Revista de Informação Contábil—RIC IJAR International Journal of Accounting and Reporting
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
ISCAL LISBON ACCOUNTING AND BUSINESS SCHOOL

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO MOVIMENTO CLASSISTA CONTÁBIL: UM OLHAR SOBRE ELEIÇÕES NOS CRC BRASILEIROS

DIVERSITY AND INCLUSION IN THE ACCOUNTING CLASSIST MOVEMENT: A LOOK AT ELECTIONS IN BRAZILIAN CRCS

Samuel Batista da Silva Júnior[1], Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano[2], Daniel de Jesus Pereira[3]

Resumo: O debate sobre diversidade e inclusão tem se intensificado na sociedade contemporânea, como maior êxito em algumas áreas e insipiência em outras. A área contábil não parece acompanhar na velocidade adequada, o reconhecimento da diversidade dos profissionais que integram a área e consequentemente, a construção de ações que promovam inclusão, desse modo, o presente estudo objetiva analisar como se deu o debate sobre inclusão e diversidade no contexto das eleições para os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) do ano de 2021. A pesquisa exploratória, documental e qualitativa, foi delineada a partir dos materiais disponíveis relativos à campanha do citado pleito e constitui como sujeitos as 43 chapas às quais foram possíveis acessar os referidos materiais documentais, de um total de 50 postulantes dos 26 estados brasileiros e o Distrito Federal. Os resultados apontaram um para uma prevalência de candidaturas masculinas (61,2%) e de pessoas lindas como brancas (81,4%). A apreciação dos materiais de campanha revelou poucas propostas ou mesmo discursos, relativos à diversidade e inclusão, com destaque para o pleito ao CRC do Paraná no qual foi identificada a proposta de criação de uma comissão de diversidade. Este estudo contribui para despertar sobre a temática de reconhecimento da diversidade de corpos que compõem a profissão contábil e necessidade de inclusão nos espaços de poder na representação classista brasileira.

Palavras-chave: diversidade, inclusão, classe contábil, eleições, CRC.

Abstract: The debate on diversity and inclusion has intensified in contemporary society, with greater success in some areas and limited progress in others. The accounting field does not seem to keep pace adequately with the recognition of the diversity of professionals within the area and, consequently, the development of actions that promote inclusion. This study aims to analyze how the debate on inclusion and diversity unfolded in the context of the 2021 elections for the Regional Accounting Councils (CRC). The exploratory, documentary, and qualitative research was designed based on available materials related to the campaign for the aforementioned elections. The subjects of the study were the 43 slates for which it was possible

[1] Bacharel em Ciências Contábeis pela UFC. E-mail: samuel.batistaxd@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0006-0509-6277.
[2] Doutor em Educação pela UFC. E-mail: adrianogordiano@ufc.br. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7346-8470.
[3] Mestre em Contabilidade pela FUNCAP. E-mail: daniel.pereira@ifal.edu.br. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6909-9091.

Artigo recebido em 21/05/2024, revisões requeridas em 31/05/2024, aceito para publicação em 31/07/2024 Editor responsável Edivaldo do Nascimento Duda.

to access the relevant documentary materials, out of a total of 50 candidates from the 26 Brazilian states and the Federal District. The results indicated a prevalence of male candidates (61.2%) and white individuals (81.4%). The review of campaign materials revealed few proposals or even discussions related to diversity and inclusion, with a notable exception being the CRC of Paraná, where a proposal to create a diversity committee was identified. This study contributes to raising awareness about the recognition of the diverse bodies that comprise the accounting profession and the need for inclusion in positions of power within Brazilian class representation.

Keywords: diversity, inclusion, accounting class, elections, CRC.

1 INTRODUÇÃO

As discussões acerca da representatividade concluem que ela contribui para a identificação e sensação de pertencimento do indivíduo nos ambientes sociais, inclusive nos conselhos de classe das diversas profissões (Henz, 2018). Durante a consulta a literatura identificou-se a carência de estudos que tratam a diversidade nos conselhos de classe da profissão contábil, diferente do que ocorre em outras áreas, tal qual os estudos de Kahhale (2011) e Aragusuku (2015) que abordam a temática no conselho de classe da psicologia no Brasil, de Suárez e Queiroz (2020) que trataram da comissão de diversidade e inclusão da Ordem dos Advogados do Brasil de Niterói, e de Costa e Rodrigues (2019) que trataram do avanço da pauta da diversidade sexual no sistema federal e regional dos conselhos de Serviço Social.

No campo contábil, o debate sobre gênero, em específico, da participação da mulher na profissão e sua presença em conselhos de administração de empresas, encontram algum espaço de debate em pesquisa acadêmicas, contudo, a ideia de diversidade aqui discutida, é mais ampla e incorpora questões relacionadas além do gênero, a orientação sexual, raça e etnia, pessoas com deficiência, idade, classe social, religião, dentre outras. Frente a esse cenário escasso, nota-se a necessidade de um enfoque nas discussões acerca da diversidade e acessibilidade no movimento classista contábil, visto que são conhecidas as dificuldades enfrentadas por mulheres, pessoas com algum tipo de deficiência física ou cognitiva, as pertencentes ao grupo LGBTQIA+, pessoas negras e indígenas nas diversas camadas da sociedade. Portanto, é de caráter inclusivo e necessário a ocupação de espaços de destaque por pessoas não brancas, não heterossexuais cisgêneras, indo em contraponto com os padrões hegemônicos da sociedade (Caproni Neto, Saraiva & Bicalho, 2014).

Para Lopes e Lima (2022) ressaltam que o debate quanto à natureza política de diversidade e inclusão na contabilidade tem sido pouco fomentado por pesquisadoras e pesquisadores em algumas instanciações. Para Oelrich, Siebold e Ketelhut (2024) a temática da diversidade configura-se como um campo de pesquisa em expansão na contabilidade, ainda assim, pouco se sabe sobre como as organizações respondem à legislação de divulgação de diversidade.

Iniciativas tais como o Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID), criado com a intenção de fomentar discussões acerca da diversidade e inclusão no movimento classista contábil, inclusive abrindo espaço nos congressos para publicação de estudos acadêmicos que tratam sobre diversidade e dialogando com a representação classista contábil (COLID, 2022) e o Coletivo de Contadoras Negras, que objetiva, dentre outras coisas, constituir-se como uma

rede de autocuidado, valorização e manutenção da autoestima para contadoras negras que atuam em um ambiente corporativo que carrega rastros de uma cultura machista, patriarcal e de maioria não negra (Contadoras Negras, 2022) revelam uma mudança da área em direção ao processo de reconhecimento da diversidade e de inclusão desses grupos não hegemônico na área contábil, promovendo sua visibilidade.

Durante o pleito eleitoral de 2021 das chapas concorrentes ao CRC de cada estado, o COLID promoveu ações de conscientização acerca das propostas de diversidade e inclusão através de *lives* organizadas nas redes sociais nas quais foi possível observar que o tema é pouco abordado na profissão contábil, constituindo, como 'novidade' para muitos dos envolvidos. Essa ação resultou na a criação de comissões de diversidade em alguns estados, algumas com fruto de compromisso prévio das chapas antes dos resultados das eleições acontecer. Diante disto, este estudo apresenta como problema a seguinte questão de pesquisa: **como se deu o debate sobre inclusão e diversidade durante a eleição para os Conselhos Regionais de Contabilidade ocorridas em 2021?** Buscando responder ao problema proposto, o estudo tem como objetivo geral analisar como se deu o debate sobre inclusão e diversidade no contexto das eleições para os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) do ano de 2021. Como objetivo específico procura-se analisar o perfil das pessoas integrantes das chapas concorrentes ao CRC em termos de gênero e raça/etnia.

