



343

## **EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS COMISSÕES DE DIVERSIDADE NOS CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE DO BRASIL**

Aluno Mestrado/MSc. Student Henrique Ribeiro Bezerra [ORCID iD<sup>1</sup>](#), Aluno Graduação/Undergraduate Student Edson Ferreira de Araujo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brazil. <sup>2</sup>Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, Brazil

**Aluno Mestrado/MSc. Student Henrique Ribeiro Bezerra**

[0000-0001-5465-8543](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**  
PPGC/UFSC

### **Resumo/Abstract**

Questões relacionadas a Diversidade e Inclusão estão na pauta de agendas da sociedade seja no âmbito jurídico, econômico, organizacional, dentre outros. No que se refere a profissão contábil, no entanto, a literatura acadêmica ainda é incipiente. Em um movimento recente, alguns dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil (CRC's) constituíram Comissões relacionadas a questões de Diversidade e Inclusão. O Objetivo deste estudo é caracterizar as experiências e percepções destas Comissões. Para a consecução desse objetivo realizou-se um estudo exploratório, com abordagem qualitativa e análise de dados documentais e dados primários extraídos a partir de entrevistas conduzidas com membros das Comissões de Diversidade. Foram identificadas 10 Comissões distribuídas em 9 Estados brasileiros. As entrevistas foram conduzidas com membros de 4 estados distintos. Os principais resultados apontam que os CRC's apoiaram a implementação das Comissões. Todavia, a falta de apoio operacional foi uma dificuldade para os membros não familiarizados ao ambiente classista para concretizar ações das Comissões. Apesar das redes de apoio com que contam, as Comissões sofrem com a ausência de força de trabalho, invisibilização, relativização de sua importância e falta de integração com as demais Comissões dos CRC's. Para sua continuidade ao longo do tempo, a temporalidade institucional, quebra de paradigmas, interseccionalidade e fortalecimento da classe são desafios a serem superados.

### **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



## **EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS COMISSÕES DE DIVERSIDADE NOS CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE DO BRASIL**

### **RESUMO**

Questões relacionadas a Diversidade e Inclusão estão na pauta de agendas da sociedade seja no âmbito jurídico, econômico, organizacional, dentre outros. No que se refere a profissão contábil, no entanto, a literatura acadêmica ainda é incipiente. Em um movimento recente, alguns dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil (CRC's) constituíram Comissões relacionadas a questões de Diversidade e Inclusão. O Objetivo deste estudo é caracterizar as experiências e percepções destas Comissões. Para a consecução desse objetivo realizou-se um estudo exploratório, com abordagem qualitativa e análise de dados documentais e dados primários extraídos a partir de entrevistas conduzidas com membros das Comissões de Diversidade. Foram identificadas 10 Comissões distribuídas em 9 Estados brasileiros. As entrevistas foram conduzidas com membros de 4 estados distintos. Os principais resultados apontam que os CRC's apoiaram a implementação das Comissões. Todavia, a falta de apoio operacional foi uma dificuldade para os membros não familiarizados ao ambiente classista para concretizar ações das Comissões. Apesar das redes de apoio com que contam, as Comissões sofrem com a ausência de força de trabalho, invisibilização, relativização de sua importância e falta de integração com as demais Comissões dos CRC's. Para sua continuidade ao longo do tempo, a temporalidade institucional, quebra de paradigmas, interseccionalidade e fortalecimento da classe são desafios a serem superados.

**Palavras-chave:** Diversidade. Inclusão. CRC. Contabilidade. Pensamento Integrado.

### **INTRODUÇÃO**

A profissão contábil, no Brasil, é regulamentada desde 1946, quando o Decreto-Lei número 9.295/1946 autorizou a constituição do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), definindo as atribuições dos profissionais e as entidades responsáveis pela fiscalização do exercício profissional (Decreto-Lei nº 9.295, 1946). As entidades retromencionadas são representativas da classe contábil, sendo composta por contadores e técnicos em contabilidade, eleitos por seus pares em sufrágio para renovação do Plenário (Lei nº 12.932, 2013).

No âmbito da contabilidade brasileira, Lopes e Lima (2022) apontam que alguns esforços têm sido realizados pelos profissionais da contabilidade, seja nos espaços da academia ou de atuação profissional, para avançar no sentido de promover a diversidade e inclusão de grupos sociais minoritários. Recentemente, os diálogos promovidos entre o Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID) e alguns CRCs do Brasil, resultaram na institucionalização de ações voltadas para a diversidade e inclusão de corpos não-hegemônicos na contabilidade, por meio da criação de comissões (Lopes & Lima, 2022).

A Comissão de Diversidade e Inclusão Social do CRC do Estado do Ceará, destaca que dentre os seus objetivos estão a “busca de igualdade de direitos e oportunidades” e o fomento a “uma cultura organizacional inclusiva e diversa nos ambientes inerentes ao exercício da profissão contábil” (Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará [CRC-CE], 2022). Com evidências do cenário holandês, Detzen et al. (2021) sugerem que há um agenciamento na relação entre o instituto de profissionais contábeis daquele país e os conselhos formados por jovens profissionais. Nesse caso, o instituto promove o silenciamento das



demandas desses jovens profissionais por meio da projeção de expectativas sobre o papel que eles devem desempenhar (Detzen et al., 2021).

Diante da literatura incipiente (Hammond, 2018; Rumens, 2016; Annisette & Prasad, 2017), da recente criação de comissões de diversidade e inclusão social no âmbito dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil (Lopes & Lima, 2022), do agenciamento na relação entre entidade representativa de classe e jovens profissionais, verificado no contexto holandês (Detzen et al., 2021), o objetivo precípua deste trabalho é caracterizar as experiências e percepções dos membros conselheiros das comissões de diversidade dos CRCs no Brasil.

