



## **REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL**

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 17, n. 1, Jan./Jun, 2025

Sítios: <https://periodicos.ufrn.br/index.php/ambiente>

<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 15.01.2024. Revisado por pares em: 20.03.2024. Reformulado em: 17.04.2024. Avaliado pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2025v17n1ID35108

### **Experiências e percepções das Comissões de Diversidade nos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil**

### **Experiences and perceptions of Diversity Committees in Brazil's Regional Accounting Council**

### **Experiencias y percepciones de los Comités de Diversidad en los Consejos Regionales de Contabilidad de Brasil**

#### **Autores**

##### **Henrique Ribeiro Bezerra**

Mestrando em Contabilidade pelo Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, s/n, Bairro Trindade, Centro Socioeconômico, Bloco G, 3º andar, Sala 2, Florianópolis – SC, CEP: 88.040-970. Identificadores (ID):

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5465-8543>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8422283439660784>

E-mail: [h.r.bezerra@posgrad.ufsc.br](mailto:h.r.bezerra@posgrad.ufsc.br)

##### **Edson Ferreira de Araújo**

Mestrando em Contabilidade pelo Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, s/n, Bairro Trindade, Centro Socioeconômico, Bloco G, 3º andar, Sala 2, Florianópolis – SC, CEP: 88.040-970. Identificadores (ID):

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0679-3038>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2266192239479967>

E-mail: [ferreiraedson95@gmail.com](mailto:ferreiraedson95@gmail.com)

##### **Hans Michael Van Bellen**

Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) com Sanduíche na Universidade de Dortmund. Professor no Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGC/UFSC).

Endereço: Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, s/n, Bairro Trindade, Centro Tecnológico, Departamento de Engenharia do Conhecimento (EGC), Sala 8, Florianópolis – SC, CEP: 88.040-970. Identificadores (ID):

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9224-7232>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9740639914815208>

E-mail: [hans.michael@ufsc.br](mailto:hans.michael@ufsc.br)

### Resumo

**Objetivo:** 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 trabalho é caracterizar as percepções e perspectivas dos membros conselheiros das comissões de diversidade dos CRCs no Brasil, sobre a atuação dessas comissões.

**Metodologia:** 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.

**Resultados:** 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.

**Contribuições do Estudo:** O presente trabalho contribui para fomentar a discussão sobre a diversidade e inclusão no contexto da profissão contábil no Brasil. Percebeu-se que, no ambiente classista, os padrões heteronormativos e binários são reproduzidos. Na percepção dos membros das Comissões, a continuidade dessas Comissões é necessária para promover a superação do apagamento e invisibilização de grupos socialmente minoritários na classe contábil. Quanto aos aspectos práticos, os resultados apontam para a oportunidade da implementação do Pensamento Integrado em nível estratégico nos CRCs, para tratar de forma holística os temas relacionados à diversidade e inclusão.

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

### Abstract

**Purpose:** In a recent move, some of Brazil's Regional Accounting Councils (CRC's) established Commissions related to Diversity and Inclusion issues. The objective of this work is to characterize the perceptions and perspectives of the advisory members of the diversity committees of CRCs in Brazil, regarding the performance of these Commissions.

**Methodology:** To achieve this objective, an exploratory study was carried out, with a qualitative approach and analysis of documentary data and primary data extracted from interviews conducted with members of the Diversity Committees. 10 Commissions distributed across 9 Brazilian States were identified. The interviews were conducted with members from 4 different states.

**Results:** The main results indicate that the CRC's supported the implementation of the Commissions. However, the lack of operational support was a difficulty for members unfamiliar with the class environment in implementing the Commissions' actions. Despite the support networks they have, the Commissions suffer from the absence of a workforce,

invisibility, relativization of their importance and lack of integration with the other CRC Commissions. For its continuity over time, institutional temporality, breaking paradigms, intersectionality and strengthening the class are challenges to be overcome.

**Contributions of the Study:** This work contributes to fostering discussion about diversity and inclusion in the context of the accounting profession in Brazil. It was noticed that, in the classist environment, heteronormative and binary standards are reproduced. In the perception of the members of the Commissions, the continuity of these Commissions is necessary to promote the overcoming of the erasure and invisibilization of socially minority groups in the accounting class. As for practical aspects, the results point to the opportunity to implement Integrated Thinking at a strategic level in CRCs, to holistically address issues related to diversity and inclusion.

