



Narrativas Institucionais Relativas à Diversidade Sexual e Inclusão: Um Olhar sobre os Relatos Integrados do Sistema CFC/CRC

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano¹, Aluno Doutorado/Ph.D. Student Daniel de Jesus Pereira^{2,3}, Aluno Mestrado/MSc. Student Levy Ruanderson Ferreira da Silva⁴

¹Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brazil. ²FUCAPE, Vitória, Espírito Santo, Brazil. ³IFAL, Maceió, Alagoas, Brazil. ⁴UFRN, Natal, Rio Grande do Norte, Brazil

Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Programa de Pós-Graduação/Course

Mestrado Profissional em Administração e Controladoria

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Daniel de Jesus Pereira

Programa de Pós-Graduação/Course

Doutorado Profissional em Administração e Ciências Contábeis

Aluno Mestrado/MSc. Student Levy Ruanderson Ferreira da Silva

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis

Resumo/Abstract

O debate relativo ao processo de respeito à diversidade humana e a inclusão de grupos sub-representados em ambientes hegemônicos, vem sendo provocado por movimentos sociais e ganhado destaque no campo acadêmico e nos meios de comunicação de forma significativa nos últimos anos. Em resposta a esse cenário, o estudo tem como objetivo analisar as narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos conselhos federal e regionais de contabilidade evidenciadas nos Relatos Integrados. Para isso, a pesquisa enquadra-se como exploratória, documental e qualitativa. Os dados relacionados aos Relatos Integrados foram coletados em websites das instituições e nos portais da transparência. O período de análise compreende de 2018 a 2021, estando inscrito na promulgação das diretrizes a respeito da publicação do RI pelas instituições. Para a análise de dados utilizou-se da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011) a partir de descritores sustentados na literatura pertinente e das narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos Conselhos Federal (CFC) e Regionais (CRC). Os resultados revelam que o nível de narrativas, a respeito de diversidade e inclusão, nos RI é baixo e estão amparados unicamente para atender questões normativas compulsórias. Assim, a pesquisa contribui ao fomentar um olhar de vigilância a respeito das narrativas presentes nos RI publicados pelo CFC e os CRC. Questionamentos como e onde as pessoas LGBTQIA+ são aparentemente contabilizadas e normalizadas como cidadãos organizacionais respeitáveis e produtivos? Ainda permanecem em aberto.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



Narrativas Institucionais Relativas à Diversidade Sexual e Inclusão: Um Olhar sobre os Relatos Integrados do Sistema CFC/CRC

RESUMO

O debate relativo ao processo de respeito à diversidade humana e a inclusão de grupos sub-representados em ambientes hegemônicos, vem sendo provocado por movimentos sociais e ganhado destaque no campo acadêmico e nos meios de comunicação de forma significativa nos últimos anos. Em resposta a esse cenário, o estudo tem como objetivo analisar as narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos conselhos federal e regionais de contabilidade evidenciadas nos Relatos Integrados. Para isso, a pesquisa enquadra-se como exploratória, documental e qualitativa. Os dados relacionados aos Relatos Integrados foram coletados em *websites* das instituições e nos portais da transparência. O período de análise compreende de 2018 a 2021, estando inscrito na promulgação das diretrizes a respeito da publicação do RI pelas instituições. Para a análise de dados utilizou-se da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011) a partir de descritores sustentados na literatura pertinente e das narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos Conselhos Federal (CFC) e Regionais (CRC). Os resultados revelam que o nível de narrativas, a respeito de diversidade e inclusão, nos RI é baixo e estão amparados unicamente para atender questões normativas compulsórias. Assim, a pesquisa contribui ao fomentar um olhar de vigilância a respeito das narrativas presentes nos RI publicados pelo CFC e os CRC. Questionamentos como e onde as pessoas LGBTQIA+ são aparentemente contabilizadas e normalizadas como cidadãos organizacionais respeitáveis e produtivos? Ainda permanecem em aberto.

Palavras-chave: Diversidade. Inclusão. Relato Integrado. Sistema CFC/CRC.

1 INTRODUÇÃO

O debate relativo ao processo de respeito à diversidade humana e a inclusão de grupos sub-representados em ambientes hegemonicamente dominados por grupos constituídos historicamente a partir de sua origem euro-ocidental, economicamente privilegiado e predominante masculino e heteronormativo, vem sendo provocado por movimentos sociais e ganhado destaque no campo acadêmico e nos meios de comunicação de modo mais frequente nos últimos anos (Lennox, C., & Waites, M, 2013).

No Brasil, tais discussões têm levado a revisões de posturas nas relações sociais, do modo como a história de formação do povo brasileiro tem sido contada, dos dispositivos jurídicos (como por exemplo a instituição do crime de racismo ocorrida pela lei 7.716 de 05 de janeiro de 1989 e a ampliação de seu escopo para os crimes de homofobia e transfobia através da ação direta de inconstitucionalidade por omissão, ADO nº26 de 2019, STF) ou mesmo do uso de termos da língua portuguesa historicamente utilizados e que constituem-se instrumentos de opressão (por exemplo: “denegrir”, “homossexualismo”, “retardado”, “aleijado”, “mercado negro”, “programa de índio”, “lugar de mulher é...”, “sexo frágil”, etc).

Nessa esteira, as organizações privadas e o setor público têm sinalizado alguns avanços na tentativa de mudar a sua cultura, que de acordo com Shchein (2010) referem-se a um padrão de suposições básicas compartilhadas aprendidas conjuntamente por um grupo ao resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna orientando o modo como lidam com os desafios. Destarte, algumas entidades têm criado comitês internos de diversidade, revisado a linguagem adotada em seus manuais e normativos, promovido ações formativas internas, e,



sobretudo, têm procurado dialogar com seu público externo - especialmente clientes e parceiros comerciais - revelando, a princípio, a intenção de incorporar em sua cultura o respeito às diferenças.

Urge que tais transformações avancem nas mais variadas áreas, tais como a contabilidade, que, a despeito de um processo de “feminilização” pelo qual vem passando nas duas últimas décadas - segundo dados de registro profissional do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) – ainda não trata de modo igualitário profissionais dos diversos gêneros e não incomum, sequer reconhece a existência de outros gêneros além do masculino e feminino. Nesse aspecto, Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID) (2020) afirma que 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; a baixa presença de professores e professoras negros/negras em grandes centros de ensino e pesquisa do país apesar do percentual da população autodeclarada negra (56,10%); o não atendimento das demandas de pessoas com deficiência na Contabilidade, apesar da Lei 13.146/2015. COLID chama a atenção ainda para as violências sofridas por pessoas LGBTQIA+ em uma profissão heteronormativa como é a contábil, constituindo barreiras para o desenvolvimento profissional nas mais diversas frentes de atuação (COLID, 2020).

Por outro lado, num movimento de preocupação em “melhorar a qualidade da informação disponível a provedores de capital financeiro, permitindo a alocação de capital mais eficiente e produtiva” (CFC, 2020) o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) instituiu a Comunicado Técnico Geral (CTG) 09 – Relato Integrado. A adoção da norma, no entanto, não obriga a elaboração do Relato Integrado (RI) para as empresas, mas o torna referência como metodologia de integração de informação financeira com a não financeira. Tal iniciativa vem ao encontro de uma necessidade do mercado brasileiro quanto à padronização de relatórios que atendam aos temas da agenda sobre Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG, na sigla em inglês) (CFC, 2020).

O próprio CFC, obrigado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) através da Decisão Normativa n.º 187/2020 e Instrução Normativa n.º 84/2020 (CFC, 2022), em atenção ao Referencial Básico de Governança do TCU instituiu para todo o sistema CFC/CRC a elaboração de tal documento. Considerando que o Relato Integrado aperfeiçoa a prestação de contas e responsabilidade pela gestão da base abrangente de capitais (Freitas & Freire, 2017; CFC, 2020; Barbalho *et al.*, 2022), incluindo o intelectual, humano e social, esta pesquisa objetiva analisar as narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos conselhos federal e regionais de contabilidades evidenciadas em seus Relatos Integrados.