Segundo a Resolução CFC n.º 1.616 de 18 de março de 2021, os Conselhos Regionais de Contabilidade exercem função normativa de registro e fiscalização da profissão contábil, no que tange a criação de normas, uniformização e disciplina, técnica e ética referentes ao exercício da profissão contábil (CFC, 2021), assim, este estudo justifica-se pela importância da representação classista na área contábil e o necessário acompanhamento de sua adaptação ao um processo inclusivo nos espaços de poder, tão debatido na sociedade contemporânea, ressalte-se que a eleição de 2021, renovou 2/3 dos conselheiros e as chapas vencedoras tiveram prevalência para a escolha do novo corpo diretivo dos CFC's. O estudo encontra-se em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente as ODS 5 – Igualdade de gênero, 10 – Redução de Desigualdades e 16 – Paz, justiça e instituições eficazes da Organização das Nações Unidas (ONU) que além de seu apelo global contra a pobreza e proteção do meio ambiente, também discute sobre pautas de igualdade de gênero e paz e justiça nas instituições (ONU, 2022). Portanto, o estudo possui contribuição significativa a literatura, visto que é pioneiro ao tratar do assunto frente ao conselho classista contábil brasileiro.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Diversidade e Inclusão na Profissão Contábil

O conceito de diversidade é algo que está em constante discussão e em desenvolvimento. O próprio termo não possui uma definição muito precisa, o que interfere em todos os esforços de investigação sobre o tema. Alguns autores e autoras procuram trabalhar com a expressão diversidade cultural, ou simplesmente o termo diversidade (Fleury, 2000; Hanashiro & Carvalho, 2003; Costa, 2008). Para efeito desta pesquisa, são consideradas as questões

relacionadas a identidade de gênero, orientação sexual, raça e etnia, pessoas com deficiência, faixa etária e classe social.

Segundo Coutinho (2009), no viés da diversidade, as empresas brasileiras buscam implementar políticas afirmativas que tragam resultados aos seus acionistas. Muitas delas querem utilizar a força de trabalho como diferencial competitivo, não apenas para ser uma empresa 'socialmente responsável', mas aplicando isso a cultura organizacional, trazendo a diversidade como diferencial competitivo no mercado.

As discussões relativas ao processo de inclusão e reconhecimento da diversidade têm ganhado cada vez mais destaque nas mídias nos últimos anos no cenário internacional e brasileiro. Essa pauta já vem sendo abordada em políticas públicas (Pereira, 2020), no mercado de trabalho (Lopes, 2022) e na educação (Pletsch *et al.*, 2020) e na mídia (Lima, Bittar-Godinho & Bittar-Godinho, 2021). No entanto, no contexto da classe contábil brasileira, o tema ainda segue a passos lentos.

Para Ghio, Occhipinti e Verona (2024) a diversidade também parece ser de interesse crescente para a profissão contábil e para os formuladores de políticas. Lopes e Lima (2022) ressaltam que quando a contabilidade é vista como um instrumento político, a mesma pode contribuir para a criação de espaços para a não violação de direitos humanos e criação de espaços de democracia para inclusão. (Lopes e Lima, 2022).

Reguladores também estão incentivando a diversidade nas organizações (por exemplo, diversidade de gênero ou idade nos conselhos de administração) assim como a divulgação de informações sobre diversidade (exemplos: disparidade salarial entre gêneros; relatórios de gênero). De fato, a atual expansão em direção à divulgação sustentável e à divulgação ambiental, social e de governança (ESG) também inclui discussões sobre diversidade (Ghio, Occhipinti e Verona, 2024).

No Brasil, a Resolução CVM nº 87 de 2022, passou a exigir que as sociedades anônimas apresentem em seus Formulários de Referência, a descrição dos os recursos humanos do emissor de ações, incluindo indicadores de diversidade tais como gênero, cor e raça, faixa etária bem como outros indicadores de diversidade que o emissor entenda relevantes (CVM, 2022). Ao seu tempo, a Brasil Bolsa Balcão (B3), criou em agosto de 2023, o IDIVERSA B3, primeiro índice latino-americano a combinar num único indicador critérios de gênero e raça para selecionar as empresas que irão compor a carteira (B3, 2023), atualmente cerca de 80 companhias compõem tal carteira. Elas, em geral, reportam em seus relatórios informações sobre as ações no campo da diversidade e inclusão.

Para Ghio, Occhipinti e Verona (2024) a expansão de estratégias que acolhem a diversidade nas empresas e o seu relato tem implicações positivas para o desempenho organizacional, no entanto, ao mesmo tempo, isso muitas vezes cria ou perpetua desequilíbrios de poder. Eles também apontam que o aumento do foco na diversidade reflete uma atenção crescente à diversidade na contabilidade para promover equidade e justiça social.

Nessa direção, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) tornou-se, em 2022, signatário do Pacto Global da instituição intergovernamental, que tem o objetivo de conscientizar e engajar as empresas, especialmente a alta liderança, fomentando ações e práticas de combate a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina e intensificou a promoção de ações ligadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (CFC, 2023).

Segundo Oelrich, Siebold e Ketelhut (2024) as pesquisas sobre divulgação não financeira relacionada à diversidade na literatura contábil frequentemente é subsumida sob o segmento "social" na divulgação ambiental, social e de governança (ESG). Tal movimento, coadunado também com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (especialmente os ODS 5 “igualdade de gênero”, 10 “redução das desigualdades” e 16 “paz, justiça e instituições eficazes”) tem pautado os debates no campo dos negócios, sobretudo entre grandes conglomerados econômico, que busca associar o retorno financeiro à preservação ambiental, melhoria da imagem corporativa e sustentabilidade dos negócios.

Tais iniciativas vêm de encontro à estrutura social tradicional, historicamente construída, na qual as atividades eram divididas entre homens e mulheres. Enquanto eles trabalhavam fora de casa, elas eram designadas a atividades relacionadas ao cuidado do lar e filhos, tidas como menos importante por não prover recursos financeiros para a família. Esses papeis de gênero foram conduzidos por meio de estereótipos, que se referem a um conceito de imagem atribuída às pessoas ou grupos sociais, de uma sociedade eurocentrada, patriarcal e num paradigma biologizante (Rumens, 2016; Guimarães, 2020).

Diante disso, foi construída a ideia de que a mulher não teria a capacidade de exercer com desempenho semelhante, certas atividades tradicionalmente exercidas por corpos masculinos no mercado de trabalho e embora esse pensamento tenha se tornado anacrônico, ainda hoje ele se reflete na negação de espaços profissionais ou mesmo na remuneração desigual por atividades iguais exercidas por homens e mulheres. No contexto contábil, Guimarães (2020) aponta que o interesse das mulheres pela área vem crescendo – isso pode ser observado por exemplo, pela prevalência feminina nos registros profissionais junto aos CRCs nos últimos anos - entretanto, as diferenças salariais e o acesso a espaços de poder são apontados como principais pontos críticos para se superar a desigualdade entre gêneros.

