 16, p. 115-136, 2001.

SANTOS, Silvana Mara de Moraes. Sexualidade e liberdade sexual no contexto brasileiro atual. **Cadernos de Crítica Feminista**, n. 6, p. 150-159, dez.2013.

SENA, Tito. Os Relatórios Kinsey: práticas sexuais, estatísticas e processos de normalização. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO: DIÁSPORAS, DIVERSIDADES, DESLOCAMENTOS, 9., 23 a 26 de agosto de 2010, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina. **Anais...**, Florianópolis: UFSC, 2010.

SILVA, Andrea Lima da; SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos. "O sol não nasce para todos": uma análise do direito à cidade para os segmentos LGBT. **Ser Social**, v. 17, n. 37, p.498-516, jun./dez. 2015.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Helena Karla Barbosa de; ANDRADE, Augusto José de Abreu Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, 2009.

SOMOSGAY. **Manual LGBT Paraguayo**. Assunción, Paraguay, 2014. Disponível em: <<http://somosgay.org/publicaciones/manual-LGBT-paraguayo>>. Acesso em: 25 maio 2018.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira de. Travestis e transexuais no mercado de trabalho. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 10, 2014. **Anais...**, Rio de Janeiro, 2014.

Recebido: 12 fev. 2019.

Aprovado: 08 abr. 2019.

DOI: 10.3895/cgt.v12n39.9570

Como citar:

SANTIAGO, Ana Lettícia Silva; BARROS, Eduarda Teixeira Puello de; BONFIM, Mariana Pereira. O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. **Cad. Gên. Tecnol.**, Curitiba, v.12, n. 39, p. 240-257, jan./jun. 2019.

Correspondência:

Mariana Pereira Bonfim. Rua Desembargador Ellis Hermydio Figueira, 783, sala 301, Bloco A – Aterrado, Volta Redonda – RJ, CEP: 27.213-145.

Direito autoral:

Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

