

Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade

Diversity and Inclusion: Reflections and Impacts of the Political Nature of Accounting

Diversidad e inclusión: reflejos e impactos de la naturaleza política de la contabilidad



Iago França Lopes

Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil



João Paulo Resende de Lima

Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil

RESUMO

Objetivo: O debate quanto à natureza política de diversidade e inclusão na contabilidade tem sido pouco fomentado por pesquisadoras e pesquisadores em algumas instâncias. Assim, com vistas a fomentar esse debate nesta pensata busca-se contextualizar a contabilidade no campo do conhecimento científico enfocando a sua natureza política de diversidade e inclusão apontando reflexões e impactos consubstanciados na emergência da temática, no instrumento político que área de conhecimento representa, nos aspectos relacionados a violação de direitos humanos e potência democrática e por fim, em consideração que inserem as organizações e as universidades no século XXI.

Método: Para alcançar o objetivo proposto o presente trabalho se desenvolve no formato de uma pensata.

Principais Resultados: Destaca-se o papel da contabilidade em termos de perpetuação das desigualdades de gênero e raça, elencando diferenças interseccionais que afetam o aspecto financeiro, social e profissional dos sujeitos LGBTQIA+. Ilustra-se que instrumentos políticos podem ser incluídos em um processo de mitigação das desigualdades na contabilidade. A pesquisa aponta também que as instituições da classe contábil são acessos que garantem

segurança e liberdade, por meio da educação e da informação. Por fim, evidencia-se que o ingresso no século XXI é pautado a partir do diálogo entre as instituições de classe e que deste resultem em ações que permitam a garantia da permanência de corpos não-hegemônicos na contabilidade.

Principais Contribuições: No contexto atual torna-se salutar uma prática auto-reflexiva e crítica que direcione os acadêmicos e os profissionais a questionar e desalojar, se necessário, as pedras angulares do conhecimento contábil inscritas na masculinidade, na branquitude, no racismo, na perpetuação da desigualdade que continuam a informar as práticas contábeis cisheteronormativas. Dessa forma, a partir de um olhar político esta pesquisa preenche essa lacuna visando proporcionar um diálogo que mitigue as desigualdades, permita a democratização dos acessos aos corpos LGBTQIA+ na contabilidade e garantam a sua permanência.

Palavras-chave: Diversidade. Inclusão. Contabilidade. LGBTQIA+.

ABSTRACT

Objective: The debate regarding the political nature of diversity and inclusion in accounting has been little encouraged by researchers in some instances. Thus, with a view to fostering this debate, this essay seeks to contextualize Accounting in the field of scientific knowledge, focusing on its political nature of diversity and inclusion, pointing out reflections and impacts embodied in the emergence of the theme, in the political instrument that the area of knowledge represents, in the aspects related to the violation of human rights and democratic power and, finally, in consideration that they insert organizations and universities in the 21st century.

Method: In order to reach the proposed objective, the present work is developed in the shape of a penta.

Main Results: The role of accounting is highlighted in terms of perpetuating gender and racial inequalities, listing intersectional differences that affect the financial, social and professional aspects of LGBTQIA+ subjects. It is illustrated that policy instruments can be included in a process of mitigating accounting

inequalities. The research also points out that the institutions of the accounting class are accesses that guarantee security and freedom, through education and information. Finally, it is evident that the entry into the 21st century is based on the dialogue between class institutions and that this results in actions that allow the guarantee of the permanence of non-hegemonic bodies in Accounting.

Main Contributions: In the current context, a self-reflective and critical practice that directs academics and professionals to question and dislodge, if necessary, the cornerstones of accounting knowledge inscribed in masculinity, whiteness, racism, in the perpetuation of inequality that becomes healthy continue to inform cisheteronormative accounting practices. Thus, from a political point of view, this research fills this gap in order to provide a dialogue that mitigates inequalities, allows the democratization of access to LGBTQIA+ bodies in Accounting and guarantee their permanence.

Keywords: Diversity. Inclusion. Accounting. LGBTQIA+.

3

RESUMEN

Objetivo: El debate sobre la naturaleza política de la diversidad y la inclusión en la contabilidad ha sido poco alentado por los investigadores en algunos casos. Así, con miras a fomentar este debate, este ensayo busca contextualizar la Contabilidad en el campo del conocimiento científico, enfocándose en su carácter político de diversidad e inclusión, señalando reflexiones e impactos plasmados en la emergencia del tema, en el instrumento político que el área de conocimiento representa, en los aspectos relacionados con la violación de los derechos humanos y el poder democrático y, finalmente, en consideración que se insertan organizaciones y universidades en el siglo XXI.

Método: Para alcanzar el objetivo propuesto, el presente trabajo se desarrolla en forma de pensamiento.

Resultados principales: Se destaca el papel de la contabilidad en términos de perpetuar las desigualdades de género y raciales, enumerando las diferencias interseccionales que afectan los aspectos económicos, sociales y profesionales de los sujetos LGBTQIA+. Se ilustra que los instrumentos de política pueden

incluirse en un proceso de mitigación de las desigualdades contables. La investigación también apunta que las instituciones de la clase contable son accesos que garantizan seguridad y libertad, a través de la educación y la información. Finalmente, se evidencia que la entrada al siglo XXI se fundamenta en el diálogo entre las instituciones de clase y que ello redundará en acciones que permitan garantizar la permanencia de organismos no hegemónicos en la Contabilidad.

Principales aportes: En el contexto actual, una práctica autorreflexiva y crítica que orienta a académicos y profesionales a cuestionar y desalojar, de ser necesario, los pilares del conocimiento contable inscrito en la masculinidad, la blancura, el racismo, en la perpetuación de la desigualdad que se vuelve saludable continúan informando cisheteronormativos. practicas de contabilidad. Así, desde un punto de vista político, esta investigación llena este vacío para brindar un diálogo que mitigue las desigualdades, permita democratizar el acceso a los cuerpos LGBTQIA+ en Contabilidad y garantizar su permanencia.

Palabras clave: Diversidad. Inclusión. Contabilidad. LGBTQIA +.

Data de submissão: 08/01/2022

Data de aprovação: 09/03/2022

Introdução

5 A contabilidade está implicada na construção e perpetuação das desigualdades (Haynes, 2017; Lima, Casa Nova, Salles & Miranda, 2021). Tal constatação perpassa pela discussão acerca da relação entre as tecnologias contábeis e os diversos tipos de extrativismo, exploração, marginalização, submissão e subalternização de diferentes grupos sociais (Bryer, 2006; Gendron, 2018). Exemplos de tal discussão são as evidências de que os instrumentos contábeis e seus ferramentais sustentaram e forneceram subsídio para a escravidão no Brasil (Silva, 2014), assim como a perpetuação do holocausto (Funnel, 1998; Lippman & Wilson, 2007). Tais evidências apresentam subsídio para contestar a neutralidade no uso da informação fornecida pela contabilidade, à medida que os indivíduos ao longo da história a utilizaram intencionalmente para fins ilícitos e/ou imorais contra direitos fundamentais dos seres humanos como a liberdade e o direito à vida (Silva, 2014; Funnel, 1998; Lippman & Wilson, 2007). Ao mesmo tempo, tais exemplos destacam seu papel em mediar relações de poder (Gendron, 2018).

Nesse sentido, faz-se necessário repensar a contabilidade enquanto prática social para entender seus desdobramentos, assim como suas raízes nos sistemas de opressão vigente (Rumens, 2016). Acerca dos sistemas de opressão vigente, a literatura aponta a contabilidade como uma área inscrita e edificada em uma estrutura masculinizada (Haynes, 2017) cisheteronormativa (Rumens, 2016) e branca (Silva, 2016). Contudo, na literatura brasileira contábil ainda são escassos os esforços para contestar tais estruturas, dessa forma existe sua manutenção e reprodução, haja visto que quando não há questionamentos, há reprodução de estruturas de poder que contribuem para regimes repressores e autoritários (Funnel, 1998; Papi, Bigoni, Gagliardo & Funnell, 2019; Santos, Lopes & McGuigan, 2021).

As raízes técnicas e tradicionais, assim como o atendimento às normas como raízes do desenvolvimento da contabilidade (McGuigan, 2021), contribuíram e contribuem fortemente para apoiar o capitalismo de mercado, o processo de financeirização do capitalismo, a construção míope focada na

construção de valor para o acionista e desconsidera os demais usuários da informação contábil (Bryer, 2006; Chiapello, 2007; Chiapello, 2017). Esse processo é recorrente na contabilidade visto que os enfoques dados à área estão consubstanciados em enfoques fiscais, financeirizados e que apoiam a exploração capitalista (Hendriksen & Van Breda, 1999; Bryer, 2006; Botzem & Dobusch, 2017). Dessa maneira, observa-se que a contabilidade possui caráter político e ideológico, refutando a ideia de neutralidade.

O debate focado na natureza política de diversidade e inclusão na contabilidade tem sido pouco fomentado pelos pesquisadores em algumas instâncias, sendo tal recusa pautada na ideia de neutralidade técnica da contabilidade. A nível de mundo essa discussão foi iniciada em 1987 com a publicação de um número especial no periódico *Accounting, Organizations and Society* (Hopwood, 1987; Haynes, 2017) e tem ganhado força com outras chamadas especiais como a realizada pelo periódico *Critical Perspectives on Accounting - CPA* (2016) que visou fomentar o debate sobre Igualdade, Diversidade e Inclusão em Contabilidade. Tal edição, publicada em 2016 contou com a colaboração de pesquisadores e pesquisadoras da área de contabilidade e áreas correlatas propondo o avanço da discussão sobre diversidade e inclusão na profissão contábil (CPA, 2016).