Uma vez que a questão da diversidade tem encontrado espaço de reflexão no campo empresarial, inclusive em função das estratégias de ESG, o reconhecimento da diversidade de gênero, raça e etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa, classe social e deficiências, não se pode perder essa oportunidade de transformação dos ambientes organizacionais e o reconhecimento de sua heterogeneidade. Assim, reconhecendo que pessoas são diversas e o desafio para as empresas passa a ser incluí-las, oportunizando equidade de condições (Coutinho, 2009; Casemiro, Licorio & Siena, 2014).

Segundo Lopes (2022), é salutar que seja feito uma autorreflexão crítica acerca da falta de diversidade na contabilidade, visto que ainda se perpetua a branquitude, machismo, racismo e a cisheteronormatividade na classe contábil. O autor faz severas críticas à invisibilidade imposta às pessoas LGBTQIA+ na contabilidade. De modo complementar, Coutinho (2009) afirma que embora a evolução no ambiente de trabalho – incluindo o contábil - esteja acontecendo, ela não

é algo natural ou espontâneo, mas sim resultado de conflitos, a partir do quais foram tomadas medidas pontuais que serviriam como apaziguadoras momentâneas de embates. Serrano e Brunstein (2007), corroboram com a questão da diversidade afirmando que ela é uma resposta reativa das empresas à pressão de grupos sociais em situação de desvantagem, ao dispositivo legal que determina a lei de cotas e à crescente atenção dos consumidores às empresas socialmente responsáveis.

Para Lopes e Lima (2022) a conceção de espaços para vozes dissidentes (pessoas negras, LGBTQIAPN+, PCD, neurodiversas, etc) é um processo que vem ocorrendo na área contábil. Ainda que timidamente, já se observa nas redes sociais de entidades classistas, tais como CRC´s e o CFC, publicações alusivas a datas simbólicas das lutas por direitos LGBTQIAPN+, raciais, dos transtornos do neurodesenvolvimento, por exemplo. Também se observa a criação de Comissões de Diversidade e Inclusão e certos CRCs, além das já consolidadas Comissões da Mulher Contabilista.

Mesmo com a pauta progressista em alta, o preconceito e a discriminação por conta da orientação sexual, etnia e gênero e outras, ainda é uma problemática vivida no ambiente de trabalho. Segundo os Princípios de Yogyakarta (Alamino & Vechhio, 2018) a discriminação refere-se a qualquer tipo de distinção, exclusão, tratamento ofensivo ou preferência baseada em orientação sexual, identidade de gênero, etnia ou crença religiosa que tenha o objetivo de seciar direitos ou prejudicar a igualdade entre as pessoas. Deste modo, é um problema inerente da sociedade heteronormativa que tenta inviabilizar a diversidade dentro das organizações, limitando o acesso dessas pessoas a espaços e seu crescimento nas empresas (Berlant & Warner, 1998; Alves & Galeão-Silva, 2004).

2.2 Estudos Anteriores sobre Diversidade e Inclusão

O estudo de Kahhale (2011) apresenta a reconstituição do processo de elaboração da resolução 001/99 do Conselho Federal de Psicologia (CFP) em que um grupo de psicólogos começou a pensar sobre as discriminações sofridas por pessoas LBGTQIAP+, que considerou que a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão. O estudo reforçou que a classe profissional da psicologia se insurgiu contra a homofobia e em defensa dos direitos individuais das pessoas. Aragusuku (2015), também investigou sobre diversidade no movimento classista da psicologia e refletiu sobre o processo da transformação da sociedade e avanços dos movimentos LGBTQIA+, dando ênfase às mudanças ocorridas na psicologia no trato com as essas questões e às políticas e ações do próprio Conselho Federal de Psicologia (CFP).

Rumens (2016) levanta a questão da escassez de pesquisas sobre sexualidades diversas como lésbicas, gays, bissexuais e pessoas trans como cerne de estudos contábeis em geral. Para o autor, o motivo da escassez da produção de estudos a respeito de sexualidades diversas está associado ao viés heteronormativo dentro dos estudos contábeis que se mantem incontestado, reproduzindo o binarismo heterossexual que dita a heterossexualidade como um padrão normativo pelo qual outras sexualidades são julgadas e consideradas deficientes. Partindo desse argumento, o estudo contribuiu para preencher essa lacuna no conhecimento e apresenta uma nova linha de pesquisa que examina as sexualidades LGBTQIA+.

Unerman (2018), por sua vez, aborda a temática da inclusão no contexto da prática da profissão contábil no Reino Unido e revelou certo otimismo em relação ao progresso no apoio a diversidade em alguns países do Reino Unido como Inglaterra e País de Gales e revelou que organizações que promovem a diversidade por razões éticas também podem colher resultados econômicos benefícios de suas iniciativas de diversidade.

O estudo de Lima et al., (2021) discute a diversidade nas firmas internacionais de auditoria - Big Four - pela ótica da teoria interseccional. Os resultados mostram que a adoção de ações que promovem o respeito e a diversidade, abrem a possibilidade dessas pessoas que representam os grupos considerados minorias sociais, serem exemplos para outras semelhantes de crescerem profissionalmente e depositar mais confiança no ambiente corporativo. Visto que, existem sócios de empresas que estão ocupando esses espaços mesmo em um país conservador como o Brasil. Por sua vez McGuigan e Ghio (2018) fornece percepções, em sua pesquisa, sobre a necessidade das empresas de garantirem um espaço seguro e agradável para contadores que se identificam como LGBTQIA+. Com base nas recentes mudanças sociais e legislativas, no que tangem a aceitação das diversidades nas empresas, o artigo instiga as organizações a se abrirem e se conectarem com pessoas LGBTQIA+ aceitando-as com suas diferenças e possibilitando que se expressem livremente no ambiente de trabalho.

Lopes e Lima (2022) visam fomentar o debate quanto à natureza política de diversidade e inclusão na contabilidade. Os autores buscaram contextualizar a contabilidade no campo do conhecimento científico destacando a sua natureza política de diversidade e inclusão apontando reflexões e seus impactos na profissão contábil. Como principais resultados obtidos, destacam-se o papel da contabilidade em termos de perpetuação das desigualdades de gênero e raça, elencando diferenças interseccionais que afetam o aspecto financeiro, social e profissional de pessoas LGBTQIA+. A pesquisa aponta que as instituições de classe contábeis são acessos que garantem segurança e liberdade, por meio da educação e da informação. Chegou-se à conclusão de que o ingresso na área contábil é pautado a partir do diálogo entre as instituições de classe e de ações destes que permitam a garantia da permanência de corpos não-hegemônicos na contabilidade.

