



A DIVERSIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL¹

Camila Daniele Viana²

Ailson José Vier³

RESUMO

O artigo tem como tema a representatividade da diversidade de gênero e de raça entre os integrantes que atuam nos escritórios de contabilidade do Rio Grande do Sul, associados ao SESCONRS. O objetivo é descrever a representatividade e o comprometimento dos estabelecimentos contábeis com seus colaboradores frente à diversidade de gênero e raça. Foram definidos como objetivos específicos: demonstrar a representatividade dos associados com seus colaboradores em relação à diversidade de gênero, de raça e de orientação sexual; identificar se há a existência de conflitos entre os associados e colaboradores no local de trabalho onde a diversidade é reconhecida e praticada e; identificar junto aos associados se existem políticas definidas para a inclusão da diversidade. Quanto à metodologia, no que diz respeito à abordagem do problema, a pesquisa é quantitativa. Quanto à sua natureza, caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, tendo como procedimento técnico a pesquisa de campo. Foi aplicado um questionário com 13 perguntas, sendo cinco perguntas fechadas e oito assertivas utilizando a escala *Likert* de cinco pontos. Os resultados apontam que as políticas de inclusão da diversidade estão sendo integradas ao ambiente de trabalho, tornando o local agradável para o desenvolvimento de suas atividades quando os colaboradores se sentem pertencentes. Quanto à representatividade entre os associados e colaboradores, destaca-se a presença feminina com 67,53%, os declarados heterossexuais, com a percentagem de 94,81% e indivíduos de cor branca com 87,01%, situação que aos poucos vem se transformando.

Palavras-chave: Contabilidade, Diversidade, Gênero, Raça.

ABSTRACT

The article has as its theme the representativeness of gender and racial diversity among the members who work in the accounting offices of Rio Grande do Sul,

¹ Data da submissão: 20 dez. 2022.

² Acadêmica do curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat/RS. *E-mail:* camilaviana@sou.faccat.br.

³ Professor orientador das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat/RS. *E-mail:* ailsonvier@faccat.br

associated with SESCONRS. The objective is to describe the representativeness and commitment of accounting establishments with their employees in the face of gender and race diversity. Specific objectives were defined: to demonstrate the representativeness of the associates with their collaborators in relation to the diversity of gender, race and sexual orientation; identify whether there are conflicts between associates and employees in the workplace where diversity is recognized and practiced and; identify with the associates if there are defined policies for the inclusion of diversity. As for the methodology, with regard to the approach to the problem, the research is quantitative. As for its nature, it is characterized as an applied research, with field research as a technical procedure. A questionnaire with 13 questions was applied, being five closed questions and eight assertive ones, using the five-point Likert scale. The results show that diversity inclusion policies are being integrated into the work environment, making the place pleasant for the development of their activities when employees feel they belong. As for the representation among associates and employees, there is a female presence with 67.53%, those declared to be heterosexual, with a percentage of 94.81% and white individuals with 87.01%, a situation that, little by little, it is changing.

Keywords: Accounting, Diversity, Gender, Race.

1 INTRODUÇÃO

A diversidade é uma construção social. É a sociedade que constrói os padrões do que é certo ou errado. Levando em consideração o que diz a Constituição Federal do Brasil, de 1988, todos devem ser tratados, sem distinção, independentemente de qualquer diferença, não podendo haver qualquer desigualdade em suas atividades no trabalho, tampouco em seus salários. (BRASIL, 1988).

Percebe-se que ela está sendo incluída nas instituições. Companhias elencadas na B3 - Brasil, Bolsa, Balcão - possuirão novas regras para o aumento da diversidade de gênero e o reconhecimento dos grupos minoritários em funções de alta liderança. Na B3 é possível constatar o crescimento da diversidade de gênero nas empresas que compõem o segmento do Novo Mercado. (FILIPPE, 2022).

Além disso, ajudar a incentivar avanços e mudanças no mercado financeiro é um dos papéis da B3, e o tema sobre a diversidade é um dos assuntos que precisa ser priorizado. Mesmo que a atuação feminina na sociedade ocorra há bastante tempo, é constatado que grande parte das companhias elencadas ainda não possuem mulheres em seus conselhos e administrações. (FILIPPE, 2022).

Partindo dessa premissa, o tema do artigo foi escolhido para identificar a representatividade dos profissionais que atuam nos escritórios de contabilidade, a fim de reconhecer as diversidades de gênero e de raça que existem nesses ambientes,

bem como destacar o engajamento dos contabilistas empresários frente à diversidade de seus colaboradores, e qual seu comprometimento junto a eles para conquistar um ambiente de trabalho harmonioso.

Dessa forma, levanta-se o seguinte questionamento: Qual é a representatividade e o comprometimento dos estabelecimentos contábeis com os seus colaboradores frente à diversidade de gênero e de raça?