Dentre as contribuições dessas chamadas, está a de Rumens (2016) que aponta para a necessidade de questionar o viés cisheteronormativo da contabilidade, uma vez que não adotando esses questionamentos a reprodução do binarismo postulará como um padrão dentro dos espaços contábeis. Além disso, abre espaço para a criação de conhecimento não-hegemônico, o que a curto e longo prazo pode prejudicar a permanência das Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e mais (LGBTQIA+) na contabilidade. Assim, também é observado que inserir a temática de diversidade e inclusão na contabilidade permite criar organizações contábeis do queering, à medida que se questiona onde as pessoas LGBTQIA+ são aparentemente contabilizadas e normalizadas como cidadãos organizacionais respeitáveis e produtivos.

A contribuição de Rumens (2016) dá continuidade aos questionamentos propostos por Burrell (1987) e Haynes (2013) acerca da relação entre sexualidades e contabilidade. Tal contribuição auxilia no processo de desconstrução da crença de que a contabilidade seja uma ciência neutra e sem relação com a sexualidade e a construção de normas sociais e normalidades (Burrell, 1987; Haynes, 2013). Para avançar tal discussão Rumens (2016) apresenta a Teoria Queer como uma lente possível para interromper a cisheteronormatividade na área contábil. Acerca da origem de tal teoria, observa-se que sua origem está inscrita nos estudos culturais estadunidenses e recebeu atenção uma vez que passou a ser visualizada como contraponto crítico aos estudos sociológicos sobre minorias sexuais e quando alcançou as políticas identitárias dos movimentos sociais. Esta teoria rejeita os aspectos biológicos do binarismo pregados pela biologia e questiona o “normal” e as “normas” enquanto construção social (Rumens, 2016; Souza, 2017).

7 Uma das forças da Teoria Queer relaciona-se com o significado do termo queer, que historicamente possuía uma conotação negativa e agressiva contra aqueles que rompiam com as normas sociais de gênero (Miskolci, 2009; Lima, Bittar-Godinho, Bittar-Godinho, 2021). O uso da expressão “Teoria Queer” ocorreu pela primeira vez em 1990 por Teresa de Lauretis ao organizar uma conferência sobre o assunto. “Ao unir a palavra queer com o termo teoria, Lauretis pretendia problematizar e colocar em suspeição os conhecimentos científicos e teorias relacionadas a identidades gays e lésbicas. Em outras palavras, Lauretis intencionava tornar queer a teoria, ao invés de criar uma teoria” (Souza, 2017, p. 311). Dessa forma, observa-se que o termo é politicamente ressignificado.

Cabe destacar que o termo queer é originado na língua inglesa, dessa maneira sua força política e contestatória é diluída ao chegar em países cuja língua materna não seja o inglês e tal teoria acaba ganhando formato mais elitista e acadêmico, tendo seu potencial político diminuído e trazendo a necessidade de sular e decolonizar o queer nos trópicos sendo o termo cunhado como “cuir” por alguns autores (Pereira, 2012; 2015; Pelúcio, 2014).

Dessa forma, o chamamento realizado por Rumens (2016), é pautado na criação de alianças queer em contextos contábeis de modo que os sujeitos LGBTQIA+ não sejam negligenciados nos espaços acadêmicos e profissionais relacionados à contabilidade. O processo de resposta às provocações e incitações de Rumens (2016) torna-se salutar à medida que entende-se a contabilidade como uma construção política implicada na perpetuação da desigualdade, com referência a desafios globais de gênero, raça, classe e renda (Haynes, 2017). Esse enfoque político que na maioria das vezes é rejeitado pela comunidade científica deve ser colocado em voga e questionado, de modo atemporal.

Como destacam teóricas feministas (Acker, 1990; Haynes, 2017), teóricos de estudos étnicos raciais (Almeida, 2019) e de estudos queer (Louro, 2001; 2020) o preconceito – independente de qual grupo seja relacionado – se mantém de maneira estrutural e permeia todas as organizações sociais, dado que somos socializados em uma sociedade pautada em hierarquias sociais. Nesse contexto, cabe à sociedade de maneira geral (re)pensar seu modo de existir para que sua estrutura pautada em processos de dominação e subalternização possam ser questionados e desconstruídos, tendo a contabilidade papel importante nesse processo por construir “normas sociais” (Burrell, 1987; Gendron, 2018).

Na presente pensata busca-se contextualizar a contabilidade no campo do conhecimento científico enfocando a sua natureza política de diversidade e inclusão apontando reflexões e impactos consubstanciados na emergência da temática, no instrumento político que área de conhecimento representa, nos aspectos relacionados a violação de direitos humanos e potência democrática e por fim, em consideração que inserem as organizações e as universidades no século XXI. Como contribuições destaca-se a relevância de uma prática autorreflexiva e crítica que direcione os acadêmicos e os profissionais a questionar e desalojar, se necessário, as pedras angulares do conhecimento contábil inscritas na masculinidade, na branquitude, no racismo, na

perpetuação da desigualdade que continuam a informar as práticas contábeis cisheteronormativas.

Diversidade e Inclusão no Contexto Contábil: temática emergente

No Brasil, “as desigualdades de gênero e raça são problemas que dizem respeito à maioria da população” (Abramo, 2004, p. 17). Tal processo está relativamente relacionado a necessidade de entender a diversidade e inclusão como pautas emergentes.

Em termos de gênero, em qualquer indicador social considerado — educação, emprego, trabalho, moradia — existe uma desvantagem sistemática das mulheres em relação aos homens, e do conjunto de negros de ambos os sexos em relação aos brancos. Essa desvantagem é especialmente agravada no caso das mulheres negras (Abramo, 2004, p. 17).

É importante resgatar que quando não questionada essa estrutura automaticamente contribui-se para a sua perpetuação nos espaços societais.

Na perspectiva de raça tal discussão avança ainda mais, uma vez que mais de 130 anos após a abolição da escravidão no Brasil, a lei chamada “Lei Áurea” ainda não trouxe as mesmas oportunidades para os negros. A ascensão e inclusão social para uma comunidade vulnerável continuam a ser um desafio (Haynes, 2017). A população brasileira é constituída por 54% de negros (IBGE, 2019). Enquanto as evidências apontam que a taxa de homicídios de negros foi de 40,2, para os autodeclarados brancos, amarelos e indígenas foi de 16,0 por 100.000 habitantes (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea, 2017).

Além disso, nas universidades públicas apenas 16% dos professores se autodeclararam negros (Ipea, 2017). A histórica estrutura racista (Annisette & Prasad, 2016) da sociedade brasileira cria barreiras visíveis para a ascensão

e inclusão social dos negros. As desigualdades e as discriminações de gênero e raça são duas formas de discriminação que cruzam a sociedade e o mundo do trabalho no Brasil (Abramo, 2004), sendo tal cruzamento analisado principalmente pelas lentes da Teoria Interseccional.

De acordo com Lima et al., (2021, p.3) o conceito de interseccionalidade advém “do fato de que o movimento feminista não incluiu o racismo em sua agenda, nem o movimento negro incluiu o sexismo em sua agenda. Assim, as mulheres negras sofreriam de racismo nos movimentos feministas e sexismo no movimento negro”.

Assim, a Teoria Interseccional, tendo seu fundamento principal expresso no conceito de interseccionalidade “visa dar instrumentalidade teórica-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado” (Akotirene, 2019, p. 19). Destaca-se ainda que é a partir do conceito de interseccionalidade que:

10

Tem sido possível para o pensamento feminista mudar a perspectiva sobre gênero, raça, classe e outros locais sociais, desde agrupamentos estáticos pré-definidos até as dinâmicas desiguais de poder que estas categorias sociais representam (Woods, Benschop & van den Brink, 2021, p. 94).

Um exemplo desse cruzamento entre gênero e raça é observado na distribuição de renda da população brasileira, como mostra a Tabela 1.

Tabela 1.

Renda per capita brasileira (2015)

Geral	R\$ 1.232,80	Homens	R\$ 1.283,30	Mulheres	R\$ 1.158,70
Branco	R\$ 1.642,60	Branco	R\$ 1.688,80	Branca	R\$ 1.572,50
Pretos	R\$ 896,70	Pretos	R\$ 942,50	Pretas	R\$ 831,30
Diferença	R\$ 745,90	Diferença	R\$ 746,30	Diferença	R\$ 741,20
Diferença (%)	45,41%	Diferença (%)	44,19%	Diferença (%)	47,14%

Fonte: Os autores, baseado em dados do IPEA (2015)

A renda per capita brasileira em 2015, de acordo com o IPEA, era de R\$ 1.232,80. Mas, quando se observa para as famílias que o principal provedor era uma pessoa branca, esta renda aumenta para R\$ 1.642,60. Se era uma pessoa negra, esta renda diminui para R\$ 896,70. Considerando a importância de se adotar postura interseccional, deve-se considerar não só as diferenças entre raças, mas também a questão de gênero. Mostra-se também na Tabela 1 as diferenças entre as famílias cujo principal provedor é homem ou mulher e as diferenças raciais. Considerando estes dados apresentados na Tabela 1, observa-se que tanto o gênero quanto a raça têm um impacto significativo sobre a renda per capita brasileira. Portanto, pode-se visualizar a matriz de dominação na sociedade brasileira por meio das lentes de interseccionalidade.