Este trabalho está alinhado ao objetivo 10, dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Contribui com a literatura no campo da diversidade e inclusão na seara da contabilidade, ao apresentar evidências sobre a experiência e perspectivas dos membros conselheiros das comissões de diversidade, no contexto da profissão contábil no Brasil. Por fim, os resultados contribuem para a discussão sobre a promoção de políticas de inclusão e diversidade no âmbito das entidades representativas da classe contábil no Brasil.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Diversidade e Inclusão

Uma das premissas para o desenvolvimento sustentável é o respeito aos Direitos Humanos por meio da inclusão dos indivíduos nos espaços coletivos da sociedade, sem discriminação de qualquer natureza (United Nations [UN], 2015). A “Agenda 2030”, materializada por meio dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), preconiza nas metas 10.2 e 10.3 do objetivo número 10, a promoção da inclusão social, econômica e política livre de discriminação e a garantia de acesso às oportunidades para a redução das desigualdades de resultados (UN, 2015)

A partir de um conjunto de seis princípios, a Organização das Nações Unidas (ONU) incentiva a incorporação de ativos financeiros na carteira de investidores, considerados responsáveis do ponto de vista ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) (United Nations, Principles for Responsible Investment [UNPRI], 2019). Apesar dos esforços multilaterais para avançar em direção ao desenvolvimento sustentável no que se refere a diversidade e inclusão, questões financeiras são mais relevantes para a tomada de decisão de investimentos em detrimento de princípios éticos e socialmente responsáveis (Amel-Zadeh & Serafeim, 2018).

Esse aspecto de financeirização de informações não-financeiras para direcionar a alocação de recursos nos mercados de capitais, corrobora a perpetuação de uma lógica de utilização da contabilidade como ferramenta de controle organizacional já que medidas objetivas de desempenho financeiro são sobressalentes na relação entre gestores e trabalhadores (Bryer, 2006). No campo da diversidade, esse controle produz a ocultação de identidades sexuais no ambiente de trabalho (Stenger & Roulet, 2017) em um contexto social baseado em crenças heteronormativas, cujo padrão normativo é binário (Sedwick, 2007; Valocchi, 2005).

Não obstante, as questões relacionadas a diversidade e inclusão prescindem uma abordagem interseccional (Hammond, 2018; Lopes & Lima, 2022), tendo em vista que esses grupos socialmente minoritários sofrem opressão para além de suas identidades sexual e de gênero, mas também em relação a classe social, raça, pobreza e deficiência (Hammond, 2018). Lopes e Lima (2022) destacam as desigualdades na distribuição da renda *per capita* brasileira, onde as diferenças na distribuição da renda por gênero são agravadas quando considerado o recorte de raça. Nesse cenário, as mulheres pretas são as mais marginalizadas, com uma renda *per capita* 50% inferior em relação aos homens brancos (Lopes & Lima, 2022).



Para além do controle organizacional (Bryer, 2006) exercido por gestores, há registros documentais acerca da utilização da contabilidade para fins de ocultação da dimensão humana e manutenção da violência organizacional durante os períodos de arianização da economia alemã (Walker, 2000; Twyford & Funnell, 2023) e de escravidão de pessoas pretas ao longo da história do Brasil (Silva, 2014; Lopes & Lima, 2022). Fatos que colocam em evidência o uso da contabilidade como ferramenta para manutenção do *status quo*, que deve ser enfrentado para possibilitar a instrumentalização política da contabilidade na promoção de políticas inclusivas para grupos socialmente minoritários (Lopes & Lima, 2022).

No entanto, pesquisadores na seara da contabilidade crítica tem destacado a ausência de estudos sobre diversidade e inclusão na literatura contábil (Hammond, 2018; Rumens, 2016), sobretudo com recorte racial (Annisette & Prasad, 2017). Na perspectiva de Rumens (2016), a Teoria *Queer* pode ser utilizada por pesquisadores críticos no exercício de compreensão de uma realidade complexa, que reproduz práticas contábeis heteronormativas, ainda que esta realidade seja composta por uma força de trabalho sexualmente diversa.

Diante disso, timidamente as organizações estão começando a entender que a diversidade e inclusão impulsionam o sucesso a longo prazo, decorrente de uma evolução social que pressionam as empresas a se posicionarem acerca da equidade social e da promoção de políticas de autopromoção para os grupos minoritários. A tabela 1, resume os principais marcos jurídicos com impacto para as populações LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-binários e outros).

**Tabela 1**

*Jurisprudência com Impacto Para LGBTQIAPN+.*

Ano	Instrumento Legal	Previsão/Decisão
2010	Súmula Normativa n.º 12 da Agência Nacional de Saúde Suplementar	Para fins de aplicação à legislação de saúde suplementar, entende-se por companheiro de beneficiário titular de plano privado de assistência à saúde pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo.
2011	Decisão do STF	Equipara as relações entre pessoas do mesmo sexo às uniões estáveis entre homens e mulheres.
2011	Programa Federal	Conselho Nacional dos Direitos LGBT.
2011	Portaria n.º 2.836 do Ministério da Saúde	Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, que garante a mulheres transexuais, travestis e homens trans o direito à saúde integral, humanizada e de qualidade no SUS, na rede de atenção básica e nos serviços especializados.
2012	Instrução Normativa n.º 61 do INSS	Garante seguridade aos cônjuges em uniões estáveis homoafetivas.
2013	Resolução n.º 175 do CNJ - Decisão do STF	Dispõe sobre habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo, por cartórios de registro civil.
2013	Resolução n.º 2013 do Conselho Federal de Medicina	Delibera sobre a reprodução assistida para casais do mesmo sexo e sobre a gestação compartilhada em união homoafetiva feminina.
2013	Programa Federal	Sistema Nacional de Enfrentamento à Violência contra LGBT e Promoção de Direitos.
2014	Decisão Judicial	A Comarca de Santa Maria/RS autoriza o primeiro registro nacional de multiparentalidade por multimaternidade.



2016	Decreto n.º 8.727 da Presidência da República	Permite nome social e o reconhece a identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
2018	Decisão do STF	Pessoas trans podem alterar o nome no registro civil sem a necessidade de cirurgia de redesignação sexual ou decisão judicial.
2019	Lei n.º 7.716/1989 - Decisão do STF	Criminalização da homofobia e da transfobia, com a aplicação da Lei do Racismo.
2020	Decisão do STF	Declaradas inconstitucionais e suspensas as normas do Ministério da Saúde e Anvisa que exigiam de LGBTQIA+ abstinência sexual de um ano para doar sangue.