Inicialmente, justifica-se esta pesquisa por questionar os padrões de heteronormatividade difundidos socialmente e presentes na contabilidade. Se os padrões de cisheteronormatividade não forem questionados, automaticamente esse silêncio e não averiguações contribui para a manutenção da unicidade do padrão hetero em termos de aceitabilidade e reprodução (Rumens, 2016; Santos, Lopes & McGuigan, 2021). Assim, esta pesquisa aponta para a criação de um cenário que cria um diálogo com os profissionais e relatores desses relatórios, com vistas a sinalizar para a comunidade acadêmica qual a configuração desses relatos a respeito de diversidade e inclusão, os quais são produzidos e narrados pelo sistema CFC/CRC.

A pesquisa contribui para a manutenção conceitual da contabilidade enquanto instrumento político (Lopes & Lima, 2022). É destacado na pesquisa de Lopes & Lima (2022) que pouca atenção tem sido dada para a natureza política da contabilidade, enquanto

instrumento político quando se fala nos desafios globais de gênero e diversidade (Haynes, 2017), uma vez que as suas raízes estão implicadas na perpetuação de desigualdades.

Contribui-se também para responder questionamentos, a exemplo de onde as pessoas LGBTQ são aparentemente contabilizadas e normalizadas como cidadãos organizacionais respeitáveis e produtivos? (Rumens, 2016; Ghio, McGuigan & Powell, 2022). Responder esses questionamentos representam posicionalidades que alinham as discussões brasileiras às demandas internacionais, uma vez que concorda-se com posições de professores como Ghio, McGuigan & Powell (2022) que acreditam em uma contabilidade que demanda por uma construção que transcenda o binarismo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Diversidade Sexual e Inclusão na Contabilidade

Foucault (1988) afirma que ao longo dos anos, muitas vezes a homossexualidade foi definida como uma patologia ou até mesmo uma perversão. No entanto, deve-se observar que a ideia de homossexualidade não designa uma realidade em si, mas algo que foi socialmente construído e é fruto de um discurso moral da modernidade. Por sua vez, Butler (2003) sugere a ideia de subverter uma “ordem compulsória” existente em nossa sociedade, a qual exigiria a coerência total entre sexo, gênero e desejo, obrigatoriamente, heterossexuais, situação denominada por ela de heteronormatividade. Assim, observa-se que, por mais que a discussão patologizante esteja superada (simbolicamente com a retirada da homossexualidade do código internacional de doenças pela Organização Mundial da Saúde em 1990) a ideia de uma orientação sexual “natural” ainda se faz presente na sociedade e consequentemente no campo profissional.

Num cenário internacional em que 72 países criminalizam as relações entre pessoas do mesmo sexo e a pena de morte é permitida ou há evidências de sua existência em oito países e em mais da metade do mundo, as pessoas LGBT podem não estar protegidas da discriminação pela legislação do trabalho (Unerman, 2018), discutir diversidade e promover transformações nesse campo são tarefas urgentes. A própria ONU em suas diretrizes – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), apresenta em seu objetivo 10 o desejo de reduzir desigualdades, por meio da promoção de inclusão social, economia e política de todas as pessoas, independentemente de sua idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Segundo Goldberg, Kessler & Govern (2019) a diversidade compreende as diferenças entre as pessoas, abrangendo as seguintes características: raça, gênero, grupo étnico, idade, personalidade, orientação sexual, condição socioeconômica, capacidade física, crenças religiosas, ideologia política e entre outros. Para Viegas & Pamplona Filho (2020) faz-se importante estudar a diversidade sexual, pois, em tempos de discurso do ódio, nunca é demais lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade.

Para Silva *et al.*, (2017) a sexualidade humana é composta por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais, sendo composta essencialmente pelo sexo biológico, a orientação sexual e a identidade de gênero, assim, a diversidade sexual são as várias formas de vivenciar e expressar a sexualidade. Melo, Simões & Barbabela (2021) compreendem como orientação sexual a atração sexual que uma pessoa sente ou não por outras pessoas e pontuam uma diferença existente entre a orientação sexual e a orientação romântica, esta última



entendida como a atração romântica ou a possibilidade de se apaixonar que uma pessoa pode sentir por outras pessoas. Não necessariamente envolve sexo, ou seja, não está relacionada diretamente com a orientação sexual. Ideia corroborada por Silva *et al.*, (2017) que pondera ser a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem se direciona, involuntariamente, o seu desejo. Por sua vez Viegas e Pamplona Filho (2020) afirmam que a orientação sexual, diz respeito à escolha da pessoa no âmbito dos relacionamentos afetivos-sexuais, ou seja, há pessoas que sentem atração afetivo-sexual por pessoas do mesmo sexo. Segundo

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 (Lopes & Lima, 2022). Ressalte-se que, historicamente, a demarcação das organizações sobre desinclusão dos indivíduos, possivelmente pode estar associada ao processo de tecnicismo da força de trabalho e da formalidade sobre as posições hierárquicas. De certa forma, esses atributos assumem que os indivíduos devem separar as suas características pessoais e interesses profissionais dos pessoais, submetendo-os a descaracterização sobre quem são, os papéis e as exigências das suas profissões (Saraiva & Irigaray, 2009).

Para Costa & Pires (2015) o desempenho profissional independe da orientação sexual do indivíduo e a inclusão de homossexuais no ambiente de trabalho tem sido cada vez mais atendida devido ao desempenho por estes praticados. Apesar disso, diversos são os profissionais homossexuais que, após realizarem uma análise de risco e retorno da decisão de “sair do armário”, optam pelo silêncio Gomes & Felix (2018), inclusive na contabilidade. Nessa seara, Lopes & Lima (2022) alertam que a partir do momento que uma sociedade não garante a permanência dos grupos LGBTQIA+ nos espaços contábeis ocorre a violação dos direitos humanos e subjetivos desses sujeitos. Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021) afirmam que as desigualdades que permeiam a profissão contábil se iniciam já no processo de entrada dos grupos não hegemônicos, ou seja, no processo de socialização.

Apesar de diminuto, alguns movimentos no sentido do diálogo e respeito sobre a pluralidade no modo de ser e experienciar sua sexualidade começam a ser observados no campo contábil, seja pelo surgimento de coletivos e dos movimentos sociais, tais como o Coletivo Contábil de Diversidade e Inclusão (COLID), seja pela criação de comissões de diversidade e inclusão (ou congêneres) em Conselhos Regionais de Contabilidade (Bahia, Ceará e Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo), ou mesmo em ações simbólicas, tais como publicações nas mídias sociais oficiais do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), por ocasião do dia Internacional de Combate a Homofobia em 17 de maio, ocorrida pela primeira vez em 2022.

Outra ação anterior do CFC foi a criação da Resolução 1.554 de dezembro de 2018 (CFC, 2018) que permite a inclusão do nome social no registro profissional, em consonância com o Decreto 8.727 de 2016 do governo federal que 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 (BRASIL, 2016), uma vez ser o CFC uma Autarquia Especial Corporativa dotada de personalidade jurídica de direito público e que estaria, portanto, sob a influência de tal normativo. Sobre esse tema, em entrevista veiculada no Portal do CFC por ocasião do 75º aniversário de criação do Sistema CFC/CRCs, seu então presidente, contador Zulmir Breda, afirmou o seguinte:

Desde 2019, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) adotou o direito do uso do nome social de candidatos do exame justamente porque, além de ser algo muito importante nas relações sociais, ele caminha junto com a aparência (...) os dois - o

nome e a aparência - são as primeiras coisas que identificam uma pessoa, por isso, precisamos respeitar essa identidade. (CFC, 2021).