Tais diferenças interseccionais não afetam apenas o aspecto financeiro, mas também as dimensões social e profissional. O relatório "Tendências de 2017 na oferta de graduados em Contabilidade e a demanda por recrutadas para a Contabilidade pública" da Association of International Certified Professional Accountants (AICPA) mostra que 77% dos sócios das empresas americanas CPA eram homens e 95% deles eram brancos. Este é outro exemplo de como o racismo e o sexismo podem interagir para criar uma matriz de dominação, pois com base nestes dados, se você não é uma pessoa branca você tem apenas 5% de chance de se tornar um parceiro nestas firmas. E se você não for uma mulher branca, então sua chance de se tornar parceira em uma dessas empresas é de 23% dos 5%, o que significa 1,15%. Observa-se dessa maneira a intersecção entre raça e gênero materializada nos números e na realidade brasileira.

Tangenciar esses cenários quanto à gênero e raça aos espaços contábeis demanda-se resgatar que as raízes do pensamento e da prática contábil estão inscritas em características de branquitude e cisheteronormatividade. Logo, perfaz-se por necessário e torna-se pertinente quebrar esse tradicionalismo para permitir a entrada de outros corpos nos espaços profissionais contábeis. É importante haver esse reconhecimento pois ganhos econômicos, políticos e sociais são visualizados a partir desse processo (Almeida, 2019). Além disso,

cabe visualizar que as empresas que demandam por profissionais contábeis serão beneficiadas à medida que serão capazes de criar um ambiente de permanência dos corpos LGBTQIA+ nos postos de trabalho, quebrando até mesmo o *enforcement* advindos de Leis e Diretrizes que demandam pela ocupação de corpos LGBTQIA+ nas organizações.

Quando se questiona as desigualdades de gênero e raça nos espaços contábeis está se questionando a necessidade de um processo de ocupação e permanência nesses espaços por corpos não-hegemônicos. Assim, nos ambientes das empresas de contabilidade e nas relações sociais que se constroem nesse ambiente quando do ingresso dos corpos não-hegemônicos há uma quebra na perpetuação da branquitude e da cisheteronormatividade. Essa mudança de paisagem abre espaço para a recepção da diversidade e da construção de diálogos alternativos que transcendam a normatividade da contabilidade.

12 Diversidade e Inclusão no Contexto Contábil: instrumento político

Dentre as formas de modificar o quadro da desigualdade na sociedade e na área contábil é a conscientização e a instituição de políticas de apoio a classe menos favorecidas (Casa Nova, 2012; Lima, Bittar-Godinho, Bittar-Godinho, 2021). Dessa forma, os processos advindos de políticas públicas a exemplo da Lei de Cotas nas Universidade Públicas são conquistas que merecem ser reverenciadas com frequência como uma forma de legitimar a permanências de sujeitos pertencentes a grupos não-hegemônicos nos espaços contábeis.

Além das mudanças institucionais, movimentos de resistência por meio de ações individuais e coletivas são importantes para a desconstrução do *status quo*, principalmente no que tange aos sistemas de opressões vigentes que atuam por meio do biopoder para normalizar as subjetividades e eliminar os desviantes (Cascal & Biscalho, 2011; Lima, 2021). Nesse sentido, “os grupos de resistência local representam forças compensatórias cuja força relativa ou

fraqueza contribuem para o alcance e a profundidade penetrativa dos mecanismos de controle formal” (Annisette, 2000, p. 636).

A partir do exposto, observa-se a importância dos movimentos de resistência que ao longo do tempo passam a questionar estruturas e se apresentam como movimentos de resistência que propõem mudanças estruturais acerca dos sistemas de opressão vigentes. Exemplo disso está acontecendo na contabilidade brasileira com a constituição do Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID).

Tal coletivo, na leitura de Lima (2021) se constitui um movimento de resistência política no que tange o processo de pertencimento que se contrapõe aos processos de marginalização dos corpos LGBTQIA+. Lima (2021) ainda destaca a potência do coletivo ao criar espaços de resistência que possibilitam uma nova existência e resistência aos processos de administração dos corpos, existências e subjetividades. Um dos marcos para a constituição do coletivo e todo o movimento iniciado por ele reside na elaboração e na leitura da Carta aberta sobre diversidade e inclusão que ocorreu na cerimônia de encerramento do XIV Congresso ANPCont em 2020. A Figura 1 apresenta tal instrumento.

CARTA ABERTA SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA CONTABILIDADE

16 de dezembro de 2020, Brasil.

À Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

Motivados por experiências vivenciadas na Contabilidade, seja exercendo a função de contadores/contadoras, docentes, pesquisadores/pesquisadoras, estudantes e ativistas sociais, esta carta nasce com o intuito de reafirmar que nos espaços de atuação contábil ainda existem inúmeros grupos não hegemônicos que, sob variadas circunstâncias, não encontram a representatividade necessária para se sentirem pertencentes ao ambiente. A invisibilidade desses grupos afeta não só o orgulho profissional de existir numa classe que tem entre seus objetivos ser um instrumento de suporte ao desenvolvimento econômico e social, mas também a identidade profissional e até mesmo a motivação de seguir na carreira. As consequências negativas dessa exclusão são muitas e vão desde a perda de talentos para a Contabilidade até a incapacidade de enxergar as demandas da sociedade para a área.

Pesquisas têm demonstrado e discutido algumas das barreiras visíveis e invisíveis que ainda tendem a dificultar o desenvolvimento profissional de mulheres no Brasil e ao redor do mundo na profissão contábil. No âmbito acadêmico, a presença das mulheres como docentes nos programas de pós-graduação em Contabilidade aproxima-se de 30%, um número ainda longe do ideal equitativo. Além das experiências vivenciadas por mulheres, a baixa presença de professores e professoras negros/negras em grandes centros de ensino e pesquisa do país ainda é uma realidade a ser alterada, tendo em vista que no país 56,10% da população se autodeclara negra. Assim como as mulheres e pessoas negras foram por muito tempo invisibilizadas, as pessoas com deficiência também possuem demandas não atendidas na Contabilidade, mesmo com a Lei 13.146/2015.

Por fim, para a comunidade LGBTQIA+, as pressões relacionadas a uma profissão heteronormativa representam barreiras para o desenvolvimento profissional nas mais diversas frentes de atuação. Tais pressões visam gerenciar o existir desse grupo, o que impacta não apenas no seu desenvolvimento profissional, mas também a vida pessoal desses indivíduos. Essas pressões, que muitas vezes passam despercebidas por pessoas que não se enquadram na comunidade LGBTQIA+, vão desde as piadas sobre a maneira de falar, de se comportar, de se vestir à de simplesmente existir. É importante lembrar que ainda hoje no Brasil, a cada 16 horas, uma pessoa LGBTQIA+ é assassinada.

Não são raros os casos de ataques a cada um destes grupos não hegemônicos por meio de situações variadas de opressão e invisibilidade. Apesar disso, alegramo-nos com avanços sociais já percebidos, como o enquadramento da homofobia e da transfobia na Lei do Racismo, a realização de políticas de diversidade racial e gênero em grandes empresas nacionais e a maior inclusão (legalmente exigida) de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nunca é demais lembrar que respeito não se pede, exige-se!

No ano em que comemoramos o cinquentenário da fundação do primeiro programa de pós-graduação em Contabilidade no Brasil é preciso reconhecer que as conquistas são muitas, mas ainda há um longo caminho a percorrer. Nesse contexto, enxergamos na Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCont) uma forte aliada para a promoção e fortalecimento da diversidade na Contabilidade. A palestra do professor Nicholas McGuigan, promovida pela ANPCont em seu congresso anual de 2019, representa um marco desse apoio, incentivando uma reflexão fora dos padrões existentes na Contabilidade. Sentimos que o momento atual da ANPCont é de renovação e incentivo à inovação na atuação contábil.

Nesse contexto, queremos fazer uso desta carta para solicitar duas ações de apoio à Associação. A primeira delas refere-se à criação de mais uma linha para recepção de trabalhos acadêmicos, a partir do Congresso ANPCont de 2021, denominada **Diversidade e Inclusão na Contabilidade**. Destacamos que esse movimento está em consonância com o que é percebido internacionalmente. A *American Accounting Association* (AAA), por exemplo, apresenta dentre seus 17 temas de interesse a área de *Diversity*, que tem como missão ser o fórum principal para o aprimoramento e suporte da diversidade na educação, pesquisa e prática contábil. Além da temática permear grandes congressos como encontro anual da AAA ela também se encontra nos principais periódicos nacionais e internacionais e até mesmo com chamadas exclusivas para a temática, como o caso da chamada “*Diversity and Inclusion in Accounting Education*”, emitida pelo periódico *Issues in Accounting Education*.