**Keywords:** Diversity. Inclusion. CRC. Accounting. Integrated Thinking.

### Resumen

**Objetivo:** Recientemente, algunos de los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC) de Brasil establecieron comisiones relacionadas con cuestiones de Diversidad e Inclusión. El objetivo de este trabajo es caracterizar las percepciones y perspectivas de los miembros asesores de los comités de diversidad de los CRC en Brasil, sobre el desempeño de estos comités.

**Metodología:** Se realizó un estudio exploratorio, con enfoque cualitativo y análisis de datos documentales y datos primarios extraídos de entrevistas realizadas a miembros de los Comités de Diversidad. Se identificaron 10 Comisiones distribuidas en 9 estados brasileños. Las entrevistas se realizaron con miembros de 4 estados diferentes.

**Resultados:** Los resultados indican que los CRC's apoyaron la implementación de las Comisiones. Sin embargo, la falta de apoyo operativo fue una dificultad para los miembros que no estaban familiarizados con el ambiente de clase a la hora de implementar las acciones de las Comisiones. A pesar de las redes de apoyo que tienen, las Comisiones sufren de falta de fuerza laboral, invisibilidad, relativización de su importancia y falta de integración con las demás Comisiones de los CRC's. La temporalidad institucional, la ruptura de paradigmas, la interseccionalidad y el fortalecimiento de la clase son desafíos por superar.

**Contribuciones del Estudio:** Este trabajo contribuye a fomentar la discusión sobre diversidad e inclusión en el contexto de la profesión contable en Brasil. Se observó que en el ambiente clasista se reproducen estándares heteronormativos y binarios. En la percepción de los miembros de los Comités, la continuidad de estos Comités es necesaria para promover la superación del borrado e invisibilización de grupos socialmente minoritarios en la clase contable. En cuanto a los aspectos prácticos, los resultados apuntan a la oportunidad de implementar el Pensamiento Integrado a nivel estratégico en los CRC, para abordar de manera integral cuestiones relacionadas con la diversidad y la inclusión.

**Palabras clave:** Diversidad. Inclusión. CRC. Contabilidad. Pensamiento Integrado.

## 1 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) (Decreto-Lei nº 9.295, 1946). O referido instrumento legal define as atribuições dos profissionais e as entidades responsáveis pela fiscalização do exercício profissional. Essas entidades são representativas da classe contábil, sendo compostas por contadores e técnicos em contabilidade, eleitos por seus pares em sufrágio para a renovação do Plenário (Lei nº 12.932, 2013). Apesar desse marco temporal quanto à representatividade profissional, a discussão sobre a sub-representação de corpos não-hegemônicos nos espaços de poder é recente.

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, está 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 base em evidências do cenário holandês, Detzen, De Vries e Wong (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).

Apesar de estudos que abordam a diversidade e inclusão no campo da contabilidade serem incipientes (Annisette & Prasad, 2017; Hammond, 2018; Rumens, 2016), há evidências da instrumentalização da prática contábil para a manutenção do *status quo* nas sociedades alemã (Twyford & Funnell, 2023; Walker, 2000) e brasileira (Lopes & Lima, 2022; Silva, 2014). Não obstante, no âmbito das organizações, a contabilidade pode ser utilizada como instrumento para exercer o controle organizacional (Bryer, 2006). Todavia, quando tal controle é exercido fundamentado em uma cultura que reproduz padrões heteronormativos e binários, promove a invisibilização de identidades sexuais e de gênero (Sedwick, 2007; Stenger & Roulet, 2017; Valocchi, 2005).

Para enfrentar os desafios postos, o Pensamento Integrado pode ser implementado nas organizações, permitindo que as estratégias e ações sejam abordadas de forma holística. Para Maria, d’Angelo e Borgeth (2022), o Pensamento Integrado deve promover uma mudança na cultura organizacional. Consequentemente, o Relato Integrado endereçado às partes interessadas é o resultado desse processo. No cenário sul-africano, Ahmed (2023) encontrou evidências de que o Pensamento Integrado conduz à concretização dos compromissos postulados nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), dentre eles estão os objetivos 5 (igualdade de gênero) e 10 (redução das desigualdades).