Tal reflexão trazida pelo representante máximo do principal órgão classista brasileiro, responsável pelo registro e fiscalização da profissão é um passo importante pelo seu caráter simbólico, mas também por uma aparente mudança de postura no tocante à inclusão e diversidade, é preciso contudo, ter cuidado de acompanhar tais iniciativas de modo que não sejam apenas um esforço superficial, sem mudanças reais, numa espécie de tokenismo, isto é, adotar política supostamente inclusiva de grupos sub-representados, incluindo-os simbolicamente em pequena escala, mas que não promove transformações efetivas nas relações de poder que geram preconceito cultural e exclusão histórica (MADRID, 2019)

Segundo Egan (2018) a profissão contábil e, em particular, as grandes firmas de contabilidade afirmam estar cada vez mais focadas em incluir, promover e manter uma diversidade de funcionários. Para McGuigan & Ghio (2018) as pesquisas fornecem *insights* sobre o mundo da vida de LGBTQIA+, identificando contadores, suas concepções únicas de criatividade, inovação e liderança podem ajudar empresas de serviços profissionais a ganharem novas perspectivas. Unerman (2018) pondera que nos últimos anos, trabalhando em uma variedade de questões de diversidade, tanto na profissão quanto em seu local de trabalho, aprendeu muito sobre uma série de compromissos impressionantes que as empresas de contabilidade do Reino Unido de todos os tamanhos estão fazendo e entregando para garantir que eles estão identificando e quebrando barreiras em uma ampla gama de dimensões de diversidade – incluindo as iniciativas de diversidade da equipe LGBTQIA+.

Hammond (2018) revela surpresa com a quantidade diminuta de estudos foram realizados sobre a inclusão de pessoas LGBTQIA+ na contabilidade, uma vez que em algumas partes do mundo, os direitos LGBTQIA+ evoluíram rapidamente nas últimas décadas, e o histórias de quem experimentou essa transformação devem ser reunidas antes que seja tarde. Questionar as desigualdades na contabilidade é uma forma de mitigar as vozes que apontam para a qualificação dos corpos LGBTQIA+ antes mesmo deles falarem (Lopes & Lima, 2022).

2.2 Estudos Anteriores relacionados à Diversidade e Inclusão na Contabilidade

Considerando o avanço das discussões na literatura nacional e internacional e as implicações na contabilidade sobre o reconhecimento social sobre a diversidade e inclusão, o presente tópico discute os principais achados das pesquisas relacionadas à temática desta pesquisa, conforme apresentado no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Síntese dos Principais Resultados e Achados das pesquisas voltadas à Inclusão e Diversidade na Contabilidade

Autores	Objetivo do Estudo	Discussões/Resultados
Egan (2018)	Discutir as iniciativas das grandes empresas de contabilidade sobre a diversidade e inclusão de gênero, cultura, idade e sexualidade a partir do discurso disponível publicamente fornecido pelos “Big 4”	Empresas forneceram uma série de divulgações relacionadas a políticas de inclusão, sugerindo uma mudança cultural para o pessoal LGBTI. Observou-se resistência sobre as políticas e procedimentos, limitando-os, como também sugeriu-se uma luta para equilibrar as necessidades dos diversos funcionários, principalmente considerando as preocupações com os clientes mais conservadores..
McGuigan & Ghio (2018)	Iniciar uma discussão sobre o modo de vida de contadores LGBTQIA+ a partir de uma discussão crítica sobre o uso atual da Teoria Queer e levantar	O estudo fornece insights sobre a necessidade de empresas de serviços profissionais garantirem espaço para contadores que identificam LGBTQIA+, em vez de uma simples aceitação e assimilação desses povos nas

	evidências empíricas sobre a conexão entre comunidades acadêmicas, profissionais e públicas em torno do tópico “Queering Accounting”.	estruturas heteronormativas consolidadas da profissão contábil
McGuigan & Ghio (2018)	Defender que os temas de abertura e conexão sobre diversidade sejam abraçados, adotados e praticados por empresas de serviços profissionais, aqueles que nelas trabalham e os pesquisadores acadêmicos ativamente engajados na investigação desse campo.	O estudo forneceu insights sobre a necessidade de empresas de serviços contábeis garantirem espaço efetivo para os contadores que se identificam LGBTQIA+, ao invés de mera aceitação e assimilação dentro das estruturas heteronormativas consolidadas. A partir das recentes mudanças sociais e legislativas, e com as rupturas do ambiente de negócios, o artigo insta empresas e pesquisadores contábeis a se abrirem e se conectarem à identificação cultural, teoria, ideias de pesquisa e sua disseminação.
Unerman (2018)	Fornecer um comentário sobre as evidências apresentadas e questões levantadas por Egan (2018) sobre as iniciativas de diversidade LGBTQ+ na profissão contábil.	Os resultados apontam que há motivos para otimismo dada ao quanto a profissão progrediu em alguns países no apoio à diversidade LGBTQ+ e indicam que as empresas multinacionais de contabilidade podem ser agentes de mudança em países onde ainda há discriminação e hostilidade consideráveis às comunidades LGBTQ+.
Vitolla, Raimo & Rubino (2020)	Investigar os efeitos das características/diversidade dos conselhos de classe e a qualidade dos relatos integrados sob a teoria da agência de 134 empresas dos 5 continentes diferentes e 26 países diferentes e operam em 15 setores diferentes.	Os resultados confirmaram que as características dos conselhos afetam positivamente a qualidade do relato integrado. A visão holística da gestão do negócio e a maior participação das mulheres favorecem a divulgação de relatórios de alta qualidade, reforçando a redução da assimetria de informação e alinhamento aos diferentes interesses de gestores e acionistas.
Lago & Andres (2021)	Essa pesquisa buscou analisar os discursos da organização Brasil Foods (BRF) sobre as práticas adotadas de diversidade e inclusão, selecionado como objeto discursivo o relatório integrado mais recente da organização, fundamentando-se em pesquisas anteriores sobre a temática	Constatou-se a mudança de paradigma institucional com a gestão mais diversidade (colaboradores de 98 diferentes nacionalidades), demonstrando a multiculturalidade na organização. Além disso, evidenciou-se o avanço na identificação dos perfis profissionais, demonstrando pessoas com deficiência, LGBTQI+, raça e etnia, cultura e imigrantes.
Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021)	Discutir ações (auto) educativas que podem ser tomadas na academia contábil para diminuir as violências sofridas por profissionais contábeis e acadêmicas e acadêmicos LGBTQIAP+ da área	O ensaio discute possibilidades de questionamento e desconstrução por meio da Teoria Queer e da Pedagogia Queer e argumentou sobre a construção de ambientes profissionais e escolares mais seguros e inclusivos, a partir da desconstrução da ideia de “(a)normal”.
Lopes & Lima (2022)	Contextualizar a contabilidade no campo do conhecimento científico enfocando a sua natureza política de diversidade e inclusão e refletir os impactos substanciados na emergência da temática, no instrumento político que área representa quanto à violação de direitos humanos e potência democrática e em consideração que inserem as organizações e as universidades no século XXI.	Os achados enfatizam o papel da contabilidade na perpetuação das desigualdades de gênero e raça, elencando diferenças interseccionais que afetam o aspecto financeiro, social e profissional dos sujeitos LGBTQIA+. Além disso, ilustra-se que instrumentos políticos podem ser incluídos em um processo de mitigação das desigualdades na contabilidade. Por fim, o estudo aponta que as instituições da classe contábil são acessos que garantem segurança e liberdade, por meio da educação e da informação.