Ao criar o tema **Diversidade e Inclusão na Contabilidade**, acreditamos que a ANPCont terá ainda mais oportunidade de assumir um protagonismo no âmbito da pesquisa em Contabilidade, atraindo, inclusive, mais trabalhos internacionais, tendo em vista que a comunidade acadêmica fora do país já apresenta um corpo desenvolvido de pesquisadores sobre o assunto. Nacionalmente, mesmo ainda não existindo fortes incentivos à pesquisa sobre diversidade e inclusão na área contábil, é possível identificar pesquisadores e pesquisadoras em diversos estágios da carreira com um olhar atento para fenômenos voltados às questões de gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência. Em uma rápida consulta às pesquisas realizadas nos últimos 5 anos na temática da diversidade em Contabilidade no Brasil, é possível notar projetos financiados por órgãos de fomento, artigos publicados em periódicos de prestígio e orientações de teses e dissertações sobre o assunto em vários dos PPGs vinculados à ANPCont. Essas pesquisas, estruturadas com diferentes abordagens metodológicas e perspectivas teóricas, sinalizam para a maturidade necessária para a criação da temática no Congresso.

É importante ainda destacar que além do espaço encontrado na academia contábil internacional, a discussão sobre diversidade na Contabilidade encontra respaldo na profissão, visto que o mercado tem exigido cada vez mais diversidade. As firmas de auditoria – principalmente as Big Four – têm desenvolvido um forte discurso e protagonismo nesse debate, criando comitês para discussão e desenvolvimento de políticas de diversidade. Um exemplo disso é a posição assumida por Danielle Torres, primeira mulher transexual sócia na KPMG Brasil.

Acreditamos, portanto, que já existe um ambiente propício que viabilize a criação de um tema destinado exclusivamente a receber trabalhos sobre **Diversidade e Inclusão na Contabilidade** no Congresso ANPCont. Estamos certos, ainda, de que a criação dessa temática em um importante encontro de acadêmicos e acadêmicas, assim como de praticantes da área contábil incentivará outros pesquisadores e pesquisadoras a repensarem os problemas existentes na Contabilidade a partir da lente da diversidade. Esse incentivo, além de viabilizar o tema da diversidade no Congresso ANPCont no longo prazo, certamente proporcionará um impacto social significativo para a melhoria das condições de trabalho, ensino e pesquisa em Contabilidade no país.

A nossa segunda requisição para a Associação refere-se à criação de um Comitê de Diversidade e Inclusão que tenha a função de auxiliar a ANPCont em assuntos relacionados direta ou indiretamente à inclusão dos grupos não hegemônicos mencionados anteriormente. Esse movimento também está em linha com o que se observa em outras áreas de atuação, como no Direito e na Psicologia, cujas entidades apresentam núcleos específicos sobre o assunto. Entendemos que as relações sociais são complexas e esse Comitê ajudaria a pensar as políticas educacionais para a área contábil a partir da perspectiva da diversidade. Destacamos, mais uma vez, a nossa disponibilidade e interesse de também colaborar nessa ação junto à Associação.

Finalmente, destacamos que esta carta não possui qualquer viés político-partidário. Acreditamos que as

estratégias de diversidade e inclusão podem contribuir significativamente para a melhoria da atuação, ensino e pesquisa na Contabilidade. Consideramos ser necessário construir um cenário que permita entender a Contabilidade como um instrumento com possibilidade de mitigar os processos de maximização das desigualdades de gênero, raça, orientação sexual e identidade sexual existentes na sociedade. Para finalizar, recorremos a Judith Butler, que afirma “seja qual for a liberdade pela qual lutamos, deve ser uma liberdade baseada na igualdade”.

Elaboraram o presente documento:

Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano – MPAC/UFC
Daniel de Jesus Pereira – IFAL/FUCAPE
Iago França Lopes – PPGCONT/UFPR
João Paulo Resende Lima – FEA/USP
Mirian Gomes Conceição – UFBA
Samuel de Oliveira Durso – Faculdade FIPECAFI
Thauan Felipe Medeiros de Carvalho – UFRJ

Figura 1. Carta aberta sobre diversidade e inclusão na Contabilidade
Fonte: Newsletter Anpcont Edição Setembro-Dezembro 2020 (2020).

Esta carta visa representar a posicionalidade da comunidade contábil LGBTQIA+ que busca por espaços de segurança e liberdade, para que possam performar suas habilidades e competências contábeis. Assim, representa um processo de resitência e de encontro de dores e alegrias de uma comunidade LGBTQIA+. Essas pessoas já estavam presente na contabilidade e de certo modo como um movimento de resitência e necessidade de mudança de uma paisagem de branquitude e heterormativa, passaram a se organizar e buscar por legitimidade e garantias de permanência dentro dos espaços contábeis.

Diversidade e Inclusão no Contexto Contábil: violação dos direitos humanos e potência democrática

A partir do momento que uma sociedade não garante a permanência dos grupos LGBTQIA+ nos espaços contábeis há a violação dos direitos humanos desses sujeitos. De certa forma, a área contábil precisa compreender que “não são direitos para apenas uma classe, categoria, pessoa ou raça, mas sim garantias para todo e qualquer ser humano” (Ferraz, 2021). Assim o chamamento realizado com esse reconhecimento é que os espaços contábeis criem políticas de permanência e inclusão. O sentimento de pertencer é uma barreira que precisa ser vencida e de certa forma, quando se observa a

contabilidade a partir de uma perspectiva sociológico alcança-se esses debates à medida que este conecta-se a um cenário de desigualdade (Borsatto Junior, Zabott & Araújo, 2020).

A criação de políticas a respeito de um processo de pertencimento é visualizada como uma tratativa de resolver estruturas cisheteronormativas e binárias que perpetuam a área de contabilidade (Rumens, 2016) desde os primeiros cursos e escolas de comércio no Brasil em 1809 (Soares et al., 2012). Assim, o papel das instituições representativas, como os Conselhos Regionais de Contabilidade e o Conselho Federal de Contabilidade nesse processo e conceder abertura e um diálogo entre empresas, universidade e a sociedade de uma forma geral com vistas a criar uma comunidade segura (Buaman, 2001), na qual os sujeitos LGBTQIA+ possam performar suas identidades, por meio da liberdade e da segurança.

Torna-se salutar destacar nesta reflexão que no mês de Junho de 2021, o Conselho Regional de Contabilidade São Paulo promoveu inúmeras atividades sobre a diversidade na contabilidade, dentre estas, entrevistas com profissionais de contabilidade que puderam declarar e contar as suas histórias. A concessão de espaço, a qual é por direito é um processo de posicionalidade que interfere positivamente na construção de uma contabilidade mais humana e justa. As Figuras 2 a 4 apresentam trechos das entrevistas realizadas junto a esses profissionais.

CRCSP - O que é ser LGBTQIA+ no ambiente corporativo?

Daisy- O mundo corporativo é um reflexo da nossa sociedade e, por isso, ainda existem muitos desafios para a inclusão LGBTQIA+ neste ambiente.

A dignidade da pessoa humana e a criação de oportunidades para que todos e todas possam desenvolver seu potencial de forma livre, autônoma e plena devem ser diretrizes das empresas para a inclusão da população LGBTQIA+.

Mas os avanços nos grupos de diversidade e inclusão nas empresas sinaliza para um futuro em que ser LGBTQIA+ não seja mais uma distinção para a sua inclusão profissional.

Fabian- Algumas vezes é ser obrigado a ter paciência com quem comete erros, mas não gosta de ser informado deles. É dizer: “não importa que você tenha dúvidas pessoais, você não tem o direito a fazer perguntas íntimas a ninguém que não te dê expressa autorização ou liberdade para fazer isso”.

Por vezes, é ter de se dedicar em horas extras e desafios maiores para ouvir: “você trabalha bem, nem

parece que é trans”. Porque a sociedade faz juízo de valor sobre a população LGBTQIA+ e muita gente acredita que isso diminui nossa potencialidade de trabalho, o que é absurdo, certamente.

Por vezes, é não comparecer às festas familiares de congregação da empresa porque a empresa não possui uma política de Direitos Humanos voltada à diversidade e você sabe que seu parceiro de mesmo gênero não será bem recebido, porque vocês não são citados como família nas políticas da empresa.

É receber reclamações porque você foi ao banheiro masculino, sendo um homem - um homem trans.

É ter de buscar as determinações do Supremo Tribunal Federal (STF) porque ainda hoje há empresas que se recusam a reconhecer a legalidade do casamento homoafetivo. Geralmente, a população LGBTQIA+ tem maior conhecimento sobre direito civil que os demais, porque precisa relembrar pessoas físicas e jurídicas a todo momento que ela tem o direito de existir como qualquer outra pessoa.

Iago- Ser LGBTQIA+ dentro do ambiente corporativo é muito desafiador e eu, enquanto homem gay, negro e pertencente a esta comunidade de contadores, vejo como muito positivas iniciativas como a do CRCSP e do Colid, que criam espaços de discussão e dão visibilidade a uma população que antes não era vista.

Minhas características, enquanto negro e LGBTQIA+, chegam muitas vezes antes de mim, com pessoas que me perguntam, por exemplo, quando irei cortar meu black power antes mesmo de me cumprimentar. E mesmo diante de perguntas que chegam a ser desrespeitosas, é necessário dar respostas educadas. Então a busca pela igualdade e pelo respeito no ambiente corporativo é, geralmente, uma militância silenciosa.

Mas é possível quebrar estas raízes ao demonstrar seu conhecimento técnico e ao persistir, apesar dos desafios. O seu estar ali é importante não apenas para você, mas para outras pessoas LGBTQIA+ que virão depois.

Hoje eu converso com as pessoas e consigo ver uma diversidade maior na área corporativa e isto é necessário para que outras pessoas venham e para que essa intolerância e preconceito sejam cada vez mais marginalizados.