Diante da literatura incipiente (Annisette & Prasad, 2017; Hammond, 2018; Rumens, 2016), 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), postula-se a seguinte questão de pesquisa: **Quais são as percepções e perspectivas dos membros conselheiros das Comissões de Diversidade dos CRCs, sobre a atuação dessas comissões?** O objetivo deste trabalho é caracterizar as percepções e perspectivas dos membros conselheiros das comissões de diversidade dos CRCs no Brasil, sobre a atuação dessas comissões.

O presente trabalho contribui com a literatura sobre diversidade e inclusão na seara da contabilidade ao evidenciar que, mesmo no ambiente classista, os membros das Comissões de Diversidade estão sujeitos à invisibilização de suas identidades sexual e de gênero. Percebeu-se que, no ambiente classista, os padrões heteronormativos e binários são reproduzidos. Portanto, na percepção dos membros das Comissões, a continuidade dessas Comissões é necessária para promover a superação do apagamento e invisibilização de grupos socialmente minoritários na classe contábil.

Quanto aos aspectos práticos, os resultados apontam para a oportunidade da implementação do Pensamento Integrado em nível estratégico nos CRCs, para tratar de forma holística os temas relacionados à diversidade e inclusão. Assim, é possível abordar questões relacionadas a essa agenda de forma transversal, e não apenas como uma pauta isolada de uma Comissão. Forjar uma cultura organizacional fundamentada no Pensamento Integrado pode ser um fator indutor para a concretização dos objetivos 5 e 10 dos ODS, que guardam relação com a missão das Comissões de Diversidade e Inclusão.

## 2 Revisão da Literatura

Este trabalho está alicerçado na discussão sobre diversidade e inclusão no contexto organizacional e seus desdobramentos. Nesta seção, é apresentada uma contextualização histórica para sustentar o problema apresentado no trabalho, compreendendo a diversidade e inclusão como um campo amplo que inclui interseccionalidades (Hammond, 2018; Lopes & Lima, 2022) como gênero (Lopes & Lima, 2022), identidade sexual (Stenger & Roulet, 2017), classe social, raça, deficiências (Hammond, 2018) e outras questões.

Em seguida, tratou-se do Relato Integrado e, sobretudo, o Pensamento Integrado. No âmbito das organizações, o Pensamento Integrado tem o potencial para ser um condutor que orienta as ações estratégicas com o poder de quebrar paradigmas (Maria *et al.*, 2021), pois descentraliza a atenção dos gestores em 5 capitais além do financeiro e produz como resultado um Relato Integrado dessas ações para os *stakeholders*.

### 2.1 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, bem como 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. Tais princípios norteiam investimentos que são 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 à 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 à 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 (Twyford & Funnell, 2023; Walker, 2000) e de escravidão de pessoas pretas ao longo da história do Brasil (Lopes & Lima, 2022; Silva, 2014). 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 começaram a compreender que a diversidade e inclusão impulsionam o sucesso a longo prazo, decorrente de uma evolução social que pressiona 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, Pereira e Costa, (2021).

## 2.2 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, Carvalho, & Kassai, 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 de um processo mais amplo, baseado no pensamento integrado. Esse processo 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 (Aras & Williams, 2022; Baret & Helfrich, 2018; Flower, 2015), e a ausência de metodologias para mensurar a *performance* das organizações (Aras & Williams, 2022; Dumay, Bernardi, Guthrie, & La Torre 2017).

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 organizações.

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, Cohen e Baraka (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.

### 3 Procedimentos Metodológicos

Para caracterizar as experiências e percepções dos membros conselheiros das comissões de diversidade e inclusão dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Brasil, realizou-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 dessas Comissões, no portal de 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**

*Comissões instituídas.*

UF	DENOMINAÇÃO	INSTRUMENTO LEGAL	DATA
RS	COMISSÃO DE ESTUDOS PLURAL E INCLUSIVO	PORTARIA CRC/RS Nº 93/2020	20/11/2020
CE	COMISSÃO DE INCLUSÃO SOCIAL E DIVERSIDADE	PORTARIA CRC/CE Nº 22/2022	26/01/2022
SP	COMISSÃO ASG(ESG)	PORTARIA CRC/SP Nº 42/2022	24/03/2022
BA	COMISSÃO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	PORTARIA CRC/BA Nº 63/2022	25/03/2022