Fonte: Adaptado de Nogueira et al. (2021).

### Pensamento e Relato Integrado

O Relato Integrado surge em um contexto em que o conjunto de informações financeiras e não-financeiras, disponíveis para a tomada de decisão pelos usuários da informação contábil, tornou-se complexo, dificultando uma visão holística dos negócios (Kassai et al., 2019). Nesse sentido, o primeiro *framework* foi publicado em 2013, com um conjunto de princípios que norteiam e elaboração de um Relato Integrado, cujo objetivo é evidenciar a preservação, geração ou deterioração de valor de uma companhia ao longo do tempo, sob a ótica de seis distintos capitais que se interrelacionam entre si (International Integrated Reporting Council [IIRC], 2021).

Maria et al. (2021) destacam que o reporte corporativo denominado “Relato Integrado” é o produto final de um processo mais amplo, baseado no pensamento integrado e, consiste na implementação de práticas na estrutura de governança das companhias no sentido de mudar a cultura organizacional para além da adoção dos princípios e metodologias inerentes ao *framework*. Apesar dessa compreensão, outros autores têm criticado o enfoque do *framework* no capital financeiro (Flower et al., 2015; Baret & Helfrich, 2018; Aras & Williams, 2022), e a ausência de metodologias para mensurar a *performance* das organizações (Dumay et al., 2017; Aras & Williams, 2022).

Na perspectiva de Dumay et al. (2017), a ausência de critérios para medir a *performance* das organizações pode fazer com que o Relato Integrado seja utilizado como ferramenta para conformidade. Por sua vez, Aras e Williams (2022) apontam o risco relacionado a ocorrência de custos com agência moral, uma vez que para a sociedade a *performance* social é mais importante que o desempenho financeiro na avaliação das organizações. Nesse sentido, Aras e Williams (2022) propuseram um modelo para mensurar os múltiplos capitais existentes no modelo de negócio das companhias.

No modelo de Aras e Williams (2022), a evidenciação dos recursos alocados aos capitais deve estar conectada e integrada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). O modelo está fundamentado no trabalho de Adams (2017), que apresentou uma proposta para relacionar os ODS com os múltiplos capitais do Relato Integrado. Na perspectiva dessa autora, os ODS de número 5 - Igualdade de Gênero e 10 - Redução das Desigualdades, estão relacionados aos capitais: Financeiro; Humano; Social e de Relacionamento. A redução das desigualdades estaria, ainda, relacionada ao Capital Intelectual.

No contexto do mercado sul-africano, Ahmed (2023) encontrou evidências de que o relato integrado é um condutor para a concretização dos ODS nas organizações em razão de sua característica de, por meio do pensamento integrado, buscar incorporar a sustentabilidade na estratégia das organizações. Diante disso, o autor defende que o papel crítico da estrutura de



governança corporativa nas organizações é fundamental para a implementação do pensamento integrado e atingimento dos ODS, por consequência.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para caracterizar as experiências e percepções dos membros conselheiros das comissões de diversidade e inclusão dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil, realiza-se uma pesquisa de natureza exploratória, com abordagem qualitativa e análise de dados documentais, e dados primários coletados a partir de entrevistas conduzidas por meio do Skype® (Martins & Theóphilo, 2009).

As Comissões relacionadas às questões de Diversidade e Inclusão foram identificadas por meio de uma busca dos instrumentos legais de constituição destas comissões, no portal da transparência dos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil. As Comissões que adotam os termos “equidade racial”, “diversidade”, “inclusão”, “plural”, “inclusivo”, “ESG (Environmental, Social and Governance)” e “ASG (Ambiental, Social e Governança)”, em sua denominação, foram consideradas como objeto deste estudo. A opção pela delimitação é justificada pela interseccionalidade (Hammond, 2018) abrangida nos referidos termos. A Tabela 2 apresenta as Comissões identificadas nos Conselhos Regionais de Contabilidade, que estão relacionadas às questões de Diversidade e Inclusão.

**Tabela 2**

*Denominação das Comissões.*

<b>UF</b>	<b>DENOMINAÇÃO</b>
CE	COMISSÃO DE INCLUSÃO SOCIAL E DIVERSIDADE
BA	COMISSÃO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO
PR	COMISSÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO PROFISSIONAL
RN	COMISSÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
PA	COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO SOCIAL
SP	COMISSÃO ASG(ESG)
RS	COMISSÃO DE ESTUDOS PLURAL E INCLUSIVO
RJ	COMISSÃO DE EQUIDADE RACIAL
RJ	COMISSÃO ASG(ESG)
GO	COMISSÃO ASG(ESG)
<b>TOTAL</b>	

*Nota.* Unidade Federativa (UF).

Os entrevistados foram convidados para participar do estudo por meio de comunicações realizadas por *e-mail* e *WhatsApp*. Para seleção dos participantes foi utilizada a Técnica *Snowball* (Bola de Neve). De acordo com Bockorni e Gomes (2021), esta técnica é adequada para conduzir pesquisas cujas perguntas possuam caráter de polemização. Apesar da limitação metodológica de seleção não-aleatória, os resultados podem gerar conhecimentos singulares por obter dados em profundidade (Noy, 2008). No contexto deste estudo, a referida técnica se justifica para que o acesso à população seja facilitado sem comprometer a reputação dos entrevistados no ambiente classista. Seis membros de conselho aceitaram participar deste estudo, distribuídos da seguinte maneira: CE (2), PR (2), RN (1) e GO (1).

A entrevista é composta por quatro perguntas, a saber: a) Inicialmente, você poderia se apresentar? Qual seu nome? Idade? Nível de formação acadêmica? Como você chegou na Comissão?; b) Em sua perspectiva, quais são as principais experiências positivas ou negativas que colaboraram para o início dessa Comissão?; c) Em sua percepção, a Comissão age de forma



integrada e conectada com as demais comissões? d) Em sua avaliação, quais são os desafios que a Comissão pode encontrar no futuro?