É importante percebermos que cada uma destas pessoas traz uma história de vida que não é desvinculada de sua profissão, pois a criatividade, o orgulho, o compromisso e outras qualidades vêm junto com ela e a área contábil só tem a ganhar.

Figura 2. Profissional da Contabilidade relatam: O que é ser LGBTQIA+ no ambiente corporativo?
Fonte: CRC SP (2021).

Pode-se observar na Figura 2 que o sentido atrelado ao “ser LGBTQIA+” no ambiente corporativo remete às lutas, conquistas e dores enfrentadas na trajetória da entrevistada e dos entrevistados. A fala de Daisy remete ao caráter estrutural dos preconceitos que se refletem nos diversos ambientes sociais e profissionais e aos diversos avanços sociais construídos.

Já a fala de Fabian, destaca a necessidade de sempre entregar resultados melhores para alcançar a aceitação e validação de colegas não-LGBTQIA+,

argumento apresentado por Lima et al. (2021) e expandido aos demais grupos não hegemônicos no artigo dos autores. Ao mesmo tempo, a fala de Fabian também ecoa na experiência de Hammond (2018) quando a autora discute que estar ou não no armário pode impossibilitar a criação de relações de trabalho mais profundas que possibilitam a ascensão profissional dos sujeitos.

Por fim, a fala de Iago demonstra como os sistemas de opressão – em seu caso a cisheteronormatividade a branquitude – se interseccionam e visam controlar e normalizar os corpos que fogem de seu regime biopsico-jurídico-social (Rosa, 2020). Tais tentativas de controle e normalização se materializam nos preconceitos enfrentados pelos sujeitos de grupos não hegemônicos. No caso da entrevista realizada pelo CRC-SP, tal discussão é apresentada na Figura 3

CRCSP - Você já sofreu preconceito no ambiente de trabalho?

Daisy- Particularmente, antes de me entender e me assumir LGBTQIA+, passei por casamentos e relacionamentos heteronormativos e o maior preconceito, na minha época, era por galgar cargos na condição de mulher.

Quando me assumi, já possuía minha própria empresa, mas passei e ainda passo por situações de preconceito de pessoas com as quais me relaciono profissionalmente, principalmente pelo fato de ser mulher e lésbica.

Em ambientes predominantemente masculinos, as mulheres que se sobressaem, sejam elas heterossexuais, bissexuais ou lésbicas, sofrem estigma e discriminação, não em razão de sua liderança ou competência, mas em razão de uma cultura sexista e machista a que somos submetidas em todos os ambientes.

Fabian- Eu já fui alvo de preconceitos em diversos ambientes de trabalho. No Brasil, a cultura machista usa muito o chiste, a “piada” e o “trocadilho” como forma de destilar preconceitos e violências contra vários grupos sociais. Ambientes de trabalho e mesmo os de educação são repletos deste tipo de conduta.

Iago- Durante minha vida profissional e acadêmica colecionei algumas experiências de violência e preconceito sim. Hoje eu utilizo meu black power, inclusive, em decorrência de uma violência homofóbica que sofri no ambiente universitário, enquanto aluno de mestrado.

A intolerância é uma situação quase que diária, dependendo dos espaços que você está. Esta violência pode se dar de diferentes formas, desde uma piada ofensiva, ou sua competência ser colocada em xeque em razão de sua orientação sexual.

Figura 3. Profissionais da Contabilidade LGBTQIA+: relatam: Você já sofreu preconceito no ambiente de trabalho?

Fonte: CRC SP (2021).

As falas da entrevistada e dos entrevistados convergem para um mesmo ponto: a violência decorrente do regime cisheteronormativo ainda existe e adota de diversas formas para se materializar nas trajetórias de sujeitos LGBTQIA+. É possível observar a materialização dessa violência de maneira que são perpetuadas como as brincadeiras e piadas que destacam um caráter recreativo dessa violência (Galvão & Cirico Junior, 2021).

Para combater tais violências, diversas organizações têm construído políticas e ações afirmativas que visam garantir os direitos fundamentais a todas as pessoas que possuam vínculo com tal. Nesse sentido, na Figura 4 a entrevistada e os entrevistados do CRC-SP apresentam sugestões de como lidar com a intolerância de outras pessoas.

CRCSP - Em sua opinião, como é possível lidar com a intolerância de outras pessoas?

Daisy- Temos a lesbofobia, como a intolerância, o rechaço, o temor, o preconceito ou a perseguição às mulheres que não cumprem com as normas de gênero estabelecidas culturalmente pelo poder masculino e ela é agravada pelas relações desiguais que desqualificam as mulheres em geral. Buscamos lidar com essa intolerância através da informação. Por este motivo, precisamos falar sobre isto em todos os ambientes. Ninguém precisa ser LGBTQIA+ para respeitar a população LGBTQIA+. Para ter este respeito, é necessário apenas estar seguro quanto à sua própria sexualidade e possuir caráter para conviver e respeitar as diferenças.

Fabian- Com educação. É necessário promover a educação que vem através da informação e também a que vem através da aplicação da lei. Existem pessoas cujas ideias pré-concebidas e preconceitos se desfazem diante de um diálogo aberto e de fluxos de informação. Existem pessoas que são informadas, têm acesso a conceitos como direitos humanos e, mesmo assim, escolhem propositadamente desrespeitar pessoas sob a alegação de “ter opiniões”. Para essas pessoas, a educação precisa vir pelo viés judiciário. Isto se dá tanto pela autuação criminal direta em casos de preconceito contra a população LGBTQIA+, com o amparo à criminalização da lgbtifobia na lei de racismo, como pela via cível, nas ações de direito pessoal. É importante educar, inclusive deste jeito. A educação é a única forma de garantir respeito pelos direitos humanos, que é o mínimo para termos uma sociedade civilizada.

Iago- Estas violências precisam ser discutidas e superadas, para criarmos ambientes de liberdade e segurança, o que só conseguiremos com muito debate e conscientização e com medidas que assegurem o respeito aos direitos dos LGBTQIA+, inclusive o direito à vida, que muitas vezes não é respeitado. E para lidar com esse processo de intolerância, as pessoas devem estar abertas a aprender, pois a intolerância se combate com informação. E por mais que a Contabilidade seja uma área tradicional, cada vez mais este espaço está se transformando e se tornando mais inclusivo e acolhedor para as pessoas, em toda a sua pluralidade.

Figura 4. Profissional da Contabilidade LGBTQIA+ relatam: Em sua opinião, como é possível lidar com a intolerância de outras pessoas?

Fonte: CRC SP (2021).

É possível observar que tanto a entrevistada, quanto os dois entrevistados pelo CRC-SP apostam na educação e informação como possibilidade de desconstrução do preconceito que embasa as violências contra grupos não hegemônicos. Nesse sentido, Lima, Bittar-Godinho e Bittar-Godinho (2021) propõem algumas ações educativas para a área de contabilidade a partir da Teoria Queer e Pedagogia Queer. De acordo com o autor e as autoras, é preciso “estabelecer um diálogo aberto e honesto com nossos pares para refletirmos sobre como a estrutura da nossa profissão (re)produz diversas violências” (Lima, Bittar-Godinho e Bittar-Godinho, 2021, p. 2), nesse sentido congressos e revistas que apoiam a disseminação sobre temáticas relacionadas à diversidade e inclusão ganham ainda mais importância por proporcionarem espaço qualificado para tal diálogo.

De maneira geral, observa-se a consonância entre as reivindicações feitas na “Carta aberta sobre diversidade e inclusão na Contabilidade” e as experiências relatadas por profissionais contábeis destacadas na Figuras 2 a 4. Na literatura existente, os trabalhos de Hammond (2018), Lima et al. (2021) e Lima, Bittar-Godinho e Bittar-Godinho (2021) discutem como o caráter cisheteronormativo do ambiente contábil permeia suas vivências. Nos três trabalhos os autores e autoras refletem sobre as violências vividas no ambiente contábil enquanto tentativa de construir uma normalidade e padronização de corpos e experiências, seja no ambiente acadêmico ou corporativo.

Diversidade e Inclusão no Contexto Contábil: ingresso das organizações e da universidade no século XXI

Para que se desenvolva discussões que questionem uma estrutura cisheteronormativa contábil demanda-se pelo reconhecimento que a sociedade é construída em base masculinistas e racistas. Até a década de 1990, “as ciências sociais tratavam a ordem social como sinônimo de heterossexualidade” (Miskolci, 2009, p.151). No entanto, com o

desenvolvimento de políticas públicas, torna-se necessário modernizar os ambientes institucionais, visto que foram construídos a partir de pensamentos e práticas da branquitude e automaticamente há o ingresso da diversidade nos espaços contábeis. Dessa forma, os vulneráveis não devem ser considerados um adendo. É uma questão de racionalidade e moralidade (UFPR, 2017).

Estima-se que no Brasil 21 milhões de pessoas sejam LGBTQIA+ (Santiago, Barros & Bonfim, 2019). Assim, parcela dessa comunidade está na contabilidade e ao longo do tempo vem ganhando cada vez mais força, por meio de organizações como o Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade. Conforme o Regimento Interno do COLID (2020) tal coletivo é uma articulação política acadêmica-científica que atua na defesa de representatividade das pessoas LGBTQIA+ nos diversos campos da contabilidade e que reúne instituições, redes, movimentos e ativistas independentes, sem distinções de orientação sexual, gênero, identidade de gênero, religião, classe, étnico-raciais, ideológicas e geracionais.