Diante deste breve apanhado, observa-se a inquietação dos pesquisadores sobre a necessidade de evoluir nesta temática na ciência contábil, enfatizando o processo de perpetuação das desigualdades sociais específicas, sendo reforçados pela ausência de instrumentos políticos (normativos), apoio institucional e dos conselhos de classe na diversidade e inclusão. Outrossim, debate-se nesta pesquisa a mudança estrutural empiricamente constatada no mercado de trabalho e nas organizações, observando que o conselho contábil deve se atentar a essa mudança, buscando participar com políticas para equalizar as diferenças e estimular a inclusão de pessoas diversas, de modo a direcionar os esforços institucionais na intenção de dirimir as diferenças constatadas ao longo das épocas na contabilidade.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Com a intenção de ampliar o debate na literatura nacional sobre a diversidade e inclusão na contabilidade, busca-se analisar através do presente estudo as narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos conselhos federal e regionais de contabilidade evidenciadas nos Relatos Integrados.

Para tanto, a pesquisa se classifica como exploratória, documental e qualitativa (Flick, 2009). Desse modo, a coleta de dados partiu-se da análise dos Relatórios Integrados dos Conselhos Federal (CFC) e Regionais (CRC) de contabilidade publicados nos *websites* das referidas instituições ou no *link* do Portal da Transparência que estavam disponíveis no período de coleta desta pesquisa (abril a junho de 2022). Ressalte-se que o Conselho Federal de Contabilidade editou em 26 de novembro de 2020 o Comunicado Técnico Geral (CTG) 09 - Relato Integrado, que apresenta instruções básicas sobre como as instituições devem publicar os relatórios integrados, inclusive os conselhos regionais de classe.

A escolha dos Relatos Integrados como documento de investigação se deu também pelo fato destes serem exigidos pelo Tribunal de Contas da União (TCU) para todas as unidades da administração pública federal, com base na Decisão Normativa n.º 187/2020 e Instrução Normativa n.º 84/2020 (CFC, 2022), regulação a qual está submetido o sistema CFC/CRC logo, constitui seu veículo institucional oficial de difusão de informação relativa à gestão. Ressalte-se que o citado documento é dividido em quatro grandes áreas: 1) Visão Geral, Organizacional e Ambiente Externo; 2) Riscos, Oportunidades e Perspectivas; 3) Governança, Estratégia e Desempenho; 4) Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis (CFC, 2022).

O recorte temporal adotado (2018 a 2021) se deu em função destes terem sido os exercícios nos quais o CFC publicou seus RIs e por ser esta a entidade da alta hierarquia no sistema CFC/CRC. Os documentos foram acessados junto aos portais eletrônicos das entidades ou via portal da transparência, quando não encontrados, totalizando 109 dos 112 documentos possíveis. Não foram encontrados os relatos do CRC-GO (2021) e CRC-RN de 2020 e 2021), tendo sido analisados um total de 103 RI; excluiu-se os RI do CRC-GO (2018 a 2020) e os do CRC-BA (2018 a 2021) em virtude de estarem disponibilizados no formato de imagem, fato que inviabilizou o uso de ferramenta para a busca dos descritores.

A escolha dos conselhos federais e regionais foi condicionada por dois fatores específicos: *i*) normatização, aprovação e publicação de instruções básicas sobre o relato integrado (CTG-09), cujo objetivo é melhorar a qualidade da informação disponível (financeiras e não financeiras), promover uma abordagem mais coesa e eficiente sobre o negócio e aperfeiçoar a prestação de contas (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, de relacionamento e natural) e a *ii*) a utilização da relevância institucional junto aos profissionais da contabilidade e as organizações públicas e privadas para discutir pautas sociais além do tecnicismo e das instruções normativas.

Enfocar a pesquisa no campo contábil considera três propósitos específicos: (i) a contabilidade é uma ciência multidisciplinar - “intensiva em conhecimento”, o que significa que os profissionais da contabilidade possuem facilidade para atuar em empregos alternativos e possuem facilidade para lidar com os diferentes tipos de cultura organizacional, tornando-os adaptados às mais diversas situações; (ii) a contabilidade tem amplo alcance de interesses (grupos de interesses específicos), tornando-a diversidade e inclusiva entre os trabalhadores, sendo então para o sucesso das organizações; (iii) apesar de multidisciplinar, a contabilidade está fortemente ligada ao tecnicismo, obtendo o avanço histórico a partir das alterações do mercado e da legislação comercial vigente, ou seja, possui dependência dos atos e dos eventos sociais, de modo que as práticas contábeis também são produto da sociedade atual, o que pode explicar a estrutura de pertencimento das comunidades cisheteronormativas e binárias na área de contabilidade desde os primeiros cursos e escolas de comércio no Brasil em 1809 (Soares, 2011; Rumens, 2016; Heissler, Vendruscolo & Sallaberry, 2018; Harms, Nguyen & Armstrong, 2019).

Para analisar as narrativas institucionais sobre a diversidade e inclusão nos relatos integrados dos conselhos, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011) que divide seu método em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Na pré-análise, foram realizadas visitas aos endereços eletrônicos do Conselho Federal de Contabilidade e dos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade para a coleta dos documentos. Na etapa de exploração de material, foi realizada uma leitura dos documentos de modo a verificar similaridades entre si e com os modelos tradicionalmente adotados pelas organizações. Em seguida foram efetuadas busca de termos fundamentados pela literatura de modo ao estabelecimento de categoria, para tal, foram adotados os descritores “diversidade”, “diversidade sexual”, “orientação sexual”, “inclusão”, “preconceito”, “gênero”, “raça”, “racismo”, “heterismo”, “deficiência”, “inclusão” as escolhas ainda foram sujeitas as discussões desenvolvidas na pesquisa de (Lopes & Lima, 2022).

Ainda que parte dos descritores não estejam associados especificamente à diversidade sexual, tratam-se de outros grupos não hegemônicos de onde podem ser traçados paralelos na inclusão da diversidade. Por fim, a etapa de tratamento dos resultados, foi realizada uma categorização semântica dos dados encontrados. A análise de conteúdo foi realizada por buscas manuais como recurso de pesquisa dos arquivos em PDF e posterior transcrição para planilha e editores de texto.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 *Status Quo* dos RIs dos Conselhos de Contabilidade e Diversidade LGBTQIA+

Inicialmente, cabe mencionar que, apesar da obrigatoriedade de publicação do Relato Integrado apenas como advento da Decisão Normativa n.º 187/2020 e Instrução Normativa n.º 84/2020 do Tribunal de Contas da União (TCU), foi observado que desde 2019 o Conselho Federal de Contabilidade e alguns Conselhos Regionais divulgavam seu relatos cobrindo o exercício de 2018 e mantiveram tal ação nos seguintes. O Relato Integrado foi o formato utilizado em substituição ao Relatório de Gestão que essas entidades são obrigadas a apresentar anualmente, porém até o momento não garantiu mudanças significativas na cultura organizacional dos conselhos (Williams, & Lodhia, 2021)

Uma dificuldade inicial encontrada diz respeito ao acesso aos Relatos Integrados. Durante o processo de coleta, foram realizadas diversas visitas aos portais eletrônicos de todos os CRC e do CFC. Em alguns sites essa informação era facilmente encontrada (em geral, no *menu* “governança” disposto na interface principal). Em outras entidades foi necessária uma busca mais apurada, acessando as diversas opções de menu até que fossem encontrados os

documentos. Assim, foram coletados diretamente nos portais eletrônicos do sistema CFC/CRC 49 relatos, os demais 54 só foram acessados via Portal da Transparência. Em resumo, além do CFC, apenas 08 CRC apresentaram as informações completas no próprio site, outros 06 disponibilizaram de modo incompleto (ausência do exercício de 2021) e os demais 13 CRC não disponibilizaram diretamente em seu conteúdo, os citados relatos.

Apesar de todos os portais apresentarem um ícone de acesso ao portal da transparência, caminho para encontrar os relatórios de gestão, esperava-se que fosse de interesse dessas entidades um maior destaque na publicidade de seu principal documento institucional de prestação de contas, até para manter-se coerente com os princípios de governança que apregoam.