Ghio, Occhipinti e Verona (2024) efetuaram uma revisão sistemática da literatura para identificar tendências de pesquisa e oportunidades futuras de pesquisa focadas em como a diversidade na literatura contábil. A partir de 428 estudos internacionais publicados no período de 1979 a 2021 no banco de dados Scopus, observaram um crescimento na produção a partir de 2016 com a maioria dos estudos focando em gênero e em questões relacionadas à governança corporativa. Já Oelrich, Siebold e Ketelhut (2024) estudaram a introdução da legislação de divulgação de diversidade na União Europeia, que passou a exigir divulgações de diversidade corporativa e analisaram os relatórios anuais de 30 grandes empresas alemãs baseando-nos na teoria institucional. A análise revelou quatro respostas obrigatórias de relatório: demissão, ocultação, imitação e transcendência. No geral, nossas descobertas mostram que, embora a diversidade tenha sido institucionalizada nos ambientes organizacionais pela União Europeia por meio de ação legislativa, as respostas organizacionais variam, desde resistência até conformidade passiva ou conformidade proativa.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

No que diz respeito à tipologia da pesquisa, este estudo constitui-se quantos aos objetivos este estudo como uma pesquisa exploratória dada a pouca literatura encontrada sobre o tema e a necessidade de melhor compreensão do fenômeno da diversidade no contexto contábil especificamente no ambiente das representações classistas, com olhar voltado aos Conselhos Regionais de Contabilidade e seu processo de renovação por meio de eleições. Ressalte-se que, conforme Oelrich, Siebold e Ketelhut (2024), pesar do crescimento de pesquisas sobre diversidade na área contábil nos últimos anos ainda há poucas informações relativas a divulgação de diversidade pelas entidades.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental com uso de fonte secundária – notadamente os materiais de campanha disseminado em endereços eletrônicos e redes sociais das chapas concorrentes ao pleito eleitoral da eleição dos CRC de 2021, nos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal. Por sua vez, a abordagem adotada para analise do problema foi a qualitativa, uma vez que se concentrou na compreensão aprofundada de um fenômeno social, notadamente, o reconhecimento da diversidade e o processo de inclusão, buscando explorar seus significados por meio da análise de conteúdo dos documentos.

O período de recorte da pesquisa foi definido em função da época em que ocorreu a coleta de dados (durante o ano de2022), bem como pelo fato do citado pleito renovou em 2/3 o grupo de conselheiros e conselheiras, possuindo maior peso na definição de políticas internas e escolha da diretoria executiva. Vale ressaltar que em novembro de 2023 houve uma nova eleição, desta feita, para renovação de 1/3 do conselho.

A composição dos sujeitos de pesquisa se deu a partir da disponibilidade de informações necessárias para a análise. Desse modo, foram acessados materiais (documentos) de 43 chapas, dentre as 50 inscritas no pleito brasileiro, totalizando 1.077 candidatos(as). Para operacionalização do estudo, as chapas foram segmentadas por estado, uma vez que em todos as 24 unidades da federação foram encontradas pelo menos 1 chapa concorrente ao pleito.

Dentre os materiais de campanha, aqueles relativos as propostas de gestão escritas e publicizadas, foram analisados qualitativamente na perspectiva da Análise de Conteúdo (Bardin, 2011). Devida a variedade nos formatos de material acessado (fotos, prints, arquivos em pdf, coletados junto às redes sociais e endereços eletrônico das chapas) não foi possível adotar a estratégia de uso de descritores, dada a impossibilidade de efetuar mecanismos de busca por palavras e parte dos documentos. Assim, num primeiro momento, após a organização do material, adotou-se a estratégia da leitura prévia (leitura flutuante) dos documentos e num segundo momento a leitura exaustiva destes.

Os dados foram coletados durante os meses de janeiro a novembro de 2022 e as apreciações foram registradas em editor de texto e em planilha eletrônica do Google, incluído o registro imagético dos(as) integrantes das chapas. As informações relativas às imagens de candidatos e candidatas, foram acessadas junto aos perfis das pleiteantes nas redes sociais – notadamente, *Instagram* e *Facebook* - bem como em portais eletrônicos das mesmas, quando disponíveis e nos endereços eletrônicos dos CRCs.

Para a análise dos(as) integrantes das chapas de modo a identificar a diversidade de gênero e raça/etnia foi constituída uma comissão, composta por 05 profissionais e acadêmicos da área contábil integrantes do Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade (COLID) de perfil diverso quanto ao gênero, raça, idade e orientações sexuais. Destarte foram encaminhados convites a integrantes que possuem experiência em pesquisas no campo da diversidade e inclusão, bem como em processos seletivos que envolvem políticas afirmativas. Essa comissão efetuou um trabalho análogo àquele que é desenvolvido por comissões de heteroidentificação de concurso e seleções.

O trabalho de heteroidentificação considerou características física - tais como fenótipos - de modo a perceberem como os candidatos se apresentam em termos de gênero e raça. Importante ressaltar que essa ação objetivou definir a raça ou gênero dos(as) integrantes, mas sim qual percepção da comissão em termos de raça e gênero, a partir da imagem dos candidatos. Desse modo, dos 1.077 pleiteantes, 04 foram descartados por má qualidade das imagens e demais informações, resultando na apreciação de os 1.073 concorrentes. Oportuno salientar também, a análise relativa a gênero foi constituída numa perspectiva binária, dada a limitação de análise dos dados.

A análise foi realizada em duas etapas, na primeira, cada integrante da comissão analisou as imagens individualmente e emitiram opinião relativas à raça/etnia e gênero dos(as) integrantes das chamas, deixando destacadas as imagens que geraram dúvidas. Na segunda etapa, as opiniões dos(as) integrantes da comissão foram cruzadas e as opiniões divergentes, bem como as imagens consideradas duvidosas foram reavaliadas em grupo. As imagens às quais a comissão de avaliação não alcançou consenso foram consideradas como indefinidas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em um primeiro momento cumpre informar que em 12 estados a eleição ocorreu com inscrição de chapa única, 12 obtiveram duas concorrentes, 02 com 03 concorrentes, além de 01 estado com 04 chapas pleiteantes. Observou-se variação na quantidade de concorrentes, enquanto a maior parte dos estados apresentaram candidaturas únicas, o Amapá e o Maranhão revelaram 4 chapas concorrentes.

4.1 Perfil de Gênero e Étnico-racial dos(as) Pleiteantes nas Eleições de 2021 ao CFC

Para cumprir com o objetivo específico relativo à análise do perfil de integrantes das chapas em termos de gênero e raça/etnia do estudo, a Tabela 02 apresenta a distribuição de gênero, por estado.

Tabela 01
Distribuição das Candidaturas por Gênero e Estado, Brasil, 2022.

Estado	Feminino	Masculino	Estado	Feminino	Masculino	Estado	Feminino	Masculino
AC	6	6	MA	27	43	RJ	30	68
AL	7	10	MG	27	45	RN	21	19
AM	17	16	MS	6	14	RO	5	13
AP	18	15	MT	17	23	RR	5	7
BA	23	32	PA	24	32	RS	28	51
CE	17	31	PB	7	10	SC	28	30
DF	9	17	PE	10	15	SE	11	21
ES	7	13	PI	14	20	SP	17	33
GO	16	32	PR	10	26	TO	9	15
	TOTAL						**416 (38,8%)**	**657 (61,2%)**

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

A partir dos dados obtidos, pode-se constatar quanto a análise de gênero uma predominância de candidaturas masculinas que não se mostra coerente com a atual distribuição de gênero da profissão contábil cujos registros apontam percentual de 43,33% de mulheres ante 56,67 de homens (CFC, 2022). Quando esse recorte leva em consideração apenas bacharéis (nível superior) a proporção de mulheres se eleva para 46,34% dado que reforça a sub-representação feminina nas chapas. Esse dado é ainda mais relevante quando se observa que existe preponderância de bacharéis sobre técnicos(as) nas chapas.