O Coletivo COLID (@coletivo.colid) é um passo significativo para a contabilidade no Brasil em termos de questionar uma estrutura e todos os participantes destas. O movimento ganha legitimidade e alcança também as redes sociais. Movimentos como o Coletivo COLID é resultado de encontros de histórias e lutas (Butler, 2005), que resultam em políticas e ações. Esse movimento representa o ingresso das instituições no século XXI, à medida que se revisita o passado e as experiências de vida das pessoas LGBTQIA+ como uma forma de modificar uma realidade e receber esses corpos não-hegemônicos. Além disso, movimentos como a recepção do CRC-SP (2021) para a temática, destacando a performance de pessoas LGBTQIA+ nos seus espaços de trabalho em termos de submissões a situações de homofobia, orgulho em relação a classe que ocupam e até mesmo a proposta de soluções para os problemas de gênero e raça na contabilidade é um processo de mudança que altera a paisagem social da contabilidade e a insere no século XXI.

Por fim, os processos de ingresso no século XXI e de reconhecimento de um novo tempo para a contabilidade é o espaço criado pelos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), quando aceitaram o convite do @coletivo.colid para participações em *lives* sobre a importância da temática dentro dos CRC. Diálogos que resultaram em ações a exemplo da Comissão de Diversidade e Inclusão Social do Conselho Regional de Contabilidade do Ceará – CRC-CE (CRC-CE, 2022) e do Conselho Regional de Contabilidade do Paraná – CRC-PR (CRC-PR, 2022). Essas comissões são um grande passo que contribui para a recepção dos corpos LGBTQIA+ na contabilidade e os CRCCs passam a ser vistos também como potências democráticas no processo de equidade nas relações de gênero e raça quando se trata de diversidade na contabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

22

Esta pensata teve por objetivo contextualizar a contabilidade no campo do conhecimento científico enfocando a sua natureza política de diversidade e inclusão, apontando reflexões e impactos consubstanciados na emergência da temática, no instrumento político que área de conhecimento representa, nos aspectos relacionados a violação de direitos humanos e potência democrática e por fim, em consideração que inserem as organizações e as universidades no século XXI. Dessa forma, quatro reflexões podem ser proferidas. A primeira, abrir espaço para o questionamento das desigualdades de gênero e raça na contabilidade enquanto emergência da temática, a partir de um olhar macro, principalmente quando observa-se indicadores semelhantes a salários, cargos, trabalho, moradia e renda per capita brasileira é um avanço em relação a construção de uma contabilidade mais receptiva a corpos LGBTQIA+. A missão convidativa a partir dessa abordagem é lançar luz sobre como esses indicadores de desigualdade alcançam a contabilidade e como a curto e longo prazo pode-se alterar essa realidade. Os indicadores de desigualdade é um reflexo histórico de um Brasil colônia e que merece atenção dentro das áreas de conhecimento, isso porque é um processo de equidade e permanência das

peças na sociedade dentro das áreas que as pessoas LGBTQIA+ escolheram atuar.

Questionar as desigualdades de gênero e raça na contabilidade é uma forma de mitigar as vozes que apontam para a qualificação dos corpos LGBTQIA+ antes mesmos deles falarem. Aqui a ideia é quebrar a rotulação dos corpos LGBTQIA+ quando estes são identificados como atuantes na moda, atuantes no teatro, nos salões de beleza entre outros espaços que são mais receptivos aos corpos LGBTQIA+. Essa incitação, não está em linha em menosprezar os espaços exemplificados, muito pelo contrário, é uma forma de resgatar essa possibilidade de receptividade também nos ambientes contábeis. É uma forma de sinalizar que os corpos LGBTQIA+ podem ocupar os espaços e postos de trabalho que suas competências e habilidades possam ser aplicadas, ou seja, o lugar de um LGBTQIA+ é onde ele quiser estar. É sobre esse processo que se precisa questionar as desigualdades de gênero e raça na contabilidade.

23

A segunda, está inscrita no fato de que a pesquisa quando elenca o processo de conscientização e a necessidade de pautas que criem políticas de apoio a Comunidade LGBTQIA+ na Contabilidade como forma de modificar o quadro da desigualdade na sociedade, a mesma contribui para inscrever a contabilidade como um instrumento político. Com efeito, é uma forma de garantir um espaço de segurança e liberdade para a performance dos corpos LGBTQIA+. Além disso, visualiza-se um avanço quando há preocupação das instituições quanto a receber esses corpos. Butler (2005) aponta que o encontro com o outro transforma. Nesse sentido, os movimentos políticos podem ser visualizados como um efeito dos encontros realizados e praticados pela comunidade LGBTQIA+ na contabilidade. Assim, esse encontro passa ser um espaço de encontro de histórias, dores, amores, sabores que resultam em luta política, que resultam em lutas que exigem a credibilidade de espaços para que os corpos LGBTQIA+ adentrem-se e permaneçam.

A terceira, aponta que a pesquisa reconhece que quando a contabilidade é vista como um instrumento político, a mesma pode contribuir para a criação

de espaços para a não violação de direitos humanos e criação de espaços de democracia para inclusão das pessoas LGBTQIA+ que criam expectativas para acessar esses lugares. O ponto diante dessa reflexão está em conceder espaços para essas vozes. Essa concessão de espaço é um processo que vem ocorrendo na acadêmica contábil, a exemplo do Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo CRC – SP, quando celebra o Dia do orgulho nas suas redes, com práticas que informam a presença de pessoas LGBTQIA+ na contabilidade. É um movimento que não há volta para estágios anteriores que limitam a presença das discussões de direitos humanos para pessoas LGBTQIA+ na contabilidade. As discussões que o artigo apresenta é reflexo de lutas e persistência de grupos que buscam estabelecer diálogos de permanência. Exemplo disso é o fato de o Conselho Regional de Contabilidade criar a 1º Comissão de Diversidade e Inclusão Social do CRC-CE (CRC-CE, 2022), como um meio para a construção de pontes.

Por fim, a quarta e última reflexão está em reconhecer que as ações advindas de Coletivos, a exemplo do COLID, e do apoio de instituições como os CRCs, a ANPCONT e o Congresso USP de Contabilidade contribuem para alterar a paisagem social e acadêmica da temática no que tange diversidade e inclusão nos espaços contábeis. Além disso, a alteração não está somente em linha com as questões de publicitação de artigos, muito pelo contrário, tais movimentos resultam em ações que garantem a permanência dos corpos não-hegemônicos na contabilidade. O efeito disso a curto e longo prazo é a mitigação de notícias de violação dos direitos das pessoas LGBTQIA+, a mitigação do suicídio de pessoas trans e travesti, e a inclusão dos corpos de negros e negras em espaço de potência democrática.

Com efeito, pesquisas de diversidade e inclusão na contabilidade levam as pessoas LGBTQIA+ à vanguarda, gerando novos conhecimentos sobre igualdade, inclusão social e de gênero, experiências de vida e de certa forma contribuem com as organizações contábeis e com as universidades na criação de espaços identitários inclusivos e de permanência (Rumens, 2016). Demanda-se por discussões que versem sobre como a cisheteronormatividade

pode afetar a vida dos homens e das mulheres no trabalho (Rumens, 2016). Assim, no contexto atual torna-se salutar uma prática auto-reflexiva e crítica que direcione os acadêmicos e os profissionais a questionar e desalojar, se necessário, as pedras angulares do conhecimento contábil inscritas na masculinidade, na branquitude, no racismo, na perpetuação da desigualdade que continuam a informar as práticas contábeis cisheteronormativas (Rumens, 2016).

Essa prática auto-reflexiva é um chamamento que a presente pesquisa faz, à medida que se observa um fomento por parte das Instituições à exemplo da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT), do Congresso da Universidade de São Paulo (USP) de Contabilidade para a permeabilidade da temática nos espaços contábeis que até então não forneciam essa abertura. Esse processo percebido e vivido pela pesquisa e pelos pesquisadores contábeis no Brasil é um passo para a construção de um diálogo sobre diversidade nos espaços contábeis, com pesquisadores e profissionais. Além disso, pode ser visualizado como uma resposta às provocações de Rumens (2016), Lima, Bittar-Godinho e Bittar-Godinho (2021) e Santos, Lopes e McGuigan, (2021) em termos de fomento a temática *queering* no Brasil.

Por fim, o diálogo exige que as pesquisas futuras em contabilidade busquem integrar as relações de gênero, raça e classe com o capitalismo global, de modo a questionar estruturas que mitiguem violências simbólicas e físicas nos espaços contábeis (Haynes, 2017). Esse convite é feito, à medida que as considerações e os reconhecimentos realizados a respeito da comunidade científica contábil de diversidade e inclusão demandam por preenchimento destas lacunas. Além disso, as investigações precisam questionar o papel da contabilidade no apoio à guerra e aos abusos dos direitos humanos a nível governamental e social. Esse processo alinha-se a ideia de preservar a contabilidade como um instrumento de garantias de direitos humanos e políticos. As reflexões sobre o passado devem reconhecer que as

matrizes as quais a contabilidade está inscrita são frutos de decisões passadas e perpassam uma estrutura branca e cisheteronormativa.

Referências

ABRAMO, L. (2004). PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA NAS POLÍTICAS PÚBLICAS. **BOLETIM DE MERCADO DE TRABALHO**, 25(1), 17-21.