De um modo geral, os Relatos Integrados que cobriram o exercício de 2018 trouxeram informações mais detalhadas sobre aspectos relacionados à diversidade, isto é, os documentos regrediram nas edições de 2019 a 2021. Outro aspecto observado foi a excessiva repetição de dados idênticos, apresentados em relatos de distintos em diferentes CRC, como no exemplo do trecho a seguir:

No âmbito internacional, o Brasil ocupou a Presidência da Associação Interamericana de Contabilidade. A contadora Maria Clara Cavalcante Bugarim assumiu o cargo (...). (CFC/2019, CRC RN/2019, CRC MT/2049, CRC SP/2019, CRC RO/2019, CRC SC/2019 e CRC PR/2019)

Atualmente, o Portal de Transparência conta com serviço de solução de software especializado, objetivando acessibilidade em ambiente WEB, atendendo aos surdos, deficientes auditivos, visuais, pessoas com Síndrome de Down, idosos, iletrados, disléxicos e outras pessoas com necessidades especiais. (, CRC SC/2018, CRC PE/2018, CRC PI/2018, CRC TO 2018/2019, CRC MT/2019, CRC RN/2019, CRC RO 2019)

Com relação aos dados repetidos, encontrou-se a recorrentemente erros na grafia da palavra “etnia”, localizada num mesmo campo de informações que retrata a distribuição de representatividade profissional por etnia em diversos relatos integrados do exercício de 2018.

A despeito dos aspectos mencionados, o primeiro achado - e talvez o mais importante para essa pesquisa - não fora identificado registros de políticas ou ações voltadas à diversidade sexual nos 103 relatos analisados, em tais documentos prevalece a narrativa do vazio ou a invisibilidade dos/das profissionais contábeis LGBTQIA+ brasileiros(as). Não é objeto deste estudo analisar se as entidades que compõem o sistema CFC/CRC realizam ações voltadas para essa população, uma vez que metodologicamente a pesquisa se limita à análise dos Relatos Integrados - logo, é possível que ações tenham sido realizadas, porém não relatadas. Entretanto, a não sinalização de possíveis atividades executadas revelaria uma menor importância destinada a elas.

Se sabe, por exemplo, conforme informação divulgada no site do CFC, que desde 2019 o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) “adotou o direito do uso do nome social de candidatos do exame de suficiência justamente porque, além de ser algo muito importante nas relações sociais, ele caminha junto com a aparência” (CFC, 2021). Essa ação que se junta ao direito do uso do nome social também no registro profissional, mereceria destaque em seu Relato Integrado, fato não relatado.

Essa narrativa do vazio observado durante a pesquisa vem ao encontro do que defendem Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho (2021) em sua pesquisa ao apontarem que falar sobre estes temas nas áreas de negócios, tem sido um tabu, pois remetem à sexualidade, considerada perigosa nas organizações e só discutida em relação ao assédio sexual, porém é preciso perder o medo de usar palavras como “homofóbico”, “lgbtobia”, “homofobia”,



“transfobia”, “lesbofobia”, “gayfobia”, “misoginia”, correndo-se o risco de soar militante, para um ambiente ainda pouco educado para temas relacionados à gênero e sexualidade.

Em tempos que o debate sobre as estratégias de *Environmental, Social, and Governance* (ESG), tão amplamente alardeadas no meio profissional, é de se estranhar que a pauta de diversidade e inclusão ainda não tenha sido incorporada na representação classista contábil brasileira. Para além disso, incorporar essas práticas nos Relatos Integrados é reconhecer a contabilidade como um instrumento político que contribui para mitigar as práticas de violação dos direitos humanos dos grupos não-hegemônicos presentes na contabilidade (Lopes & Lima, 2022).

Observar a narrativa vazia sobre a diversidade de profissionais em suas pluralidades existenciais corrobora com a percepção de Unerman (2018), onde em sua pesquisa realizada no Reino Unido informa que quando começou a trabalhar como revisor oficial de contas no Reino Unido, em meados da década de 1980, os profissionais da área contábil (especialmente em níveis sêniores) possuíam uma aparência predominantemente pálida, masculino e intolerante a vários aspectos da diversidade.

Hastear a bandeira do arco-íris LGBQTQIA+ pelo Instituto de Contadores Públicos da Inglaterra e do País de Gales (ICAEW) - equivalente ao CFC no Brasil - era algo inconcebível, mas as coisas mudaram desde então e pôde-se observar que o ICAEW hasteou a bandeira do arco-íris para marcar a parada Londres Orgulho Gay de 2018, são micro ações que promovem a discussão de forma naturalizada e sem qualquer viés de espetacularização. Para Souza e Panhoca (2021), em estudo realizado com empresas do setor público, o RI não provocou mudanças no discurso hegemônico e focado na sustentabilidade financeira da entidade (Souza & Panhoca, 2021), eles ainda evidenciam a hipocrisia organizacional praticada pela empresa Samarco S.A.

Apesar dos resultados incipientes encontrados, ventos da mudança podem estar a caminho com a virada de gestão desses órgãos por ocasião das eleições ocorridas ao final de 2021 e que renovou 2/3 dos conselheiros. Uma dessas transformações já está em curso com a criação de comissões de diversidade e inclusão nos CRC do Ceará, Bahia, Paraná e Rio Grande do Norte, ocorridas em 2022 e a reestruturação da comissão ESG no CRC-SP.

Outro fator que pode contribuir para uma mudança no discurso presentes nos RI se dá por meio da aproximação do Sistema CFC/CRC com entidades como o Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade, que desenvolvem ações no campo da inclusão e diversidade, tendo sido, inclusive, provocadores da criação das citadas comissões de diversidade. Alinha-se a esta perspectiva o fato de ser observado a divulgação de eventos e ações praticadas pela comissão da mulher contabilista, uma comissão de tradição dentro dos conselhos regionais.

Uma mudança na visão que a classe contábil tem em relação a seus integrantes LGBQTQIA+ ajudará a desconstruir o tipo de mundo criticada por Foucault (1988), que afirmava que a divisão entre homossexuais e heterossexuais, faz com que os homossexuais passassem a ser vistos como tendo desvios; acarretando a exclusão e opressão destes perante a sociedade, obrigados a viverem afastados. Profissionais gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e outros, não querem se sentir excluídos dentro da profissão que, legitimamente e livremente, escolheram. Por outro lado, os órgãos de classe precisam compreender que o valor destes profissionais (inclusive em termos de pagamento de suas anuidades!) não difere dos demais, por isso, necessitam de atenção, acolhimento e compreensão de suas necessidades.

Tal reflexão está alinhada com os achados de McGuigan & Ghio (2018) que pesquisas concentradas na cultura e identidade LGBQTQI+ e como incorporá-las ser benéfica para a profissão contábil e cita que empresas contábeis na Austrália agora estão falando sobre a necessidade de "trazer um eu autêntico com eles para trabalhar". Além disso, é observado que



com o ingresso mais perene e atuante das pessoas LGBTQIA+ na contabilidade questiona-se a estrutura heteronormativa da contabilidade e impede-se a sua perpetuação (Rumens, 2016). Em suma, a partir das narrativas observadas intenta-se que não é razoável que em 2022, as pessoas sejam expulsas ou apagadas da profissão contábil, por conta de sua orientação sexual.

4.2 Narrativas Sobre “Outras Diversidades” nos RI dos Conselhos de Contabilidade

Apesar de possuir um foco principal nas narrativas relativas à diversidade sexual, os descritores adotados no estudo foram ampliados para captar outras ações e políticas direcionada a grupos sub-representados como gênero, raça, pessoas com deficiência e com idade mais avançada, ainda assim, dos 18 termos utilizados, metade não foram localizados nos relatos (“diversidade”, “diversidade sexual”, “orientação sexual”, “preconceito”, “raça”, “racismo”, “etarismo”, “não-brancos” e “quilombolas”). Essa configuração foi identificada no período entre 2018 a 2021, à medida que apresenta a opção de posicionalidade para a permanência de pessoas pertencentes a grupos não hegemônicos na contabilidade, pois não se conta com eles, não se fazem narrativas a respeito deles.