Apesar desses números, os dados apontam para possiblidade de mudanças no cenário quando analisados individualmente por estados, uma vez que nos estados do Amazonas, Amapá, Rio Grande do Norte foram observados mais candidatas que candidatos. No Acre, Roraima e Santa Catarina observou-se equilíbrio com número iguais ou muito próximos da proporção das candidaturas. Por outro lado, três estados indicaram percentual igual o inferior a 30% na proporção (Mato Grosso, Paraná e Rondônia).

Para reforçar esse debate da presença de mulheres nos espaços de poder do movimento classista contábil, efetuou-se uma busca nos portais dos CRC's e identificou-se que atualmente em 11 deles a presidência é ocupada por mulheres, uma elevação na comparação com o mandato anterior em que as presidentes eram em número de 07. É possível que esse crescimento tenha sido afetado pelo movimento de mulheres contabilistas, fomentando pelos eventos nacional e regionais (fórum e encontros) que vem sendo realizados periodicamente desde a década de 1990, além das comissões permanentes da mulher contabilista existentes em todos os CRC's e no CFC, fruto desse movimento. Estudo futuros podem verificar se existe relação entre esses dois fenômenos, bem como analisar não apenas as ocupantes do cargo máximo dos conselhos (presidência), mas também o perfil da diretoria executiva, de modo a identificar não apenas a presença feminina nesses espaços, mas também quais funções/diretorias destinados a elas.

Esses resultados dialogam com a pesquisa de Oliveira *et al.* (2019) que aponta um crescimento da presença da mulher a profissão contábil. O artigo registrou crescimento da presença feminina nos cargos de contadores, auditores e peritos, técnicos em contabilidade e auxiliares de contabilidade. Tais constatações permitem afirmar que, paralelo ao aumento da presença

feminina na classe, ocorreu a manutenção do crescimento da renda média - percepção de reconhecimento do profissional, e a estabilidade obtida a partir da leitura sobre a qualidade do vínculo empregatício, apesar de ainda existir a distinção salarial.

No que diz respeito à percepção quanto a raça e etnia, a Tabela 04 apresenta o resultado da análise imagética dos candidatos sujeitos da pesquisa. Importante frisar que, a despeito da controversa classificação racial preceituada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, optou-se por reunir os resultados em duas grandes categorias; brancos e não brancos.

Tabela 02
Distribuição das Candidaturas por Raça/Etnia, Brasil, 2022.

	Categoria				**Total**
	Brancos		**Não Brancos**		
Estado	**F**	***f***	**F**	***f***	
AC	5	41,7%	7	58,3%	12
AL	12	70,6%	5	29,4%	17
AM	22	66,7%	11	33,3%	33
AP	30	90,9%	3	9,1%	33
BA	32	58,2%	23	41,8%	55
CE	36	75,0%	12	25,0%	48
DF	21	80,8%	5	19,2%	26
ES	19	95,0%	1	5,0%	20
GO	35	72,9%	13	27,1%	48
MA	53	75,7%	17	24,3%	70
MG	65	90,3%	7	9,7%	72
MS	18	90,0%	2	10,0%	20
MT	33	82,5%	7	17,5%	40
PA	46	82,1%	10	17,9%	56
PB	14	82,4%	3	17,6%	17
PE	24	96,0%	1	4,0%	25
PI	28	82,4%	6	17,6%	34
PR	35	97,2%	1	2,8%	36
RJ	68	69,4%	30	30,6%	98
RN	36	90,0%	4	10,0%	40
RO	12	66,7%	6	33,3%	18
RR	9	75,0%	3	25,0%	12
RS	75	94,9%	4	5,1%	79
SC	57	98,3%	1	1,7%	58
SE	27	84,4%	5	15,6%	32
SP	43	86,0%	7	14,0%	50
TO	18	75,0%	6	25,0%	24
	873	**81,4%**	**200**	**18,6%**	**1.073**

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os dados revelaram que em 09 dos 27 pleitos a percepção étnico-racial das chapas, aponta para elevada concentração de candidatos(a) brancos(as) – igual ou superior a 90%. Os três estados da Região Sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) dois do Sudeste (Minas Gerais e

Espírito Santo), dois do Nordeste (Pernambuco e Rio Grande do Norte), um do Norte (Amapá) e um do Centro-Oeste (Mato Grosso do Sul) compõem essa lista. Na faixa entre 80% e menos que 90% são outros 07 estados. No estado do Paraná, se for considerada como 'branca' pessoas com fenótipos orientais (amarela) o percentual de pessoas brancas seria de 100%.

Na média da percepção, menos de 1/5 das candidaturas foram ocupadas por pessoas não brancas, por outro lado, em apenas um estado há prevalência de candidaturas não brancas (Acre) e apenas em outros quatro o percentual de pleiteantes não brancos ficou acima de 30% (Bahia, Amazonas, Rondônia e Rio de Janeiro). Esses dados não parecem compatíveis com os dados oficiais que apontam que 55,8% da população brasileira é composta por pessoas negras e especialmente no Nordeste, o percentual de pessoas pardas e negras corresponde a 74,5% de acordo com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), (IBGE, 2022). Não foram encontradas estratificações específicas da classificação étnico-racial específica de profissionais de contabilidade, apesar disso, qualitativamente é possível efetuar paralelos entre os dados encontrados na pesquisa com aqueles relativos à população geral.

Na mesma consulta realizada junto aos CRC's para identificação do gênero das pessoas ocupantes do cargo de presidência no atual mandato, efetuou-se a mesma análise de percepção de raça/etnia, tendo sido encontrado apenas 4 dos 27 presidentes não brancos (sendo uma pessoa indígena e um negro retinto).

Esses resultados levantam uma reflexão sobre a inclusão de pessoas não brancas em espaços de poder nos órgãos de representação classista da contabilidade. Não parece razoável que às pessoas não brancas sejam negados os espaços de poder, ainda que exista todo um contexto histórico de tradição escravocrata no Brasil que ajudem a explicar, mas não justificar, esses dados. As políticas públicas afirmativas parecem ainda não provocar mudanças no cenário, e isso é natural, em que pese o tempo necessário para captação de seus efeitos de longo prazo, contudo, diante de todo um debate que bem ganhando amplos espaços na média, bem como da características de certas políticas afirmativas, tais como a criação de percentuais mínimos de candidaturas negras e feminina nas eleições para o executivo e o legislativo brasileiro, espera-se que também no sistema CFC/CRC, composto por autarquias federais, sejam incorporados tais valores com vistas ao estímulo institucional à ampla representação racial e de gênero neste sistema representativo da classe contábil.

Importante reforçar que durante a análise dos dados realizou-se o mapeamento dos perfis étnicos/raciais dos candidatos com base no fenótipo com o intuito de construir uma percepção do perfil dos candidatos e identificar se as chapas apresentam representatividade racial em suas composições. Segundo o estudo de Silva *et al.* (2020), a lei de cotas utiliza-se o critério fenótipo como premissa para efetividade do cumprimento da lei, mesmo critério adotado nessa avaliação.