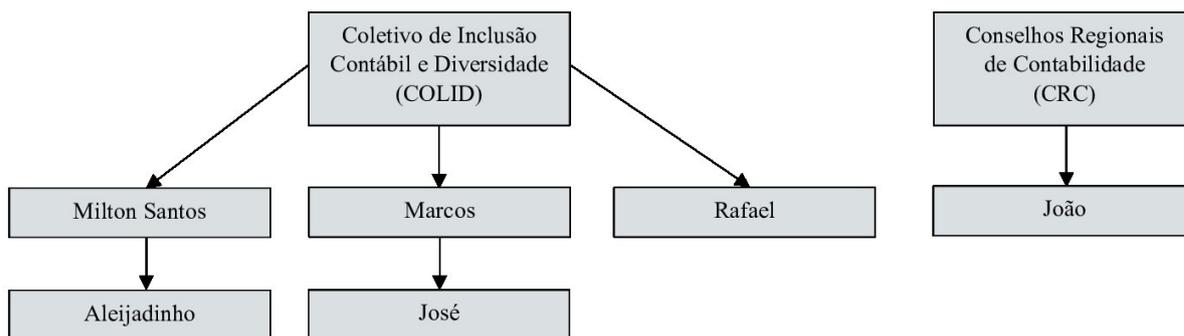
RN	COMISSÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	PORTARIA CRC/RN Nº 28/2022	12/04/2022
PR	COMISSÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO PROFISSIONAL	PORTARIA CRC/PR Nº 65/2022	28/04/2022
GO	COMISSÃO ASG(ESG)	PORTARIA CRC/GO Nº 136/2022	01/09/2022
PA	COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO SOCIAL	PORTARIA CRC/PA Nº 347/2022	30/12/2022
RJ	COMISSÃO ASG(ESG)	PORTARIA CRC/RJ Nº 6/2023	16/01/2023
RJ	COMISSÃO DE EQUIDADE RACIAL	PORTARIA CRC/RJ Nº 37/2023	09/03/2023

*Nota.* Unidade Federativa (UF). Não foram localizadas as Portarias de instituição das Comissões relativas aos estados do Rio Grande do Norte e do Rio Grande do Sul. Considerou-se a Portaria de nomeação mais antiga.

**Fonte:** *Dados da pesquisa.*

Os entrevistados foram convidados para participar do estudo por meio de comunicações realizadas por *e-mail* e *WhatsApp*. Para a seleção dos participantes, foi utilizada a Técnica *Snowball* (Bola de Neve). De acordo com Bockorni e Gomes (2021), essa 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. As indicações foram intermediadas pelo Coletivo de Inclusão Contábil e Diversidade (COLID). Além disso, um dos convites enviados aos CRCs foi aceito. Como resultado, seis membros de conselho aceitaram participar deste estudo, distribuídos da seguinte maneira: CE (2), PR (2), RN (1) e GO (1). A Figura 1 ilustra o processo de seleção dos participantes.



**Figura 1** *Seleção dos participantes.*

**Fonte:** *Adaptado de Noy (2008).*

As entrevistas foram realizadas de forma *online*, por meio da plataforma Skype®, sendo compostas por quatro perguntas com o objetivo de capturar as definições constitutivas apresentadas na Tabela 3. Com duração entre 15 e 30 minutos, as entrevistas foram gravadas e arquivadas para posterior transcrição e análise dos dados. As perguntas foram elaboradas com

base em Tirado-Valencia (2019), Daff e Parker (2020) e Raji e Hassan (2021), permitindo explorar de forma abrangente as percepções dos membros das Comissões de Diversidade sobre suas atuações, integração e perspectivas dentro dessas Comissões.