ACKER, J. (1990). HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A THEORY OF GENDERED ORGANIZATIONS. **GENDER & SOCIETY**, 4(2), 139-158.

ALMEIDA, S. (2019). **RACISMO ESTRUTURAL**. SÃO PAULO: JANDAÍRA.

ANNISSETTE, M. (2000). IMPERIALISM AND THE PROFESSIONS: THE EDUCATION AND CERTIFICATION OF ACCOUNTANTS IN TRINIDAD AND TOBAGO. **ACCOUNTING, ORGANIZATIONS AND SOCIETY**, 25(7), 631-659.

ANNISSETTE, M.; & PRASAD, A. (2017). CRITICAL ACCOUNTING RESEARCH IN HYPER-RACIAL TIMES. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 43(2016), 5-19. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/J.CPA.2016.06.002](https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.002)

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS - ANPCONT. (2020). **CARTA ABERTA SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA CONTABILIDADE**. NEWSLETTER ANPCONT EDIÇÃO SETEMBRO-DEZEMBRO 2020 (2020). RETRIEVED FROM [HTTPS://MCUSERCONTENT.COM/3623AED7F72621B00FE5C5AB1/FILES/870FE4FD-11A4-4337-BBA1-7ED775ADC225/2020_DEZEMBRO_09_CARTA_ABERTA.PDF](https://mcusercontent.com/3623aed7f72621b00fe5c5ab1/files/870fe4fd-11a4-4337-bba1-7ed775adc225/2020_DEZEMBRO_09_CARTA_ABERTA.PDF)

BAUMAN, Z. (2001). **MODERNIDADE LÍQUIDA**. EDITORA SCHWARCZ-COMPANHIA DAS LETRAS.

BOTZEM, S., & DOBUSCH, L. (2017). FINANCIALIZATION AS STRATEGY: ACCOUNTING FOR INTER-ORGANIZATIONAL VALUE CREATION IN THE EUROPEAN

REAL ESTATE INDUSTRY. **ACCOUNTING, ORGANIZATIONS AND SOCIETY**, 59, 31-43.

BRIGHENTI, J., JACOMOSSI, F., & DA SILVA, M. Z. (2015). DESIGUALDADES DE GÊNERO NA ATUAÇÃO DE CONTADORES E AUDITORES NO MERCADO DE TRABALHO CATARINENSE. **ENFOQUE: REFLEXÃO CONTÁBIL**, 34(2), 109-122. [HTTPS://DOI.ORG/10.4025/ENFOQUE.V34I2.27807](https://doi.org/10.4025/enfoque.v34i2.27807)

BRYER, R. (2006). ACCOUNTING AND CONTROL OF THE LABOUR PROCESS. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 17(5), 551-598.

BURRELL, G. (1987). NO ACCOUNTING FOR SEXUALITY. **ACCOUNTING, ORGANIZATIONS AND SOCIETY**, 12(1), 89-101.

BUTLER, J. (2005). **GIVING AN ACCOUNT OF ONESELF**. NEW YORK: FORDHAM UNIVERSITY PRESS.

CAMPOS, M. D. (2019). POR QUE SULEAR? MARCAS DO NORTE SOBRE O SUL, DA ESCOLA À GEOPOLÍTICA. **REVISTA INTERDISCIPLINAR SULEAR**, 2(2), 10-35.

CASSAL, L. C. B., & DE BICALHO, P. P. G. (2011). HOMOFOBIA E SEXUALIDADE. **REVISTA DE PSICOLOGIA DA UNESP**, 10(2), 57-64.

CHIAPELLO, E. (2007). ACCOUNTING AND THE BIRTH OF THE NOTION OF CAPITALISM. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 18(3), 263-296. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/J.CPA.2005.11.012](https://doi.org/10.1016/j.cpa.2005.11.012)

CHIAPELLO, E. (2017). CRITICAL ACCOUNTING RESEARCH AND NEOLIBERALISM. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 43, 47-64.

COLETIVO CONTÁBIL DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE (2020). **REGIMENTO INTERNO DO COLETIVO CONTÁBIL DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE**.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (2017). **PROFISSIONAIS ATIVOS NOS CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE AGRUPADOS POR**

GÊNERO. RETRIEVED FROM
[HTTPS://WWW3.CFC.ORG.BR/SPW/CRCs/CONSULTAPORREGIAO.ASPX?TIPO=0](https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/consultaPorRegiao.aspx?TIPO=0)
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE SÃO PAULO. (2021). **PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE LGBTQIA+: PROFISSIONAIS RELATAM EXPERIÊNCIAS NO AMBIENTE CORPORATIVO E DESTACAM RAZÕES PARA TER ORGULHO DE SER QUEM SE** É. RETRIEVED FROM
[HTTPS://ONLINE.CRCSP.ORG.BR/PORTAL/NOTICIAS/NOTICIA.ASP?C=4386](https://online.crcsp.org.br/portal/noticias/noticia.asp?c=4386)
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ (CRCCE) (2022). **CONHEÇA A COMISSÃO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL DO CRCCE.** RECUPERADO DE [HTTPS://WWW.CRC-CE.ORG.BR/2022/02/CONHECA-A-COMISSAO-DE-DIVERSIDADE-E-INCLUSAO-SOCIAL-DO-CRCCE/?FBCLID=IWAR1-HEIHSPTXI-2ZQ5AX2O703Y86I37WUAYAKD1AZFWELLEID4WX4IJ1Z9Q](https://www.crc-ce.org.br/2022/02/conheca-a-comissao-de-diversidade-e-inclusao-social-do-crcce/?fbclid=IWAR1-HEIHSPTXI-2ZQ5AX2O703Y86I37WUAYAKD1AZFWELLEID4WX4IJ1Z9Q)
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ (CRCPR) (2022). **COMISSÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL DO CRCPR REALIZA PRIMEIRA REUNIÃO.** RECUPERADO DE
[HTTPS://WWW3.CRCPR.ORG.BR/CRCPR/NOTICIAS/COMISSAO-DA-DIVERSIDADE-E-INCLUSAO-SOCIAL-DO-CRCPR-REALIZA-PRIMEIRA-REUNIAO](https://www3.crcpr.org.br/crcpr/noticias/comissao-da-diversidade-e-inclusao-social-do-crcpr-realiza-primeira-reuniao)
CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING – CPA (2016). **SPECIAL ISSUE ON EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION IN ACCOUNTING.** RECUPERADO DE
[HTTPS://WWW.SCIENCEDIRECT.COM/JOURNAL/CRITICAL-PERSPECTIVES-ON-ACCOUNTING/VOL/35/SUPPL/C](https://www.sciencedirect.com/journal/critical-perspectives-on-accounting/vol/35/suppl/c)
FERRAZ, G. (2021). **5 COISAS QUE VOCÊ DEVE SABER ANTES DE DIZER QUE 'BANDIDO BOM É BANDIDO MORTO.** RETRIEVED FROM
[HTTPS://CAMILAVAZVAZ.JUSBRASIL.COM.BR/ARTIGOS/400455963/5-COISAS-QUE-VOCE-DEVE-SABER-ANTES-DE-DIZER-QUE-BANDIDO-BOM-E-BANDIDO-MORTO](https://camilavazvaz.jusbrasil.com.br/artigos/400455963/5-coisas-que-voce-deve-saber-antes-de-dizer-que-bandido-bom-e-bandido-morto)

FUNNEL, W. (1998). ACCOUNTING IN THE SERVICE OF THE HOLOCAUST. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 9(4), 435-464. [HTTPS://DOI.ORG/10.1006/CPAC.1997.0164](https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0164)

GALVÃO, C. R. & CIRICO JUNIOR, A. (2021). LGBTFOBIA ESTRUTURAL E RECREATIVA NA PROFISSÃO CONTÁBIL: DISCUSSÃO SOBRE OS PADRÕES HETERONORMATIVOS EXCLUDENTES. **IN: ANAIS DO ENANPAD**.

GENDRON, Y. (2018). ON THE ELUSIVE NATURE OF CRITICAL (ACCOUNTING) RESEARCH. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 50, 1-12.

HAMMOND, T. (2018). LGBTQ+ ACCOUNTANTS: A CALL FOR ORAL HISTORY RESEARCH. **SUSTAINABILITY ACCOUNTING, MANAGEMENT AND POLICY JOURNAL**, 9(5), PP. 615-624. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/SAMPJ-07-2018-0204](https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2018-0204)

HAYNES, K. (2013). SEXUALITY AND SEXUAL SYMBOLISM AS PROCESSES OF GENDERED IDENTITY FORMATION: AN AUTOETHNOGRAPHY OF AN ACCOUNTING FIRM. **ACCOUNTING, AUDITING & ACCOUNTABILITY JOURNAL**, 26(3), 374-398

HAYNES, K. (2017). ACCOUNTING AS GENDERING AND GENDERED: A REVIEW OF 25 YEARS OF CRITICAL ACCOUNTING RESEARCH ON GENDER. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 43 (2017), 110- 124. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/J.CPA.2016.06.004](https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004)

HENDRIKSEN, E. S., & VAN BREDA, M. F. (1999). **TEORIA DA CONTABILIDADE**. SÃO PAULO: ATLAS.