Dentre os 09 descritores localizados, aqueles relacionados a gênero (“gênero” e “mulher”) foram os mais frequentes e isso se deu por conta dos eventos voltados à mulher contabilistas, tais como fóruns estaduais e o Encontro Nacional da Mulher Contabilista. Este último ocorre desde 1991 tendo se tornando bianual a partir de 1999. Sua última edição ocorreu em 2019, antes da pandemia. Ressalte-se que o programa “Mulher Contabilista”, constitui em conjunto com o “Jovens Lideranças Contábeis” e o Programa de Voluntariado da Classe Contábil” a política institucional do CFC (CFC, 2022). Assim, essas narrativas possuem um lastro informacional, no que tange a presença de comissões internas dentro dos CRC.

É importante observar que, além da estrutura legal dos CRC que foram construídas ao longo dos últimos anos com o advento da Lei 12.249/2010, que determina a realização de programa de educação continuada, parece ter sido contribuído para o incentivo a esses eventos, como evidencia o relato do CRC RR/2019, e levantando dúvidas sobre o caráter voluntário dessa ações:

Visando atender o disposto na lei n.o 12.249/2010, que definiu como competência dos Conselhos de Contabilidade a promoção da Educação Continuada aos seus registrados, foram realizados 16 eventos no Estado de Roraima e participação do CRCRR em 2 eventos Nacionais: XII Encontro Nacional da Mulher Contabilista - ENMC 2019...

Outras ações a derivadas do movimento da Mulheres Contabilistas que foram observadas nas narrativas, tais como a criação de parceria do CFC com o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) (CFC, 2021), muito embora sem o detalhamento de como funcionaria tal parceria; o lançamento de 02 projetos (“Inspire-se” e “Contando com a Gente” no âmbito do CRC MA-MULHER (CRC/MA 2021); o Grupo de Trabalho da Mulher Empreendedora, Fórum da Mulher Empreendedora e I Encontro Mulheres de Negócios (CFC MG 2019/2021); evento de conscientização do Outubro Rosa e debate sobre violência contra a mulher (CRC RJ/2018); e ações de voluntariado (doação de sangue, arrecadação e doação de fraldas geriátricas) (CRC AP 2018). É positivo observar que as narrativas ligadas às mulheres começam a se deslocar exclusivamente do destaque dado aos eventos (encontros), ainda que esses prevaleçam.

Há espaço para a construção de pesquisas que analisem tal movimento em conexão com outros mais amplos, como o próprio movimento feminista. Nesse sentido, uma ação relatada pelo CFC em 2018 conecta a contabilidade com tais discussões mais ampliadas que foi

o acordo de cooperação técnica realizado junto ao ministério público para monitorar a aplicação de recursos na campanha política das eleições daquele ano, em atenção a norma criada para elevar a representatividade feminina na política partidária brasileira, conforme relato:

As inovações realizadas no período foram: 11 - Acordo de cooperação técnica firmado entre o CFC e o Ministério Público Federal (MPF), com o objetivo de analisar a forma como os 30% dos recursos do Fundo Especial de Financiamento de Campanha (FEFC) foram garantidos às candidaturas de mulheres, além do impacto no processo eleitoral e no aumento da representação feminina na disputa eleitoral. (CFC, 2018).

Também foram observados registros sobre a primeira vez que mulheres ocuparam as presidências dos CRC/MS e CRC/RR, além da informação de que a ex-presidente do CFC, gestão 2007-2010, Contadora Maria Clara Bugarim, se tornou a primeira mulher eleita para presidir a Associação Interamericana de Contabilidade no biênio. Essa ação é considerada nos relatos como uma 2019-2021 (p. 29) “A ação pode ser considerada resultado do crescimento da atuação das mulheres na profissão e do caminho que elas estão trilhando em busca da equidade de gênero” (CFC/2019, CRC RN/2019, CRC MT/2049, CRC SP/2019, CRC RO/2019, CRC SC/2019 e CRC PR/2019). Importante ressaltar que atualmente 11 CRC são presididos por mulheres, maior representatividade feminina da história, sendo elas as líderes classistas nos estados de Goiás, Mato Grosso, Roraima, Amazonas, Pernambuco, Piauí, Maranhão, Sergipe, Espírito Santos, Minas Gerais e Santa Catarina.

Outra informação recorrentemente associada ao descritor “mulher” é a quantidade de profissionais do gênero feminino registrada nos conselhos. Todos os relatos apresentam essa informação. Em muitos relatórios de a partir de 2019 a palavra foi substituída pelo símbolo “espelho de Vênus” (♀) no momento de apresentação dos dados sobre a quantidade de profissionais registrados no sistema. Sobre esse tema uma informação reiterada nos relatos de 2019 afirma que:

De acordo com dados do CFC, em cinco anos, o quadro de profissionais estará dividido em 50% de homens e 50% de mulheres. (CFC/2019, CRC MT/2019, CRC RN/2019, CRC SP/2019, CRC PR/2019, CRC SC/2019).

Vale ressaltar que em geral a narrativa observada é de celebração de tal mudança no perfil de gênero dos profissionais. Em três conselhos (todos da Região Norte: Amazonas, Pará e Roraima) a quantidade de contabilistas mulheres já é superior a de homens. No relato do CRC-MG em 2018, foi encontrada a seguinte narrativa: “...as reclamações por mais representatividade e parcerias são uma forma de valorizar o Conselho conceitualmente: em suma, pedir por maior proximidade e atuação é uma forma de expressar valorização”. Os apontamentos sobre a vida das mulheres no conselho constatado através dos RI demonstram a existência de machismo estrutural enraizado na profissão contábil, limitando-se a superficialidade da representatividade do gênero nos conselhos de classe.

Esses achados, apesar de convergir com Vitolla, Raimo & Rubino (2020), sinalizando a evolução da diversidade e a inclusão de gênero nos cargos das instituições, apresentam outras desigualdades e a necessidade por mais espaço dentro dos conselhos, apontando para uma autocrítica necessária de mudança nas estruturas de poder nos órgãos de representação classista brasileiros. A reduzida presença de mulheres no corpo diretivo de entidades classistas contábeis é um fenômeno mundial. Na diretoria atual da *International Federation Of Accountants* (IFAC), as mulheres ocupam apenas 4 dos 12 cargos e dentre os 20 presidentes da sua história, apenas duas vezes esse cargo foi gerido por contadoras: Olivia Kirtley dos Estados Unidos 2014-2016 e Rachel Grimes da Austrália entre 2016 e 2018 (IFAC, 2022).



Os descritores relacionados a pessoas com deficiência (“deficiência” e “pessoa com deficiência”) também foram frequentes, muito em razão das adequações de instalações, espaços físicos e interfaces de tecnologia da informação para promover acessibilidade. Os trechos a seguir exemplificam:

Elevadores com a inserção de equipamentos e acessórios que obedecem às normas de acessibilidade, visando atender aos usuários com deficiências visual e motora (CFC/2018)

Vagas no estacionamento interno exclusivas para idosos e Pessoas com Deficiência - PCD (CRC RN/2018)

O CRCMG está elaborando os projetos para a construção do prédio anexo a sua atual sede, os quais contemplam todas as exigências da Lei no 10.098/2000, do Decreto n.º 5.296/2004 e as normas técnicas da ABNT aplicáveis.

Uma primeira observação é que o descritor “deficiência” ou a variação “deficiente” só foi observado nos relatos de 2018, isso denota que tal pauta foi tangenciada nos relatórios de 2019 a 2022. Outro aspecto observado foi o registro de adequação dos espaços físicos e prioritários de atendimento em atenção a uma legislação de 2000 (Lei 10.098 /2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida).