**Tabela 3**

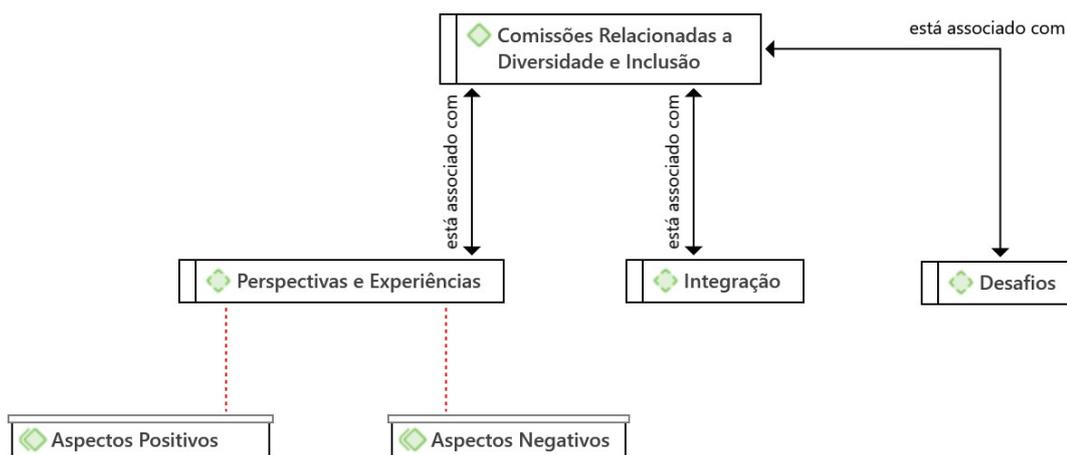
*Roteiro de Entrevista*

<b>Definição Constitutiva</b>	<b>Definição Operacional</b>
a) Descrição do perfil dos entrevistados e reconhecimento de suas trajetórias pessoais, profissionais e atuação no ambiente classista.	a) Inicialmente, você poderia se apresentar? Qual seu nome? Idade? Nível de formação acadêmica? Como você chegou na Comissão?
b) Caracterização da percepção dos membros das Comissões de Diversidade e Inclusão sobre as experiências vivenciadas no ambiente classista e a atuação dessas Comissões.	b) Em sua perspectiva, quais são as principais experiências positivas ou negativas que colaboraram para o início dessa Comissão?
c) Caracterização da atuação integrada das Comissões de Diversidade e Inclusão, conforme percebida pelos membros dessas Comissões, e análise sobre a implementação do Pensamento Integrado nas atividades realizadas por essas Comissões.	c) Em sua percepção, a Comissão age de forma integrada e conectada com as demais Comissões?
d) Caracterização das perspectivas dos membros das Comissões de Diversidade e Inclusão, a partir de suas percepções, sobre o desempenho futuro dessas Comissões.	d) Em sua avaliação, quais são os desafios que a Comissão pode encontrar no futuro?

**Fonte:** Adaptado de Tirado-Valencia (2019), Daff e Parker (2020) e Raji e Hassan (2021).

A análise dos dados foi conduzida utilizando elementos da 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 às codificações pré-definidas para produzir interpretações e inferências.

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.

Fonte: Dados da pesquisa.

#### 4 Resultados e Análises

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. A Figura 3 descreve o perfil e as trajetórias dos entrevistados.

Entrevistados
Meu nome é José, sou formado em Ciências Contábeis, mestre e doutorando em contabilidade. Minha entrada na Comissão se deu por meio do convite do atual presidente. Participo do sistema CRC desde 2015, quando entrei nesse ambiente não existia esse tipo de Comissão. Entretanto, graças às discussões, hoje temos este local de visibilidade que antes não existia.
Meu nome é Aleijadinho, tenho 30 anos, sou formado em Contabilidade e atualmente estou cursando o mestrado em Administração. Minha entrada na Comissão ocorreu por meio do convite do presidente para integrar a nova composição dentro do ambiente classista. Inicialmente, participei como membro e atualmente estou como vice-presidente, um desafio maior. No entanto, estamos trabalhando muito para garantir a continuidade dessa Comissão dentro do sistema CRC.
Me chamo Milton Santos e entrei na Comissão a convite do sistema CRC, pela antiga presidente, que também é conselheira do CRC e membro dessa Comissão. Devido a demandas e compromissos pessoais, ela renunciou ao cargo de presidente, que foi assumido por mim. Portanto, hoje sou presidente dessa Comissão. A Comissão surgiu em 2020, devido a provocação de coletivos ao sistema CRC sobre a criação desse canal de comunicação, sendo a primeira Comissão do país. Foi nesse cenário que cheguei à 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. Minha chegada à Comissão de Diversidade ocorreu por convite da nossa atual presidente, que percebeu a necessidade desse canal de comunicação entre os grupos minoritários. Devido a outros estados iniciarem esse movimento, ela se sentiu sensibilizada em criar essa Comissão, nomeando os conselheiros para esse movimento. No ano 2023, estamos nos preparando para realizar ações integradas com outros Conselhos em busca de uma maior comunicação e diversidade entre a classe contábil.