A análise dos dados foi conduzida utilizando a técnica de análise de conteúdo, a qual permite fazer inferências e interpretações a partir de um processo dedutivo (Bardin, 2016). O procedimento envolveu três etapas. Inicialmente, as entrevistas foram transcritas e, em seguida, foi realizada uma leitura flutuante dos documentos para a formação do corpus de pesquisa e sua subsequente categorização. Na segunda etapa, foram estabelecidas as unidades de análise com o auxílio do Atlas.ti®, as quais serviram de guia para a coleta de dados nos documentos pré-determinados. Por fim, os dados foram analisados utilizando o software Atlas.ti® e submetidos a tratamento para produzir interpretações e inferências.

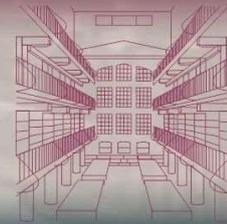
## APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As entrevistas foram realizadas no período compreendido entre os dias 12 e 30 de junho de 2023. Os seis entrevistados são homens-cisgênero, com experiências profissionais distintas, principalmente no que se refere ao tempo de convivência no ambiente institucional classista. Quanto à formação acadêmica, majoritariamente os entrevistados apresentam o doutorado como titulação máxima.

### Figura 1

*Perfil dos entrevistados.*

Entrevistados
Meu nome é José, sou formado em ciências contábeis, mestre e doutorando em contabilidade. A minha entrada na comissão veio através do convite do atual presidente. Participo do sistema CRC desde 2015, quando entrei nesse ambiente não existia esse tipo de comissão, entretanto graças as discussões, hoje temos essa local de visibilidade que antes não ocorria.
Meu nome é Aleijadinho, tenho 30 anos, formado em contabilidade e atualmente cursando o mestrado em administração. A minha entrada na comissão veio através do Presidente para integrar essa nova composição dentro do ambiente classista, inicialmente participei como membro a atualmente estou como VP-Vice-presidente, um desafio maior, no entanto estamos trabalhando muito para a continuidade dessa comissão dentro do sistema CRC.
Me chamo Milton Santos, entrei na comissão a convite do sistema CRC pela antiga presidente, que é também é conselheira do CRC e membro dessa comissão, logo devido a demandas e compromissos pessoais a mesma renunciou ao cargo de presidente, assumido por mim, então hoje sou presidente dessa comissão, ela surgiu em 2020, devido a provocações de coletivos ao sistema CRC sobre a criação desse canal de comunicação, sendo a primeira comissão do país, então foi nesse cenário que cheguei na comissão.
Meu nome é João, sou contador e administrador, participo do sistema CRC desde 2006, passando por diversas câmaras dentro do conselho regional, sendo conselheiro federal nos anos de 2014 a 2017. A minha chegada dentro da comissão de diversidade ocorre a convite da nossa atual presidente em perceber a necessidade desse canal de comunicação entre esses grupos minoritários. Devido a outros estados iniciarem esse movimento a mesma sentiu-se sensibilizada em criar essa comissão nomeando os conselheiros para esse movimento e no ano 2023 estamos se preparando para realizarmos ações integradas com outros conselhos em busca de uma maior comunicação e diversidade entre a classe contábil.



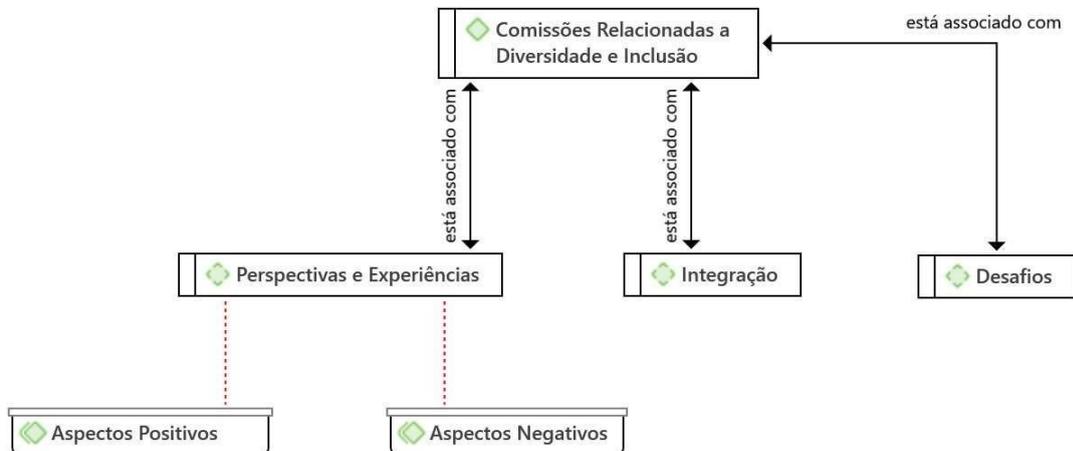
Meu nome é Rafael, contador, graduado em contabilidade, mestre e atualmente cursando doutorado em Administração e Controladoria. O convite para integrar a comissão foi uma baita surpresa pra mim, veio através de um dos membros que atualmente faz parte dessa comissão. [...] Eu desenvolvi algumas pesquisas dentro da perspectiva da diversidade, mas com foco na diversidade de gênero. Foi quando comecei a estudar sobre o gênero e na graduação eu orientei trabalhos de conclusão de curso também nessa temática da diversidade[...]. Então, quando eu recebi o convite para fazer parte da comissão da diversidade. Equidade, inclusão, fiquei muito feliz em perceber que o ambiente classista estava aberto a essas discussões.

Meu nome é Marcos, sou formado em contabilidade, mestre e doutor. Chego nessa comissão de diversidade e inclusão no ano de 2022, mas antes desse convite chegar algumas pessoas do meio contábil fizeram uma provocação ao sistema CRC para que essas comissões fossem criadas em meados do fim de 2020. Ao mesmo tempo que fui escolhido para compor essa comissão fui incumbido de escolher as outras pessoas para participarem dessa comissão de diversidade e assim segui a construção da comissão com toda liberdade e espaço concebida pelo presidente do conselho, tendo a realização de *lives* e eventos em todo o meio contábil fortalecendo essa agenda dos grupos minoritários na contabilidade.