HOPWOOD, A. G. (1987). ACCOUNTING AND GENDER: AN INTRODUCTION. **ACCOUNTING, ORGANIZATIONS AND SOCIETY**, 12(1), 65-69.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA (2017). **ATLAS DA VIOLÊNCIA 2017**. RETRIEVED FROM [HTTP://WWW.IPEA.GOV.BR/PORTAL/IMAGES/170602_ATLAS_DA_VIOLENCIA_2017.PDF](http://www.ipea.gov.br/portal/images/170602_atlas_da_violencia_2017.pdf)

JUNIOR, J. L. B., ZABOTTI, E. D., & DA PIEDADE ARAÚJO, M. (2020). GÊNERO, ETNIA E RAÇA: DÉBITO OU CRÉDITO NA CONTABILIDADE? **CONTABILIDADE VISTA & REVISTA**, 31(2), 68-94. [HTTPS://DOI.ORG/10.22561/CVR.V31I2.4954](https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954)

LIMA, J. P. R. (2021). “CHEGA DE MÁRTIRES!” UM COUNTER-ACCOUNT DA VIOLÊNCIA CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIA+ E MOVIMENTOS DE RESISTÊNCIA NO BRASIL. **ANAIS DO CONGRESSO ANPCONT 2021, VIRTUAL**, 15.

LIMA, J. P. R. DE, CASA NOVA, S. P. DE C., SALES, R. G. DE, & MIRANDA, S. C. D. (2021). REGIMES DE (DES)IGUALDADE NA AUDITORIA: PODEMOS LEVAR NOSSO VERDADEIRO EU PARA O TRABALHO? **REVISTA CATARINENSE DA CIÊNCIA CONTÁBIL**, 20, E3147. [HTTPS://DOI.ORG/10.16930/2237-766220213147](https://doi.org/10.16930/2237-766220213147)

LIMA, J. P. R.; BITTAR-GODINHO, J.; & BITTAR-GODINHO, D. (2021). PEQUENO MANUAL ANTI-LGBTFÓBICO PARA APRENDER E ENSINAR CONTABILIDADE NA/PARA/COM A DIVERSIDADE. **ANAIS DO CONGRESSO ANPCONT 2021, VIRTUAL**, 15.

LIMA, J. P. R.; GORDIANO, C. A. S. S.; PEREIRA, D. J.; LOPES, I. F.; DURSO, S. & CARVALHO, T. F. M. (2021). QUEERING BRAZILIAN ACCOUNTING ACADEMIA: A COLLECTIVE WRITING. **PROCEEDINGS OF ENCONTRO DA ANPAD – ENANPAD 2021, VIRTUAL**, 45.

LIPPMAN, E. J., & WILSON, P. A. (2007). THE CULPABILITY OF ACCOUNTING IN PERPETUATING THE HOLOCAUST. **ACCOUNTING HISTORY**, 12(3), 283-303.

LOURO, G. L. (2001). TEORIA QUEER: UMA POLÍTICA PÓS-IDENTITÁRIA PARA A EDUCAÇÃO. **REVISTA ESTUDOS FEMINISTAS**, 9, 541-553.

LOURO, G. L. (2020). **UM CORPO ESTRANHO: ENSAIOS SOBRE A SEXUALIDADE E TEORIA QUEER**. BELO HORIZONTE: AUTÊNTICA.

MCGUIGAN, N. (2021). FORMAÇÃO CONTÁBIL À PROVA DE FUTURO: UM EDUCAR PARA A COMPLEXIDADE, AMBIGUIDADE E INCERTEZA. **REVISTA CONTABILIDADE E FINANÇAS**, 32(87), 383-389. [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1808-057X202190370](https://doi.org/10.1590/1808-057X202190370)

MISKOLCI, R. (2009). A TEORIA QUEER E A SOCIOLOGIA: O DESAFIO DE UMA ANALÍTICA DA NORMALIZAÇÃO. **SOCIOLOGIAS**, 11(21), 150-182. [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/S1517-45222009000100008](https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100008)

NOVA, S. P. D. C. C. (2012). IMPACTOS DE MESTRADOS ESPECIAIS EM CONTABILIDADE NA TRAJETÓRIA DE SEUS EGRESSOS: UM OLHAR ESPECIAL PARA GÊNERO. **REVISTA CONTABILIDADE E CONTROLADORIA**, 4(3), 37-62. [HTTP://DX.DOI.ORG/10.5380/RCC.V4I3.29952](http://dx.doi.org/10.5380/RCC.V4I3.29952)

PAPI, L., BIGONI, M., GAGLIARDO, E. D., & FUNNELL, W. (2019). ACCOUNTING FOR POWER AND RESISTANCE: THE UNIVERSITY OF FERRARA UNDER THE FASCIST REGIME IN ITALY. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 62, 59-76.

PELÚCIO, L. (2014). TRADUÇÕES E TORÇÕES OU O QUE SE QUER DIZER QUANDO DIZEMOS QUEER NO BRASIL? **REVISTA PERIÓDICUS**, 1(1), 68-91.

PEREIRA, P. P. G. (2012). QUEER NOS TRÓPICOS. **CONTEMPORÂNEA-REVISTA DE SOCIOLOGIA DA UFSCAR**, 2(2), 371-371.

PEREIRA, P. P. G. (2015). QUEER DECOLONIAL: QUANDO AS TEORIAS VIAJAM. **CONTEMPORÂNEA-REVISTA DE SOCIOLOGIA DA UFSCAR**, 5(2), 411-411.

ROSA, E. B. P. R. (2020). CISHETERONORMATIVIDADE COMO INSTITUIÇÃO TOTAL. **CADERNOS PET-FILOSOFIA**, 18(2).

RUMENS, N. (2016). SEXUALITIES AND ACCOUNTING: A QUEER THEORY PERSPECTIVE. **CRITICAL PERSPECTIVES ON ACCOUNTING**, 35(16), 111-120. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/J.CPA.2015.05.003](https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003)

SANTIAGO, A. L. S., BARROS, E. T. P., BONFIM, M. P. (2019). O VALE CONTÁBIL: UMA ANÁLISE DA PERSPECTIVA DE PROFISSIONAIS LGBTI+ SOBRE O MERCADO DE

TRABALHO. **CAD. GÊN. TECNOL.**, 12(39), 240-257.
[HTTPS://DOI.ORG/10.3895/CGT.V12N39.9570](https://doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9570)

SANTOS, T. A., LOPES, I. F., MCGUIGAN, N. A COLLECTIVE BIOGRAPHY OF A BLACK QUEER ACCOUNTANT PROFESSOR. **ANAIS DO QUALITATIVE RESEARCH AND CRITICAL ACCOUNTING (QRCA) CONFERENCE: BUILDING A NETWORK FOR QRCA IN LATIN AMERICA**. 2021, VIRTUAL, 6.

SOUZA, E. M. D. (2017). A TEORIA QUEER E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: REVISANDO CONCEITOS SOBRE IDENTIDADE. **REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA**, 21, 308-326.

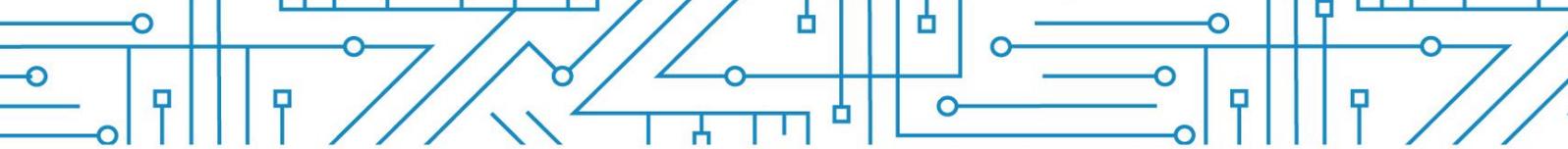
SILVA, A. R. (2014). A PRÁTICA DA CONTABILIDADE AO SERVIÇO DA ESCRAVATURA NO BRASIL: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL. **REVISTA CONTABILIDADE & FINANÇAS**, 25(SPE), 346-354.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1808-057X201411060](https://doi.org/10.1590/1808-057x201411060)

SILVA, S. M. C. (2016). **TETOS DE VITRAIS: GÊNERO E RAÇA NA CONTABILIDADE NO BRASIL**. TESE DE DOUTORADO, FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, SÃO PAULO. DOI:10.11606/T.12.2016.TDE-03082016-111152.

SOARES, S. V., RICHARTZ, F., DE LIMA VOSS, B., & DE FREITAS, C. L. (2012). EVOLUÇÃO DO CURRÍCULO DE CONTABILIDADE NO BRASIL DESDE 1809. **REVISTA CATARINENSE DA CIÊNCIA CONTÁBIL**, 10(30), 27-42.
[HTTPS://REVISTA.CRCSC.ORG.BR/INDEX.PHP/CRCSC/ARTICLE/VIEW/1225](https://revista.crcsc.org.br/index.php/crcsc/article/view/1225)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (2017). UFPR **PENSANDO O BRASIL: VIOLÊNCIA DE GÊNERO**. RECUPERADO DE
[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=J3CHMMDXDXY](https://www.youtube.com/watch?v=J3CHMMDXDXY)

WOODS, D. R., BENSCHOP, Y., & VAN DEN BRINK, M. (2022). WHAT IS INTERSECTIONAL EQUALITY? A DEFINITION AND GOAL OF EQUALITY FOR ORGANIZATIONS. **GENDER, WORK & ORGANIZATION**, 29(1), 92-109.



Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade

Lopes, Iago França; De Lima, João Paulo Rezende