Meu nome é Rafael, sou contador, graduado em Contabilidade, mestre e atualmente cursando doutorado em Administração e Controladoria. O convite para integrar a comissão foi uma baita (sic) surpresa pra mim, veio através de um dos membros que atualmente faz parte dessa comissão [...]. Desenvolvi algumas pesquisas dentro da perspectiva da diversidade, com foco na diversidade de gênero. Foi quando comecei a estudar sobre o gênero e, na graduação, orientei trabalhos de conclusão de curso também nessa temática da diversidade [...]. Quando recebi o convite para fazer parte da Comissão da Diversidade, Equidade e 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. Cheguei a esta 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 dela, seguindo assim a construção da Comissão com toda liberdade e espaço concedidos pelo presidente do Conselho. Realizamos *lives* e eventos em todo o meio contábil, fortalecendo assim a agenda dos grupos minoritários na contabilidade.

**Figura 3** *Perfil dos Entrevistados.*

**Fonte:** *Dados da pesquisa.*

## 4.1 Perspectivas e Experiências nas Comissões

### 4.1.1 Aspectos Positivos

Com maior frequência, os entrevistados citaram a boa aceitação do Presidente do Conselho e o fato de não haver resistência para a 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. O que possibilita 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”.

#### 4.1.2 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 por comportamentos que relativizam a importância da Comissão e, conseqüentemente, promovem a ocultação de identidades (Stenger & Roulet, 2017). Nesse sentido, José expôs 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.”.

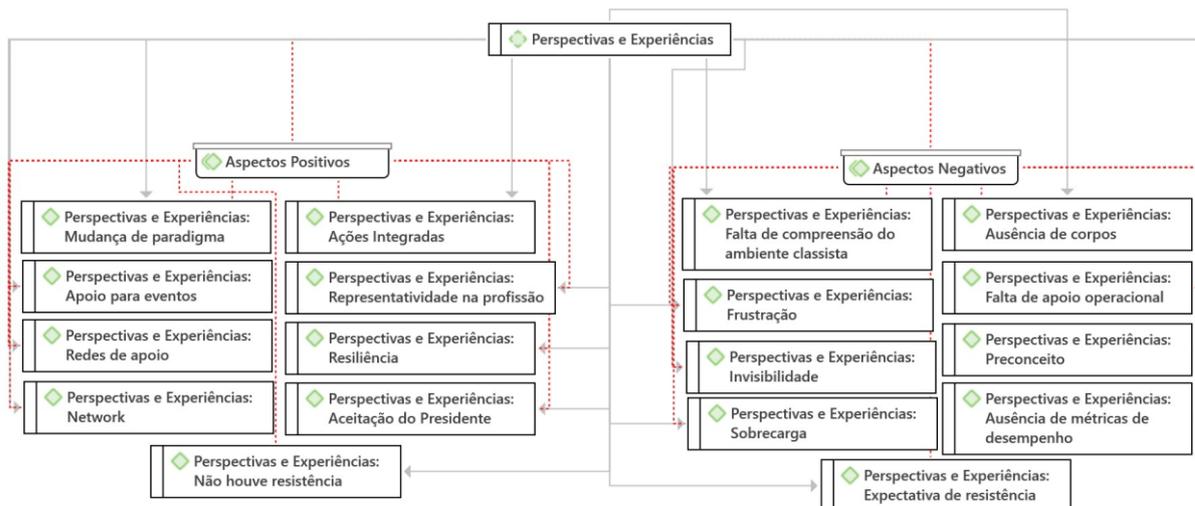
Relacionado à invisibilidade percebida pelos entrevistados está o preconceito, mencionado ao menos em duas ocasiões. O preconceito é percebido pelos entrevistados de forma mais explícita contra pessoas LGBTQIAPN+ e de forma implícita em alguns discursos, nos quais a associação de palavras às populações 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, essa expectativa não se confirmou, uma vez que, em geral, os CRC's têm apoiado as ações das Comissões. Cabe salientar, porém, que a própria expectativa pode ser resultado 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 a ausência de corpos. Milton Santos salienta que “não dá [...] para ter clareza [...]” se os resultados incipientes em relação à divulgação das Comissões podem ser atribuídos aos membros, ao sistema ou à 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 4 ilustra os aspectos positivos e negativos identificados nas transcrições das entrevistas realizadas e tratadas pelos pesquisadores no *software* Atlas.ti®.