As unidades de análise foram agrupadas em três categorias principais com o objetivo de responder ao problema de pesquisa proposto: Perspectivas e Experiências; Integração e Desafios. A categoria “Perspectivas e experiências” foi subcategorizada em aspectos positivos e negativos a partir da convergência das falas dos entrevistados. As relações entre as categorias e subcategorias são ilustradas na Figura 2.

**Figura 2**

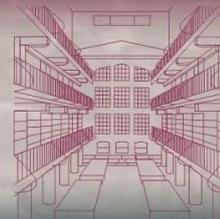
*Desenho de pesquisa.*



## Perspectivas e Experiências nas Comissões

### Aspectos Positivos

Com maior frequência, os entrevistados citaram a boa aceitação do Presidente do Conselho e o fato de não haver resistência para implementação das Comissões como fatores preponderantemente positivos. Apesar de haver uma convergência de que as ações realizadas pelas Comissões estão aquém daquilo que poderia ser feito, a realização de ações integradas com Comissões de Diversidade e Inclusão de outros estados é referenciada como fundamental para a troca de experiências e vivências para o desenvolvimento de uma agenda positiva dessas Comissões. Nesse sentido, os CRC's têm apoiado a participação dos membros das Comissões de Diversidade e Inclusão em eventos dessa natureza.



Outrossim, a construção de parcerias a partir de redes de apoio com movimentos organizados da sociedade civil e entidades do setor privado é percebida como importante para viabilizar ações com o objetivo de fortalecer a atuação das Comissões de Diversidade e Inclusão. Exemplo disso é a relação construída com o Coletivo de Inclusão Contábil e Diversidade (COLID), que na perspectiva de Marcos foi “[...]uma das principais experiências positivas para o início dessas Comissões”. Adicionalmente, João percebe a importância do setor privado no sentido de financiar e promover as ações das Comissões: “[...]a gente precisa dos parceiros [...] buscar os parceiros das empresas de informática, as empresas ligadas à nossa profissão[...]”.

Não obstante, os entrevistados percebem a existência dessas Comissões no ambiente classista como um ato na direção de uma mudança de paradigmas na Contabilidade criando uma maior representatividade dentro da profissão. Para Marcos, a mudança de paradigma “[...]representa uma das principais experiências positivas[...]” oriundas da criação das Comissões de Diversidade e Inclusão. Nessa linha, José argumenta que a representatividade da Comissão despertou o seu propósito e desejo de contribuir para o fortalecimento dela: “[...]então esse propósito [...] foi o que fez eu me manter [...] na comissão.”.

### **Aspectos Negativos**

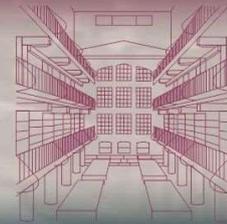
Os aspectos negativos relacionados às perspectivas e experiências na percepção dos membros conselheiros das Comissões de Diversidade e Inclusão, indicam que em alguma medida os padrões binários e heteronormativos (Sedwick, 2007; Valocchi, 2005) são reproduzidos no ambiente classista.

Três dos seis entrevistados (50%), mencionaram que percebem as Comissões invisibilizadas no ambiente institucional. Seja porque não “é tida com bons olhos”, na perspectiva de Aleijadinho ou ainda por comportamentos que relativizam a importância da Comissão e, conseqüentemente, promovem a ocultação de identidades (Stenger & Roulet, 2017). Nesse sentido, José expõe uma experiência negativa vivenciada no âmbito do exercício profissional, na execução de suas atribuições na Comissão: “[...] percebi que enquanto eu falava muita gente não estava olhando, não estava prestando atenção [...] porque era uma Comissão de Diversidade.”.

Relacionado a invisibilidade percebida pelos entrevistados está o preconceito, mencionado ao menos em duas ocasiões. O preconceito é percebido pelos entrevistados de forma mais explícita contra pessoas LGBTQIAPN+ e de forma implícita em alguns discursos onde a associação de palavras às populações pertencentes a grupos socialmente minoritários as submete a um lugar de marginalização. Para exemplificar, José diz que “colocavam algumas orientações sexuais ou identidades de gênero com palavras como “resto”.”.

Inicialmente, houve uma expectativa de que pudesse haver algum tipo de resistência às Comissões de Diversidade e Inclusão no ambiente classista. No entanto, a expectativa não se confirmou uma vez que, em geral, os CRC’s têm apoiado as ações das Comissões. No entanto, cabe salientar que a própria expectativa pode ser resultada dos padrões heteronormativos e binários aos quais as populações socialmente minoritárias estão submetidas em seu cotidiano. Ou seja, as experiências e vivências de pessoas pertencentes a grupos socialmente minoritários podem ter produzido projeções sobre as barreiras que poderiam surgir.

A falta de compreensão dos membros sobre o ambiente classista foi descrita como um aspecto negativo. Esse é um ponto que possui maior peso para os membros que tem menor grau de familiaridade com o ambiente classista. Na perspectiva de Milton Santos essa foi uma dificuldade inicial que foi superada ao longo do tempo, porém, impactou negativamente na