É interessante observar nas narrativas, a preocupação de integração de pessoas com deficiências em ações não compulsórias, apontando para uma real preocupação com a acessibilidade, como no caso do CRC RJ/2018 que relatou a projeção de “móveis acessíveis a Pessoas com Deficiência (PCD)” em uma estrutura de *coworking* para uso dos Profissionais da Contabilidade, que estava sendo desenvolvida.

Aqui cabem também algumas considerações a respeito do uso equivocado de termos tais como “portadores de deficiência” ou “pessoas com necessidades especiais” que foram observados em relatos de 2018 nos CRC do Distrito Federal, Alagoas, Minas Gerais, Tocantins, Mato Grosso, Pernambuco, Paraíba e Santa Catarina. O dado positivo é que nos relatos de 2019 a 2021 a terminologia adequada “pessoas com deficiência” passou a ser utilizada.

O descritor “representatividade” e “etnia” apresentaram muitas ocorrências, quase que em sua totalidade nos relatos de 2018 quanto o modelo apresentava a distribuição da força de trabalho dos conselhos. (a exceção o uso do termo se deu no CRC-AP que em 2019 e 2020 apresentou informação sobre “representatividade” política e da classe contábil). O modelo de distribuição dos trabalhadores foi apresentado conforme as categorias gênero (homem e mulher), por cargo e gênero (cruzamento da variável gênero com os cargos que essas pessoas ocupam na gestão, sendo eles: técnicos e assessores), etnia (parda, branca, negra e indígena), faixa etária (*millennials*, geração Y, geração X e baby boomers) e por área de trabalho (diretoria executiva e vice-presidências). Esses relatos reforçam a percepção de que os documentos de 2018 são mais abrangentes ao retratar a diversidade. Quanto aos descritores “representatividade” e “etnia” para o ano de 2018 há alinhamento com a pesquisa de Lago e Andres (2021). Esse processo de divulgação contribui para a multiculturalidade dentro das organizações de representação da classe contábil. Dessa forma, encoraja-se que essa tipificação de divulgação volte a ser uma prática constante dos elaboradores dos Relatos Integrados. Esse encorajamento alinha-se aos processos de comparabilidade da informação contábil.

No que se refere à distribuição da força de trabalho no sistema CFC/CRC por etnia, alguns dados chamam a atenção. 13 CRC juntamente com o CFC apresentam essa distribuição, todavia, em apenas 1 observou-se a ocorrência de profissional indígena (CRC-AM), ainda que no CFC e CRC-SP tenha sido encontrado registro de 2 estagiários. Por sua vez, no CFC e outros 9 CRC (Pará, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Amazonas, Roraima, Rio de Janeiro, São



Paulo e Sergipe) foram identificados registros de trabalhadores negros e negras. Esse estudo, entretanto, não se debruça sobre o debate racial na distribuição étnica, seja de trabalhadores dessas entidades ou mesmo de profissionais contábeis registrados, restando espaço para futuras pesquisas nesse diapasão.

Interessante observar o discurso crítico presente no relato do CRC PA/2021 ao afirmar que:

Nosso planeta vive um momento de grandes embates e enfrentamentos provocados pela pandemia do Coronavírus. Tivemos perdas de vidas, derrocadas de empreendimentos e aumento da pobreza, miséria, fome e agravamento das desigualdades sociais, em meio a tudo isso, ainda vivenciamos uma profunda crise sanitária e de calamidade pública que até agora não dá sinais de que a superaremos e nos recuperaremos a curto prazo.

Esse recorte evidenciou um ponto fora da curva nos Relatos Integrados analisados, que em geral, apresentam dados de suas ações e *marketing* institucional, mas não discursam de modo ampliado, conferindo o caráter potencial dos capitais humanos presentes no sistema contábil em sua diversidade para além da ideia binária (homem e mulher), cisheteronormativa e masculinizada.

A configuração de narrativas observadas no período de 2018 a 2021 pode ser observado como um período de experimentação. Ao passo que em 2018 é observado uma pluralidade de divulgações a respeito de diversidade e inclusão, se comparado com os demais anos analisados os anos de 2019, 2020 e 2021; pode, ainda, ser observado um cenário de resistência no alargamento do processo de divulgação (Egan, 2018). De modo resumido, os 09 descritores que foram encontrados nas narrativas estão equitativamente distribuídos sobretudo em duas das 4 grandes áreas dos Relatos Integrados (“Riscos, Oportunidades e Perspectivas” e “Governança, Estratégia e Desempenho”) e em menor frequência na “Visão Geral, Organizacional e Ambiente Externo” especialmente nos discursos introdutórios de presidentes. Não há desmembramento no tópico das “Informações Orçamentárias, Financeiras e Contábeis”, fato que denota a ausência de transparência nos valores investidos nas políticas e ações narradas durante os documentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar as narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos conselhos federal e regionais de contabilidade evidenciadas nos Relatos Integrado. Assim, parte-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, a qual utiliza-se de análise de conteúdo para mapear as configurações das narrativas sobre diversidade e inclusão. O período de análise engloba de 2018 a 2021.

Em resposta ao problema de pesquisa é observado que as narrativas institucionais relativas à diversidade e inclusão promovidas pelos conselhos federais são raras e pouco se envolvem diante da necessidade de criar um espaço de inclusão e permanência para grupos não-hegemônicos. É observado que, diante das situações e realidades nas quais já existe uma comissão há um processo de formalização dessas narrativas, a exemplo da comissão da mulher. Ações advindas dessa comissão são narradas pelos CRC. É perceptível nos RI uma configuração semelhante em relação a divulgação de gênero. Estes são segregados em feminino e masculino, seguido de um mapa da região. O ano de 2018 é o ano que apresenta maior publicidade em relação à diversidade e inclusão, por mais que boa parte dos descritores elencados não tenham sido identificados, ainda assim há uma dedicação para apresentação de informações por gênero, raça, geração, cargos e salários e acessibilidade para pessoas com deficiência.



A partir do cenário elencado, espera-se que a curto e longo prazo as narrativas a respeito de diversidade e inclusão nos RI dos conselhos regionais de contabilidade possam sair das margens e dos aspectos normativos e ocupem um espaço de protagonismo diante da agenda dos elaboradores destes relatórios. Essa expectativa está em linha com os movimentos percebidos nos CRC a respeito da temática de diversidade e inclusão, com a criação das comissões de diversidade e inclusão no CRC-CE, CRC-BA, CRC-PR e CRC-RN. Com a permeabilidade de vozes diversas na contabilidade as chances de se questionar o padrão cisheteronormativo na contabilidade é cada vez mais possível.

A pesquisa possui limitações no que tange o aspecto temporal, uma vez que analisa o período de 2018 a 2021 e somente em 2020 é promulgado os aspectos legais que tornam obrigatória a publicação do RI pelos conselhos regionais de contabilidade. Além dessa questão, limita-se os achados da pesquisa aos RI que teve-se acesso, uma vez que parte destes não estavam disponíveis nos *websites* das instituições e apenas após iniciado a análise de dados foi possível localizar os demais RI no Portal da Transparência. Por mais que a construção dos resultados seja fruto de um processo sistemático de análise, o mesmo está apto a receber adaptações, o que pode contestar os resultados aqui apresentados.

Para continuidade da pesquisa e perpetuação desse processo de vigilância junto aos conselhos Federal e Regionais de contabilidade indica-se que em pesquisa futura seja realizado o mapeamento contínuo das narrativas sobre diversidade e inclusão praticadas em seus relatos integrados, bem como a ocupação de outros espaços institucionais que sejam possíveis para a prática de narrativas, a exemplo de *websites* e redes sociais. Recomenda-se, ainda, que se investigue os efeitos do processo de divulgação de informações sobre diversidade e inclusão por parte dos CRC no desempenho das instituições em termos de permanência de corpos não-hegemônicos nos espaços contábeis. Por fim, recomenda-se que os processos sistemáticos e os descritores elencados nesta pesquisa sejam revisados constantemente, com vistas a construir um glossário de diversidade e inclusão na área contábil.