**Figura 4** *Perspectivas e Experiências.*

**Fonte:** Dados da pesquisa.

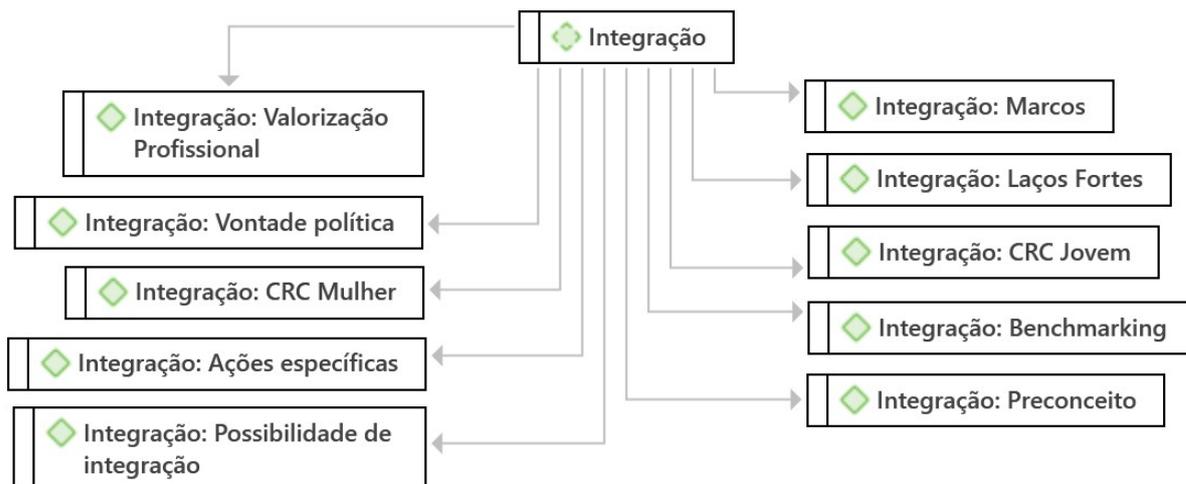
## 4.2 Integração

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 à 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 5 são evidenciados os resultados quando perguntados se a Comissão de Diversidade e Inclusão possui alguma integração com as demais comissões existentes do sistema CRC.



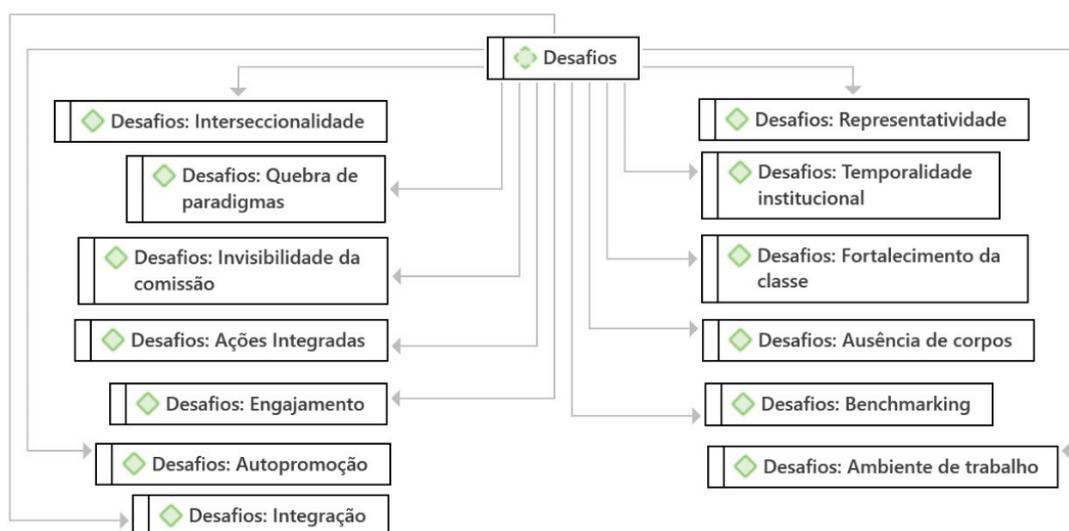
**Figura 5** *Integração.*

Fonte: Dados da pesquisa.