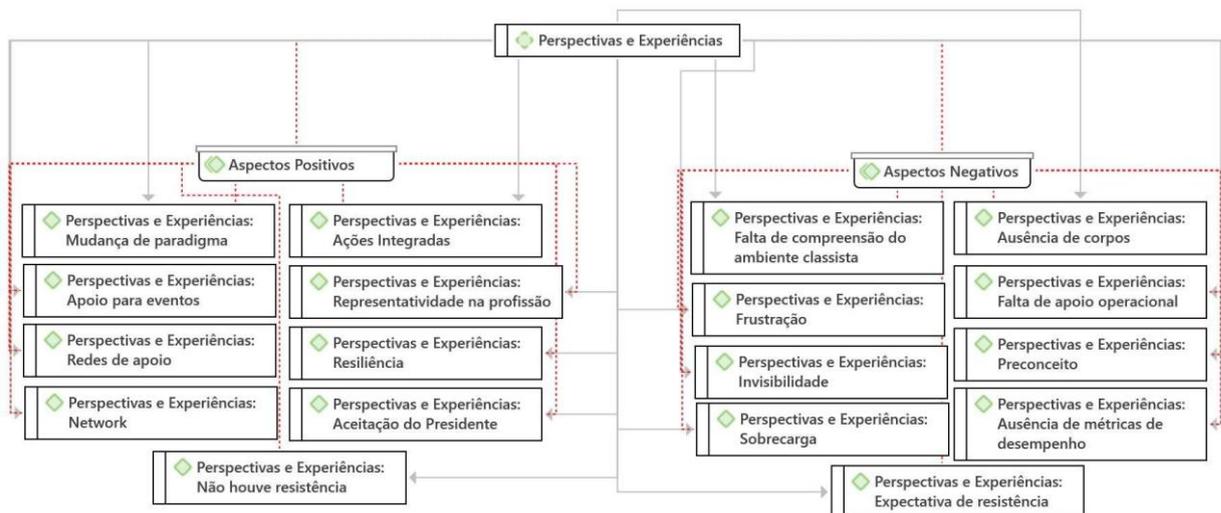
possibilidade de realização de ações e no acesso ao apoio operacional pois “[...] ainda não entendia direito [...] sobre os prazos, os caminhos [...], onde solicitar recursos [...]”.

A ausência de maneiras de avaliar o desempenho das Comissões foi descrita como uma dificuldade que se relaciona diretamente com a sobrecarga e ausência de corpos. Milton Santos salienta que “não dá [...] para ter clareza [...]” se os resultados incipientes em relação a divulgação das Comissões podem ser atribuídos aos membros, ao sistema ou a baixa aceitação da classe. Nesse sentido, a ausência de corpos como força de trabalho dentro das comissões acarreta sobrecarga para os que estão à frente das atividades e pode gerar frustração. Marcos expõe que visualiza “[...] como uma experiência negativa a ausência de força de trabalho. [...] A chegada do COLID [...] é coletiva, mas [...] ainda é tímida”.

A Figura 3 ilustra os aspectos positivos e negativos identificados pelas transcrições das entrevistas realizadas e tratadas pelos pesquisadores no software Atlas.ti®.

**Figura 3**

*Perspectivas e Experiências*

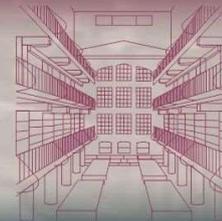


## Integração

Majoritariamente, os entrevistados convergem no sentido de que as Comissões de Diversidade e Inclusão não atuam de forma integrada às demais Comissões dos CRC's. Algumas ações específicas são realizadas com o CRC Jovem, CRC Mulher e Comissão de Valorização Profissional. Todavia, na perspectiva de João, a integração não é algo impossível de ser alcançado dada a sua experiência na participação em outras comissões que ele considera que possuem maior integração.

Marcos define a integração entre a Comissão de Diversidade e as demais Comissões do CRC como “tímida e forte” em alusão a quantidade e profundidade das relações estabelecidas. Em sua compreensão, a realização de encontros com as demais Comissões de Diversidade pelo país são “marcos” que possibilitam estreitar as relações e fortalecer esses laços. Nessa mesma linha, João defende que a integração é fundamental para o *benchmarking*, uma vez que possibilita a troca de experiências.

O pensamento integrado é uma oportunidade de enfrentar os desafios e aspectos negativos vivenciados pelos entrevistados nas Comissões de Diversidade. Compreender o Relato Integrado como um processo organizacional (Maria et al., 2021), priorizando temas relevantes como transversais e promover a mudança da cultura organizacional a partir de uma visão estratégica que privilegie os capitais Humano, Social e de Relacionamento. Tal estratégia

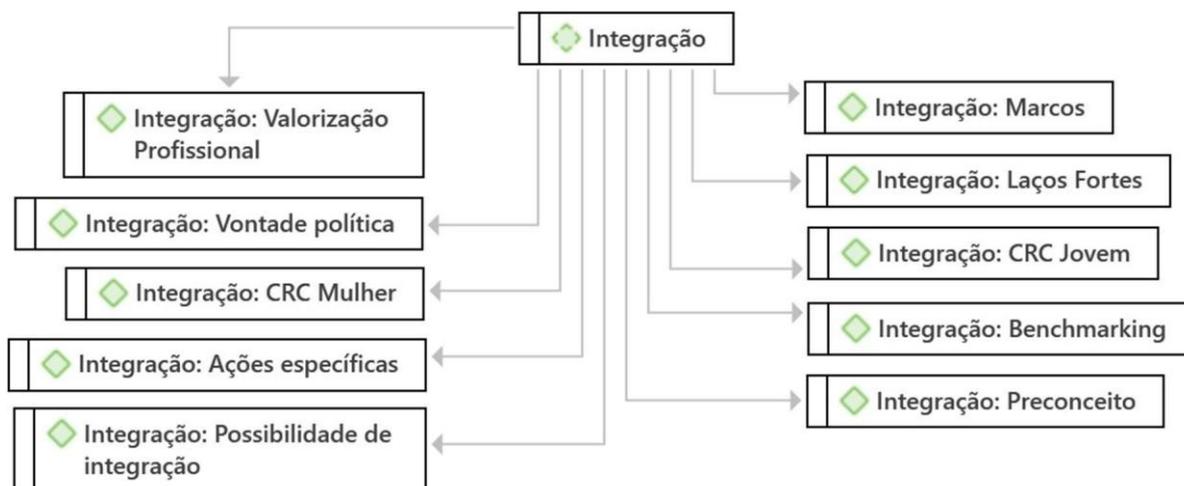


pode evitar, inclusive, custos com agência moral (Aras & Williams, 2022) uma vez que resultados são esperados quando ações e medidas são tomadas.