A pesquisa contribui para buscar respostas para questionamentos como: onde as pessoas LGBTQ estão evidenciadas e normalizadas enquanto cidadãos, profissionais respeitáveis e produtivos? A partir dos resultados elencados é possível sinalizar que este questionamento permanece em aberto. Assim, o convite que é fornecido por esta investigação é o de vigilância e constância diante da temática de diversidade e inclusão praticada pelos conselhos regionais de contabilidade.

REFERÊNCIAS

Barbalho, C. R., Minciotti, S. A., Crispim, S. F., & Sousa F., F. D. (2021). O Perfil das produções Científicas referentes ao Relato Integrado: Um estudo bibliométrico. *Revista De Administração Contabilidade e Sustentabilidade*, 11(1), p.68-86.

Brasil (2016). *Decreto nº 8.727/2016*. 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 jul de 2022.

Butler, J. (2003). *Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade – COLID (2020). *Carta Aberta Sobre Diversidade e Inclusão na Contabilidade*. Disponível em <<https://docs.google.com/document/d/1mHXyDzpKG5R0KymyN-6ikbsMepdTb8I/edit>>

Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2018). *Resolução 1.554 de 2018*. Dispõe sobre o Registro Profissional dos Contadores. Disponível em <https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2018/001554> Acesso em jul de 2022.

Conselho Federal de Contabilidade – CFC. (2021) 75 anos do Sistema CFC/CRCs: diálogo sobre diversidade é essencial e precisa se estender. Disponível em <<https://cfc.org.br/noticias/75-anos-do-sistema-cfc-crcs-dialogo-sobre-diversidade-e-essencial-e-precisa-se-estender/>>. Acesso em jun de 2022

Conselho Federal de Contabilidade - CFC. (2020). *Norma Brasileira de Contabilidade CTG 09*. Disponível em <https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2020/CTG09&arquivo=CTG09.doc>. Acesso em maio de 2022.

Conselho Federal de Contabilidade - CFC (2022). *CFC aprova norma sobre Relato Integrado: CTG 09*. Disponível em <https://cfc.org.br/noticias/cfc-aprova-norma-sobre-relato-integrado-ctg-09/>. Acesso em jul de 2022.

Conselho Federal de Contabilidade (CFC). *Relato Integrado 2021 do Sistema CFC/CRCs é publicado*. Disponível em <<https://cfc.org.br/noticias/relato-integrado-2021-do-sistema-cfc-crcs-e-publicado/>>. Acesso em jul de 2022

Costa, W. S. da & Pires, J. C. de S. (2015) Sexualidade e Trabalho: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. *Qualia: a ciência em movimento*, 1(1), p.78-105

De Souza, F. M., & Panhoca, L. (2021). O discurso de sustentabilidade e a pesquisa acadêmica sobre Relato Integrado (IR) no setor público. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 166-184.

Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (5), p 595-614.

Foucault, M. (1999). *História da Sexualidade I: A vontade de Saber*. 13 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal.

Freitas, B., & Freire, F. (2017). Relato Integrado: Um estudo da aderência da estrutura conceitual proposta pelo IIRC no Relatório Socioambiental do Conselho Federal de Contabilidade. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p.77-92, jan/abr.

Flick, U. (2009). *Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa*. Bookman editora.

Ghio, A., McGuigan, N., & Powell, L. (2022). The Queering Accounting Manifesto. *Critical Perspectives on Accounting*, 102395.



- Goldberg, S. R., Kessler, L. L., & Govern, M. (2019). Fostering diversity and inclusion in the accounting workplace. *The CPA Journal*, 89(12), 50-57.
- Gomes, R. & Felix, B. (2019) O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. *Cad. EBAPE.BR*, 17 (2), p. 375-388.
- Hammond, T (2018). LGBTQI accountants: a call for oral history research . *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, v.9, n.5, p. 615-624
- Harms, S., Nguyen, T. H., & Armstrong, A. (2019). Impact of diversity, organizational culture and climate on performance in the Australian accounting profession. In *2019 ANZAM Conference Program* (pp. 40-56). Australian & New Zealand Academy of Management.
- Heissler, I., Vendruscolo, M. I., & Sallaberry, J. (2018). A evolução da contabilidade ao longo da história do Brasil. *Revista de Administração e Contabilidade, Santo Ângelo*, 17(34), 04-25.
- International Federation Of Accountants - IFAC (2022). *Who We Are*. Disponível em <<https://www.ifac.org/who-we-are/leadership>> Acesso em ago de 2022
- Lago, F. W. G., & Andres, F. S. (2021). Brasil Foods (BRF) e Diversidade: Análise das ações adotadas pela corporação. *Movendo Ideias*, 26(2), 77-86.
- Landau, A., Rochell, J., Klein, C., & Zwergel, B. (2020). Integrated reporting of environmental, social, and governance and financial data: Does the market value integrated reports?. *Business Strategy and the Environment*, 29(4), 1750-1763.
- Lennox, C., & Waites, M. (2013). *Human rights, sexual orientation and gender identity in the commonwealth* (p. 572). University of London Press.
- Lima, J. P. R., 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*, v. 20, p. 1-22.
- 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... XIV Congresso ANPCONT*, 2021.
- Lopes, I., & de Lima, J. P. R. (2022). Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*, 1(1), 1-33
- Madrid, A. L. (2019) Diversidade, tokenismo, músicas não-canônicas e crise das Humanidades na academia dos EUA. *Revista Brasileira de Música*, v. 32, n. 1, p. 21-30, Jan./Jun.
- McGuigan, N., & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting professional services firms. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, v.9, n.5, p. 625-635
- Melo, G. S., N. C., & Barbabela, P. (2021). *Cartilha de Saúde LGBTI+ - Políticas, instituições e saúde em tempos de COVID-19*. Organização TODXS e UNAIDS. Disponível em < https://www.abglt.org/_files/ugd/dcb2da_bb8f7077da78477581729ad8a0eb4744.pdf> Acesso em ago de 2022.



Nações Unidas Brasil (2022). *Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil*. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso jul de 2022

OHCHR, U. (2019). Born Free and Equal-Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics in International Human Rights Law. *New York and Geneva: UN OHCHR*.

Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120.

Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120.

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.

Schein, E. H. (2010). *Cultura Organizacional e Liderança*. Jossey-Bass: São Francisco, 2010.

Silva, A. O. R. (2017). *Diversidade sexual: lutas e conquistas da população LGBT / Ariádine de Oliveira Rabelo da Silva*. Colaboração de Ana Caroline Cabral Cristino, Tereza Helena Gomes Soares e Lilian Freitas Coelho. – Fortaleza: IFCE.

Soares, S. V., Richartz, F., de Lima Voss, B., & de Freitas, C. L. (2011). Evolução do currículo de Contabilidade no Brasil desde 1809. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 10(30), 27-42.

Supremo Tribunal Federal. (2013). *ADO nº 26*. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/>> Acesso em ago de 2022.

Unerman, J. (2018). Celebrating advances in LGBT+ diversity in the accountancy Profession: Not letting idealistic purity become the enemy of progress. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, v.9, n.5, p. 636-641

Viegas, C. M. de A. R., & Pamplona Filho. R. M.V. (2020). Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. *Revista Argumentum* 21 (1), pp. 39-64.

Villiers, C., & Hsiao, P. C. K. (2017). Integrated reporting. *Sustainability accounting and integrated reporting*, 13-24.

Vitolla, F., Raimo, N., & Rubino, M. (2020). Board characteristics and integrated reporting quality: An agency theory perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 1152-1163.

Williams, B., & Lodhia, S. (2021). Integrated reporting in public sector organisations: A study of Australian local councils. *Journal of Environmental Management*, 280, 111833.