### 4.3 Desafios

No campo dos desafios, os entrevistados evidenciaram que a quebra de paradigmas é um dos grandes desafios enfrentados por essas Comissões. 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 das Comissões.

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.”. A Figura 6 apresenta os resultados obtidos quando os entrevistados foram perguntados sobre quais os desafios que as Comissões de Diversidade e Inclusão poderão enfrentar.



**Figura 6** *Desafios.*

Fonte: *Dados da pesquisa.*

**5 Considerações Finais**

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 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. Os resultados deste estudo contribuem com a discussão sobre diversidade e inclusão no campo da contabilidade ao evidenciar a percepção e perspectiva dos membros dos Conselhos de Diversidade dos CRCs sobre a atuação dessas Comissões. Apesar de a constituição das Comissões se configurar como um avanço para aumentar a representação de grupos socialmente sub-representados, o ambiente classista reproduz padrões heteronormativos e binários, promovendo o apagamento de pessoas pertencentes a esses grupos sociais. Na percepção dos membros dessas Comissões, sua continuidade é necessária para superar o apagamento e invisibilização.

Relativamente a contribuição prática, o estudo aponta a oportunidade para as Comissões de Diversidade e Inclusão idealizarem e alicerçarem suas ações amparadas 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 (Maria *et al.*, 2022). Dessa forma, ações em direção à 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, é paradoxal que a quebra de paradigma seja concomitantemente um ganho e um desafio. Um ganho para os contadores que se identificam como pertencentes aos grupos sociais historicamente marginalizados e podem, a partir das Comissões de Diversidade e Inclusão, sentirem-se representados. É 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 levaram à 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, bem como a ausência de concepções dos entrevistados sobre outros marcadores sociais da diversidade e inclusão (etarismo, capacitismo e gênero).

Como agenda de pesquisa, propõe-se que pesquisas futuras investiguem: a) se há agenciamento na relação entre a diretorias dos CRC's e às Comissões de Diversidade e

Inclusão; b) se e/ou como o pensamento integrado é utilizado na gestão dos CRC's para a superação da invisibilização e apagamento de grupos socialmente sub-representados.

## 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, 8 de fevereiro). *Conheça a Comissão de Diversidade e Inclusão Social do CRCCE*. Site CRCCE. Recuperado de <https://www.crc-ce.org.br/2022/02/conheca-a-comissao-de-diversidade-e-inclusao-social-do-crcce/>
- Daff, L., & Parker, L. D. (2020). Accountants' perceptions of communication in not-for-profit organisations: Inhibitors, enablers and strategies. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(6), 1303–1333. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2019-3948>
- 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. Brasília, DF. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del9295.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm)

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*. Recuperado de <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. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12932.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.932%2C%20DE%2026,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%2026,dos%20Conselhos%20Regionais%20de%20Contabilidade)

Lopes, I., & Lima, J. P. R. (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, outubro). Os Indicadores Sociais Relacionados a LGBTQIA+ Divulgados em Relatórios de Sustentabilidade de Empresas Brasileiras. In *Anais do 4º Congresso UFU de Contabilidade*, Uberlândia, MG. <https://eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/contufu2021.completo0138.pdf>

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>

Raji, A., & Hassan, A. (2021). Sustainability and stakeholder awareness: A case study of a Scottish university. *Sustainability*, 13(8), 4186. <https://doi.org/10.3390/su13084186>

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>

Tirado-Valencia, P., Cordobés-Madueño, M., Ruiz-Lozano, M., & De Vicente-Lama, M. (2019). Integrated thinking in the reporting of public sector enterprises: A proposal of contents. *Meditari Accountancy Research*, 28(3), 435–453. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-03-2019-0458>

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. Recuperado de <https://www.un.org/millenniumgoals/>.

United Nations. (2019). *Principles for Responsible Investment*. New York: United Nations. Recuperado de <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>