4.2 Análise das Proposições das Chapas Concorrentes aos CRC Voltadas a Diversidade e Inclusão

Conforme mencionado na discussão teórica, para efeito deste estudo, o entendimento de diversidade abrange a perspectiva de gênero, orientação sexual, etnia e raça, pessoas com

deficiência, idade e classe social. Assim, após análise do conteúdo das campanhas, especialmente as propostas e as peças publicitárias das chapas, a percepção geral é a de que esse tema é amplamente negligenciado e não compõe a agenda classista contábil, em que pese toda a repercussão que o mesmo vem tendo nos meios de comunicação, na academia, nas empresas privadas e em outras categorias profissionais.

Das 43 chapas cujos materiais foram analisados, em apenas 03 chapas foram encontradas menções à diversidade, seja em suas propostas, seja em sua comunicação de campanha e, isto é, as inciativas e propostas identificadas foram isoladas e, parte delas, tímidas. A seguir são apresentadas e as ações encontradas.

Em relação as propostas apresentadas pelas chapas, destacam-se algumas iniciativas que trouxeram à tona questões de diversidade e inclusão como é o caso da Chapa 2 que concorreu ao CRC/RN que destacou a participação feminina de seu grupo, conforme ilustra a Figura 01.

Figura 01
Postagem da Chapa 2 do CRC/RN sobre representatividade feminina

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A imagem destaca a maioria feminina na chapa e se autodeclara como a maior participação feminina de todos os tempos. Embora a veracidade dessa afirmativa não esteja em questão neste estudo, de fato é incomum que os grupos pleiteantes sejam compostos com prevalência de mulheres e esse movimento de representatividade feminina parece ter sido a ótica do pleito no estudo, e utilizado como argumento diferencial dessa chapa. Ressalte-se que na eleição do CRC de 2021 no RN observou-se uma maioria (52,5%) de candidatas mulheres, ainda que tímida quando comparada com chapas em que a maioria é masculina. Acrescente-se que no estado, na categoria 'contador' (pois o CFC não apresenta a categoria intitulada apenas no gênero masculino) as mulheres representam 47,5% dos registros.

A Figura 01, porquanto não se trata de uma proposta de ação, se constituiu em proposta de representação de gênero, e por isso foi objeto de interesse desse estudo. Por sua vez, a Figura 02 da postulante 02 ao CRC-BA, evidencia uma proposta voltada às mulheres contabilistas, a saber:

Figura 02

Postagem da Chapa 2 do CRC/BA sobre mulheres

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O material de divulgação da chapa baiana utiliza a figura de uma mulher negra, algo que também chama a atenção pois reforça o caráter de diversidade racial na contabilidade e em sua proposta enfatiza a importância da capacitação das mulheres para cargos de liderança, isto é, constitui uma ação que busca emancipação feminina e preparação para acessar espaços de poder. Observa-se, portanto, uma preocupação com empoderamento feminino na profissão contábil, especialmente da mulher negra.

Destaca-se também a inciativa da Chapa 2 do CRC da Paraíba que apresentou em suas propostas a criação de um 'Canal de Denúncia Mulher Profissional da Contabilidade'. A proposta consistia em instituir um mecanismo de comunicação presencial e virtual exclusivo para denúncias de violência contra as mulheres no exercício da profissão contábil. Proposta semelhante foi observada pela Chapa 2 do CRC da Bahia também trouxe em suas propostas a criação de um 'Canal de Denúncias para defender a mulher no CRC do estado da Bahia'. Essas iniciativas apontam para a direção de proposições de proteção institucional para profissionais do gênero feminino, reconhecendo que elas passam por violências físicas e simbólicas no campo contábil (e fora dele) que precisam ser acolhidas institucionalmente pelos CRC.

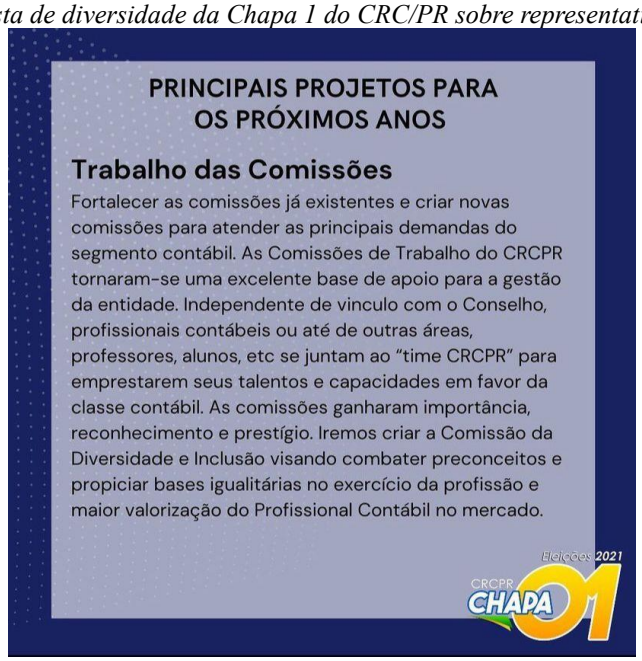
Ressalte-se que mulheres contadoras são vítimas de diversas violências que vão desde a assédios (moral e sexual), tentativa de invalidação de seus corpos, negação de acesso a espaço de emancipação, tratamento diferenciado em comparação com seus pares do gênero masculino, descrédito e desconfiança de suas capacidades, questionamento de sua autoridade profissional, remuneração inferior a homens, ainda que estejam em cargos e funções iguais ou similares, apenas para citar algumas situações.

Outro ponto observado se deu na análise do material da Chapa 1 do CRC-MG que apresentou um candidato no qual ficou explicito tratar-se de uma pessoa com deficiência (no caso motora – cadeirante). Interessante observar a escolha de evidenciar a condição do candidato, uma vez que, em geral, as fotografias utilizadas nas campanhas focam no troco o resto e não no corpo todo como foi o caso isso denota que os pleiteantes enxergaram nessa ação a possiblidade de trazer visibilidade para pessoas com deficiências. Apesar dessa ação, não foi identificada no material de campanha da chapa (e em nenhuma das outra 42 analisadas) proposta de fomento à acessibilidade e inclusão de profissionais contábeis com algum tipo de deficiência.

A pesquisa de Gordiano, Pereira e Silva (2022) que analisaram os Relatos Integrados dos integrantes do sistema CFC/CRC revelaram pouca relevância destinada a pessoas com deficiência, exceto pelas adequações de instalações, espaços físicos e interfaces de tecnologia da informação para promovidas em alguns CRC.

O tema de diversidade relacionada a orientação sexual ficou fora do radar de quase todas as chapas pleiteantes, evidenciando pouca preocupação com as demandas, de profissionais contábeis gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e outros, tais como o combate a homofobia criativa e outras violências das quais essas pessoas são historicamente vítimas. Dentre as 43 propostas analisadas apenas a Chapa 1 do CRC/PR revelou preocupação com esse problema e propôs a de criação de uma comissão de diversidade e inclusão, conforme ilustra a Figura 03.

Figura 03
Proposta de diversidade da Chapa 1 do CRC/PR sobre representatividade



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Segundo proposta da citada chapa, a criação de uma comissão de diversidade e inclusão ocorreria para o combate de preconceitos e proporcionar uma base igualitária no exercício da profissão contábil e embora o texto não explicite a questão da orientação sexual, em vídeos de divulgação da pleiteante do Paraná essa intenção ficou evidente.