Na figura 4 é evidenciando os resultados quando perguntados se a comissão de Diversidade e Inclusão possuía alguma integração com as demais comissões existentes do sistema CRC.

**Figura 4**

*Integração*



### Desafios

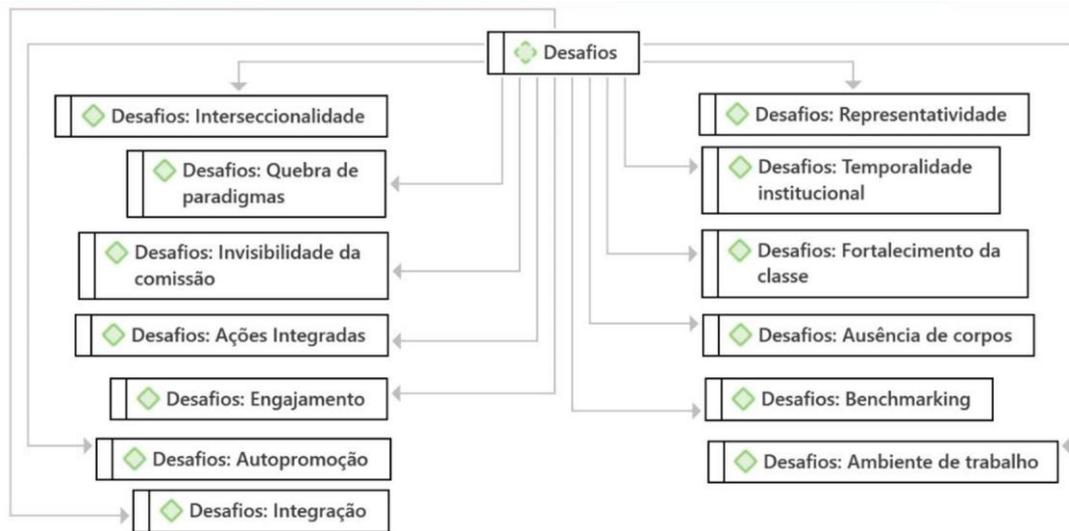
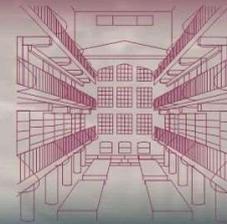
No campo de desafios os entrevistados evidenciaram que fatores como a Quebra de Paradigmas é um dos grandes desafios no caminhar dessa comissão. Entretanto, outra parte demonstra que é necessário um maior engajamento da classe contábil para a sustentabilidade das comissões existentes [...] então eu acho que o que falta para a gente é conseguir sair um pouco do papel e das ideias e ir para ações práticas, começar a desenvolver ações [...]. Essa fala do entrevistado Milton Santos evidencia o quanto ainda é tímido o movimento de corpos dentro da comissão para possibilitar um maior engajamento dentro do próprio ambiente classista, sustentando a continuidade dessa comissão.

A temporalidade institucional é um ponto crítico destacado, uma vez que as Comissões não são permanentes e, portanto, uma mudança na gestão dos CRC's poderia colocar em risco a existência das Comissões. Nesse sentido, Marcos reflete que a possibilidade de mudança de gestão e descontinuidade das Comissões é o mesmo que “[...]estar patinando em gelo fino.”

Na figura 5 os entrevistados evidenciam os resultados foram perguntados sobre quais os desafios que as Comissões de Diversidade e Inclusão podem enfrentar em um futuro próximo, sendo assim os pesquisadores conseguiram identificar alguns fatores apresentados na figura abaixo.

**Figura 4**

*Desafios*



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou caracterizar as experiências e percepções, integração e desafios dos Conselhos de Diversidade e Inclusão nos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória, com análise de dados documentais e de dados primários extraídos de entrevistas conduzidas com membros dessas Comissões.

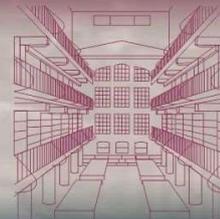
Em síntese, os principais resultados apontam que as Comissões de Diversidade e Inclusão não sofreram resistência para sua implementação e contaram com o apoio dos respectivos CRC's. Todavia, são Comissões são formadas majoritariamente por membros que não possuíam familiaridade anterior com o ambiente classista. Desse modo, o apoio administrativo do CRC para promover a integração com o ambiente classista é fundamental para viabilizar que as ações promovidas pelas Comissões sejam concretizadas.

As redes de apoio, como o COLID, foram e ainda são fundamentais para estabelecer as conexões necessárias para o fortalecimento das Comissões junto aos profissionais contábeis. Paralelamente, ainda que haja apoio, a ausência de corpos é um desafio a ser superado para garantir maior pluralidade de identidades sexual, de gênero e outras representatividades. Além da própria continuidade das Comissões ao longo do tempo.

Para além disso, a institucionalização das Comissões de Diversidade e Inclusão precisa ser idealizada e alicerçada no pensamento integrado. Ou seja, a partir de bases que promovam uma mudança organizacional e de visão estratégica dos próprios CRC's. Compreendendo a experiência do Relato Integrado não como um reporte corporativo, mas como resultado de um processo organizacional onde as questões relevantes são tratadas de forma transversal dentro da estrutura de governança da entidade. Dessa forma, ações em direção a superação do apagamento e invisibilização das Comissões serão possíveis.

É simbólico que uma profissão historicamente masculina e predominantemente branca incentive e promova a discussão sobre questões de diversidade e inclusão. Ao mesmo tempo em que é paradoxal que a quebra de paradigma seja concomitantemente um ganho e um desafio. Um ganho para os contadores que se identificam pertencentes aos grupos sociais historicamente marginalizados e podem a partir das Comissões de Diversidade e Inclusão sentirem-se representados. E um desafio pois mesmo dentro do ambiente classista é preciso enfrentar a relativização da importância do trabalho dessas Comissões.