Ressalte-se que de acordo com o Art. 27 da Resolução CFC n.º 1.616 de 18 de março de 2021, uma das atribuições do presidente dos CRC é a instituição de comissões especiais, grupos de trabalhos e assessorias especiais. Verificou-se posteriormente que essa ação foi efetivada após a eleição pelo CRC-PR e também nos estados do Ceará (primeiro a criar uma Comissão de Diversidade e Inclusão no Brasil), Bahia e Rio Grande no Norte criando comissões de diversidade durante o ano de 2022, em boa medida por conta da provocação efetuada pelo Coletivo Contábil de Diversidade e Inclusão que promoveu debates e conferências virtuais (*lives*) com representantes de chapas durante a campanha de 2021. A Figura 04 ilustra parte desses *lives* que aconteceram durante o período de eleição dos CRC's.

Figura 04

Lives Sobre Diversidade e Inclusão com Concorrentes aos CRC em 2021

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As *lives* do COLID foram realizadas com chapas representantes dos estados da Bahia, Ceará, Amazonas, Rio de Janeiro e Santa Catarina. Tal iniciativa contribuiu para que o debate a acerca do tema diversidade fosse fomentado entre as chapas concorrentes e instigou as(os) participantes ao desenvolvimento de ações para mitigar a LBTQIA+fobia no campo contábil, bem como o machismo, o racismo, a misoginia, o capacitismo e outras violência praticada contra populações não hegemônicas na contabilidade.

Diante de todos os dados e evidências apresentadas pode-se evidenciar que discussão do tema diversidade e inclusão ainda está em fase embrionária no movimento classista brasileiro. A análise imagética de gênero e étnico/racial em conjunto com a comissão de diversidade contribuiu para evidenciar o quanto o movimento classista é majoritariamente branco e masculino. Por outro lado, as chapas, em sua maioria, ainda não evidenciaram preocupação com o reconhecimento da diversidade na classe contábil e consequentemente, não se percebe ações efetivas para promover inclusão. Apesar disso, a criação de comissões de diversidade nos CRC's e a observação de ações pontuais, ainda tímidas, por parte de alguns CRC e pelo CFC, tais como publicações em suas redes sociais em alusão períodos ou datas simbólicas, tais como ao mês da diversidade e da consciência negra, apontam para uma mudança de cenário. Mais recentemente, em o CFC anunciou a criação do selo "CFC Inclusivo", conforme explicitado em publicação efetuada em 09/11/2022 em sua conta no Instagram:

> LANÇAMOS! A Plenária desta quarta-feira (9) marcou um momento muito importante para todos os profissionais da contabilidade. O selo do CFC Inclusivo foi apresentado e pensado para destacar o compromisso da integração entre as mais diversas bandeiras da inclusão, com respeito a todos os talentos contábeis. Um projeto sobre diversidade, equidade e inclusão. A ação visa promover a integração proposta pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), em que a inclusão, em todas as suas vertentes, esteja presente (CFC, 2022).

Espera-se que outras ações efetivas sejam concretizadas pelos CRC's e que aqueles que já iniciaram esse processo no caminho do reconhecimento da diversidade na profissão e da elaboração de políticas inclusivas sirvam de instrumento de *benchmark* para os demais conselhos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema de diversidade e inclusão necessita ser uma pauta relevante no ambiente contábil pois há urgência de políticas de inserção de grupos não hegemônicos que precisam ter espaços de fala e poder nos órgãos de representação classista no Brasil. As discussões acerca de diversidade, conscientização da classe sobre a temática de diversidade e inclusão contribuem para a mitigação da homofobia estrutural e recreativa, do racismo e do machismo no ambiente profissional. No entanto, é possível observar pelos dados levantados, que o debate sobre diversidade e inclusão precisa avançar dentro das propostas dos Conselhos Regionais de Contabilidade.

Enquanto grandes empresas do Brasil e do mundo estão se alinhando às mudanças sociais e se adaptando ao processo de diversidade e inclusão, ainda que pelo viés ESG, faz-se necessário que também nos espaços decisórios de área contábil, esse movimento ganhe força. Assim, é pertinente que os líderes da classe contábil estejam em consonância com essas mudanças para que todos e todas profissionais se sintam representados e respaldados pelos seus conselhos de classe.

Este estudo teve o objetivo de analisar o perfil dos candidatos das chapas concorrentes ao CRC de cada estado, evidenciando a composição destes. Além disso, buscou analisar as propostas das chapas apresentadas, buscando identificar evidências de pautas sobre diversidade. Os resultados apontaram que, de forma tímida, as propostas de diversidade começam a serem apresentadas pelas chapas pleiteantes aos conselhos de contabilidade, contudo, ainda muito reduzidas quanto comparadas com outros campos de interesse.

Os resultados apontaram um para uma prevalência de candidaturas masculinas (61,2%) e de pessoas lindas como brancas (81,4%). Foram observadas inciativas isoladas de algumas chapas, especialmente no campo da diversidade de gênero e raça, porém sem detalhamento de como tais ações seriam executadas. Mesmo os discursos adotados relativos à diversidade e inclusão foram diminutos. Apenas uma chapa – no peito do CRC do Paraná – apresentou em suas propostas, a de criação de uma comissão de diversidade (que ocorreu efetivamente após sua vitória no pleito no ano de 2022). Desta forma pode-se concluir que o debate sobre diversidade e inclusão ainda não são reconhecidas como pautas relevante dentro das propostas dos Conselhos Regionais de Contabilidade.

A classe contábil necessita discutir mais sobre o tema e abraçar o combate a qualquer tipo de preconceito e fomentar propostas de apoio as causas de diversidade e inclusão. Vale ressaltar que o Conselho Federal de Contabilidade é signatário dos Objetivos dos Desenvolvimento Sustentável que possui entre suas metas até 2030 garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis, logo, o acesso a espaços de representação, tais como os conselhos regionais de contabilidade, precisam atentar para a pluralidade de sua formação, bem como de seus(suas) representados(as).

O estudo contém algumas limitações que devem ser levadas em consideração, a começar pelo fato de o Conselho Federal não possuir um cadastro mais detalhado sobre a autodeclaração étnico-racial dos seus membros ativos, dificultando a avaliação e uma possível inconsistência

de dados. Além disso, o *gap* temporal em relação a data das eleições fez com que algumas propostas ficassem indisponíveis para consulta (perfis de redes sociais foram descontinuados, por exemplo). Entretanto tal casualidade não prejudicou a análise de dados, tendo um percentual de 86% de cobertura dos sujeitos.

Com sugestão de futuros estudos, recomendam-se investigações que avaliem os efeitos da adoção do Conselho Federal de Contabilidade aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU nas políticas internas de entidades do sistema CRC/CFC, a realização de um censo de diversidade para identificar perfis de profissionais contábeis integrantes de classes sub-representadas, bem como a análise de novos pleitos eleitorais nas entidades classistas para avaliar a evolução do perfil diverso de candidaturas bem como de propostas de gestão.

Este estudo é pioneiro ao lançar luz sobre o tema e colabora para a abertura da discussão da diversidade e inclusão dentro da classe contábil. Além disso, contribui para o despertar sobre a temática de reconhecimento da diversidade de corpos que compõem a profissão contábil e necessidade de inclusão nos espaços de poder na representação classista brasileira

REFERÊNCIAS

Alamino, F. N. P. & Del Vecchio, V. A. (2018). Os Princípios de Yogyakarta e a proteção de direitos fundamentais das minorias de orientação sexual e de identidade de gênero. *Revista da Faculdade de Direito*, 113, 645-668, 2018.

Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29.

Aragusuku, H. A. & Lee, H. de O. (2015). A Psicologia brasileira e as políticas LGBT no Conselho Federal de Psicologia. Revista Gestão & Políticas Públicas, 5 (1), 131-154.

B3 – Brasil Bolsa Balcão (2023). Metodologia do Índice Diversidade B3 (IDIVESA B3). B3. Disponível em < https://www.b3.com.br/data/files/96/B5/DF/ED/1B5F9810746C7D98AC094EA8/Metodologia_IDIVERSA_PT_11.8.pdf>. Acesso em maio de 2024.

Berlant, L. & Warner, M. (1998). Sex in public. Critical Inquiry, 24 (2), 547-566, 1998.

Caproni Neto, H. L.; Saraiva, L. A. S. & Bicalho, R. A. (2014). Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8 (1), 86-103, 2014.

Casemiro, I. P.; Licorio, A. M. & Siena, O. (2014). Produção científica sobre cultura organizacional: uma análise das publicações brasileiras, 2008-2011. *Revista Brasileira de* Administração Científica, 5(3), 7-17.

CMV – Comissão de Valores Mobiliários (2022*). Resolução 087*. Disponível em https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol087.html. Acesso em maio de 2024.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade (2022). *Consulta por região*. Fortaleza, CFC, 2022. Disponível em: https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0. Acesso em: 29 set. 2022.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade (2021). *Resolução nº 1.616, 18 de março de 2021*. Brasília, DF: CFC, 2021. Assunto: Aprova o Regimento Interno do Conselho Federal de Contabilidade e dá outras providências. Disponível em: https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_1616.pdf. Acesso em: 08 nov. 2022.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade (2023). *Dia da ONU: entenda a importância da data e a atuação do CFC como signatário do Pacto Global das Nações Unidas*. Disponível em < https://cfc.org.br/noticias/dia-da-onu-entenda-a-importancia-da-data-e-a-atuacao-do-cfc-como-signatario-do-pacto-global-das-nacoes-unidas/#:~:text=Nesse%20contexto%2C%20o%20Conselho%20Federal,todas%20as%20suas%20formas%2C%20inclusive> Acesso em maio de 2024.

Costa, L., A. & Fonseca, T. M. G. (2008). Da diversidade: uma definição do conceito de subjetividade. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(3), 513-519.

Costa, G. M. & Rodrigues, T. de F. (2019). 40 anos do Congresso da Virada: o avanço na pauta da diversidade sexual no conjunto CFESS/CRESS. *In*: 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 16., 2019, Brasília. *Anais*. […] Abepss. Disponível em: https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/698/680. Acesso em: 07 nov. 2022.

Fleury, M. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40 (3) 18-25.

Gil, A. C. (2014). *Métodos e técnicas de pesquisa social.* 6. ed. São Paulo: Atlas.

Ghio, A., Occhipinti, Z., & Verona, R. (2024). The Consideration of Diversity in the Accounting Literature: A Systematic Literature Review. *European Accounting Review*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/09638180.2024.2330089

Gordiano, C. A. S. G. Pereira, D. J. & Silva, L. R. F da (2022).. Narrativas Institucionais Relativas à Diversidade Sexual e Inclusão: Um Olhar sobre os Relatos Integrados do Sistema CFC/CRC. *In*: *Anais*. [...] XVI Congresso ANPCONT, Foz do Iguaçu.

Guimarães, J. E. F. (2020). Estereótipos de gêneros na contabilidade: como a mulher contadora é vista na atualidade? *In:* ETIC-Encontro de Iniciação Científica, 16., 2020, Presidente Prudente. *Anais* […] Presidente Prudente, Toledo Prudente Centro Universitário, 2020. Disponível em: http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8806. Acesso set. 22

Henz, C.(2018). Diversidade cultural e emancipação. *Revista Espaço Pedagógico*,13(1),60-73.

Insituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2022). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*. Brasília, 2022. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2022/07/populacao-ibge-2021-22jul2022.pdf. Acesso em: 05 dez. 2022.

Kahhle, E. M.(2021). Histórico do Sistema Conselhos de Psicologia e a interface com as questões LGBTs. *Caderno Temático - Psicologia e diversidade sexual*, 6 (11), 20-24.

Lakatos, E. M & Marconi, M. de A. *Metodologia científica*. 3. ed. São Paulo: Atlas.

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* […] São Paulo, XIV Congresso ANPCONT, 2021. Disponível em: https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2022/05/301_merged.pdf. Acesso dez. 2022.

Lima, J. P. R. de; Casa Nova NOVA, S. P. de C.; Sales, R. G. de & Miranda, S. C. D. Regimes de (des)igualdade na auditoria: podemos levar nosso verdadeiro eu para o trabalho? *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, Florianópolis, v. 20, p. e3147, 2021. Disponível em: https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3147. Acesso em: 20 jan. 2022.

Lopes, I. & P. R. Lima, J. (2022). Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*, 1(1), 28-40.

Mcguigan, N. & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting professional services firms. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), 625-635.

Oelrich, S., Siebold, N., & Ketelhut, K. (2024). Diversity at Work: Firms' Strategic Responses to Mandatory Diversity Disclosure. Accounting Horizons, 38 (1), pp 123-138. DOI: 10.2308/HORIZONS-2022-083.

Oliveira, J; Martins, D; Neves, S & Stirzemeker, V. (2019). A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade. *PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente]*, 1(2), 21-39.

Organização das Nações Unidas - ONU. (2022). *Objetivos de desenvolvimento sustentável*. Brasília: ONU, 2022. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em: 16 de out. 2022.

Pereira, C. B. D. (2020). Políticas públicas de inclusão: Desafios e benefícios da implementação da política de cotas para deficientes nas universidades federais. *Educação, Cultura e Comunicação*, 11(2).

Pletsch, M. D.; Oliveira, M. C. P & Colacique, R. C. (2020). Apresentação - inclusão digital e acessibilidade: desafios da educação contemporânea. *Revista Docência e Cibercultura*, Rio de Janeiro, 4(1), 13-23.

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

Serrano, C. & Brunstein, J. (2007). Relações de trabalho, percepção da deficiência e o desenvolvimento profissional do tetraplégico em uma organização pública: em busca do significado da inclusão. *In*: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 1., 2007. *Anais* […] Natal: Anpad, 2007. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=851391&pid=S1413-294X20180003000500029&lng=en. Acesso em: 29 nov. 2022.

Silva, A. C. C. D., Cirqueira, D., Rios, F., & Alves, A. L. M. (2020). Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: o caso das comissões de heteroidentificação. *Novos estudos CEBRAP*, 39, 329-347.

Suárez, P.P. & Queiroz, P. P. (2020). Direito, educação inclusiva e escola: comissão de diversidade e inclusão da Ordem dos Advogados do Brasil - Niterói. *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade*, 13(3), 312-318.

Tressoldi, C. & Cardoso, J. G. (2021). A Representatividade LGBTQ no Marketing Mix: Como dar Visibilidade a esse Consumidor? *International Journal of Business & Marketing*, 6 (1), 58-76.

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*, 9 (5), 636-641.