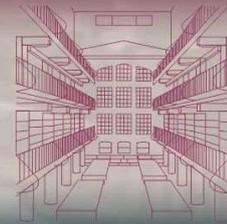
Uma das limitações do estudo foi verificada ao contactar as entidades contábeis, tendo em vista que o Portal da Transparência de alguns CRC's não disponibilizava os instrumentos



legais (Resoluções e Portarias) mais recentes. As diferenças de nomenclaturas na denominação das Comissões ensejaram na delimitação a partir de termos e expressões que representassem de alguma maneira a diversidade e inclusão. Por fim, considera-se como limitação a perspectiva unanimemente masculina dos entrevistados.

## REFERÊNCIAS

- Adams, C. A., Cohen, E., & Baraka, D. (2017). *Better corporate reporting* (1o ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351274845>
- Ahmed, M. M. A. (2023). The relationship between corporate governance mechanisms and integrated reporting practices and their impact on sustainable development goals: Evidence from South Africa. *Meditari Accountancy Research*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/MEDAR-06-2022-1706>
- Amel-Zadeh, A., & Serafeim, G. (2018). Why and how investors use esg information: Evidence from a global survey. *Financial Analysts Journal*, 74(3), 87–103. <https://doi.org/10.2469/faj.v74.n3.2>
- Annisette, M., & Prasad, A. (2017). Critical accounting research in hyper-racial times. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 5–19. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.002>
- Aras, G., & Williams, P. F. (2022a). Integrated Reporting and Integrated Thinking: Proposing a Reporting Model That Induces More Responsible Use of Corporate Power. *Sustainability*, 14(6), 3277. <https://doi.org/10.3390/su14063277>
- Baret, P., & Helfrich, V. (2019). The “trilemma” of non-financial reporting and its pitfalls. *Journal of Management and Governance*, 23(2), 485–511. <https://doi.org/10.1007/s10997-018-9430-z>
- Bockorni, B. R. S., & Gomes, A. F. (2021). A amostragem em snowball (Bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 22(1). <https://doi.org/10.25110/receu.v22i1.8346>
- Bryer, R. (2006). Accounting and control of the labour process. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(5), 551–598. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2003.06.010>
- Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará. (2022). Conheça a Comissão de Diversidade e Inclusão Social do CRCCE. <https://www.crc-ce.org.br/2022/02/conheca-a-comissao-de-diversidade-e-inclusao-social-do-crcce/>
- Decreto – Lei Nº 9.295, de 27 de maio de 1946. (1946). Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Presidência da República, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del9295.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm). Acesso em: 12 de jun. de 2023.
- Detzen, D., De Vries, M., & Wong, A. (2021). Young professionals and the institute: Giving a voice to the next generation of accountants? *European Accounting Review*, 30(3), 557–582. <https://doi.org/10.1080/09638180.2021.1878921>
- Dumay, J., Bernardi, C., Guthrie, J., & La Torre, M. (2017). Barriers to implementing the international integrated reporting framework: A contemporary academic perspective. *Meditari Accountancy Research*, 25(4), 461–480. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-05-2017-0150>
- Flower, J. (2015). The international integrated reporting council: A story of failure. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.07.002>
- Hammond, T. (2018). LGBTQ+ accountants: A call for oral history research. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), 615–624. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2018-0204>



- International Integrated Reporting Council. (2021). *International <IR> Framework January 2021*. <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2021/01/InternationalIntegratedReportingFramework.pdf>
- Kassai, J. R., Carvalho, N., & Kassai, J. R. S. (2019). *Contabilidade ambiental: relato integrado e sustentabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Lei Nº 12.932, de 26 de dezembro de 2013. (2013). Altera o Decreto-Lei nº 1.040, de 21 de outubro de 1969, para modificar a composição do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Contabilidade. Presidência da República, [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12932.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.932%2C%20DE%206,dos%20Conselhos%20Regionais%20de%20Contabilidade](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12932.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.932%2C%20DE%206,dos%20Conselhos%20Regionais%20de%20Contabilidade). Acesso em: 12 de jun. 2023.
- Lopes, I., & Paulo Resende De Lima, J. (2022). Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*, 1(1). <https://doi.org/10.56000/rci.v1i1.71482>
- Maria, S. C., d'Angelo, M. J., & Borgerth, V. M. da C. (2022). Gaps in engagement in and use of integrated reporting in brazil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 63–80. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202112040>
- Nogueira, J. V. S., Pereira, E. M. & Costa, A. J. B. (2021). *Os Indicadores Sociais Relacionados a LGBTQIA+ Divulgados em Relatórios de Sustentabilidade de Empresas Brasileiras*. [Apresentação de trabalho]. 4º Congresso UFU de Contabilidade, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327–344. <https://doi.org/10.1080/13645570701401305>
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003>
- Sedgwick, E. K. (2007). A epistemologia do armário. *Cadernos Pagu*, 28, 19–54. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332007000100003>
- Silva, A. R. (2014). Slavery service accounting practices in brazil: A bibliographic and document analysis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 25, 346–354. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201411060>
- Stenger, S., & Roulet, T. J. (2018). Pride against prejudice? The stakes of concealment and disclosure of a stigmatized identity for gay and lesbian auditors. *Work, Employment and Society*, 32(2), 257–273. <https://doi.org/10.1177/0950017016682459>
- Twyford, E. J., & Funnell, W. (2022). Accounting for the nazi aryanisation of german banks. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(1), 1–23. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2020-4675>
- United Nations. (2015). Taking Stock of the Global Partnership for Development: MDG gap task force report 2015. New York: United Nations. <https://www.un.org/millenniumgoals/>.
- United Nations. (2019). Principles for Responsible Investment. New York: United Nations. <https://www.unpri.org>.
- Valocchi, S. (2005). Not yet queer enough: The lessons of queer theory for the sociology of gender and sexuality. *Gender & Society*, 19(6), 750–770. <https://doi.org/10.1177/0891243205280294>
- Walker, S. P. (2000). Encounters with nazism: British accountants and the fifth international congress on accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 11(2), 215–245. <https://doi.org/10.1006/cpac.1998.0317>