Sendo assim, o presente artigo possui como objetivo geral descrever a representatividade e o comprometimento dos estabelecimentos contábeis com os seus colaboradores frente à diversidade de gênero e de raça.

Além do objetivo geral, definiram-se os seguintes objetivos específicos: a) demonstrar a representatividade dos associados com seus colaboradores em relação à diversidade de gênero, de raça e de orientação sexual; b) identificar se há a existência de conflitos entre os associados e colaboradores no local de trabalho onde a diversidade é reconhecida e praticada; c) identificar junto aos associados se existem políticas definidas para a inclusão da diversidade.

Esta pesquisa se justifica na medida em que, segundo Roloff (2018), empresas nas quais há diversidade no ambiente de trabalho são mais rentáveis. Existem benefícios decorrentes da diversidade de gênero e de raça em uma organização, na medida em que os indivíduos criam vínculo afetivo no ambiente onde trabalham, o qual tratam como segunda casa, executam suas tarefas mais felizes e, com isso, produzem mais. A diversidade está voltada para a inovação, pois não há como formar um ambiente de trabalho inovador sem respeitar as diferenças. (ROLOFF, 2018).

Na metodologia, foi adotada a pesquisa quantitativa, a qual contou com a aplicação de questionários *on-line*, contendo 13 perguntas, sendo cinco delas fechadas e oito assertivas, utilizando a escala *Likert* de cinco pontos, empregando a ferramenta do *Google Forms*.

O artigo está dividido em cinco capítulos, sendo o primeiro a introdução. Na sequência, apresenta-se a fundamentação teórica, a metodologia, a apresentação e a análise dos dados e, por fim, as considerações finais, seguidas das referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Diversidade

Para Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), os primeiros trabalhos científicos nacionais sobre diversidade têm início nos anos de 1990, tornando compreensível a necessidade de novos estudos voltados para o assunto, sobre métodos de inclusão de indivíduos diferentes no espaço de trabalho.

Segundo Fleury (2000), o tema sobre a diversidade cultural pode ser compreendido sob diferentes pontos de vista: coletiva ou individual, sociedade e organizacional. A autora argumenta que as referências culturais, transmitindo imagens de valores e relações de poder, necessitam ser analisadas em todos os níveis.

A sociedade brasileira considera sua criação diversa, incluindo em sua vida o que seus antepassados africanos deixaram, como: alimentação, música e crenças religiosas, mas é uma sociedade em que as posições de importância no mercado de trabalho e o acesso à educação são estabelecidos pela origem econômica e racial. (FLEURY, 2000).

Durante o século XIX, o Brasil passou por mudanças culturais, por influência da vinda de imigrantes europeus e asiáticos que chegaram ao país. Ao longo da história, os padrões culturais foram se modificando e se desenvolvendo, fazendo com que a sociedade se tornasse diversificada. (FLEURY, 2000).

Ainda segundo Fleury (2000), a diversidade é definida como um grupo de pessoas com similaridades distintas, que interagem em um mesmo sistema na sociedade. Ela está associada ao respeito ao individualismo dos colaboradores e a seu reconhecimento enquanto indivíduo.

Para corroborar, Gomes (2012) destaca que a diversidade pode ser compreendida como uma construção social, formada por meios históricos culturais e também de políticas de diferenças, que surge em meios com vínculos de poder e com o crescimento da desigualdade social.

O direito à diversidade está garantido ao povo brasileiro, através do seu processo democrático que deve assegurar a todos sua participação, independentemente de sua origem, cor, sexo e qualquer outra forma de discriminação. (FERRAZ; LEITE, 2015).

Estão expostos pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 3, incisos I e IV, “[...] construir uma sociedade livre, justa e solidária e “[...] promover o bem de todos,

sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988, art. 3º, incisos I e IV).

Pode-se definir que a diversidade cultural nas organizações brasileiras tem seu tema muito recente, de modo que se manifesta em companhias americanas, em um primeiro momento, por pressão de suas empresas matrizes, com a necessidade de criar vantagens através da diversidade incluída nas organizações. (FLEURY, 2000).

Mesmo a diversidade sendo recente no Brasil, ela vem se destacando com intensidade. Na atualidade, faz-se necessária a convivência com a diversidade dos indivíduos em um ambiente de trabalho, com respeito ao próximo, e, para isso acontecer, é necessário que as políticas sobre diversidade sejam debatidas constantemente.

No campo da contabilidade, o desenvolvimento feminino tem sido significativo e marcante, desprendendo-se dos padrões históricos em que a presença feminina na contabilidade vem crescendo expressivamente. Independentemente de sua relevância, por sua força, as mulheres vêm alcançando seu espaço, força essa que faz a diferença nos locais de trabalho, quebrando paradigmas e incluindo a diversidade nestes ambientes. (CRC/RS, 2019).

O Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRC/RS), criado em 25 de abril de 1947, tem a função de registrar e fiscalizar os profissionais contábeis. Também se destaca por sua participação em movimentos sociais, com assuntos de interesse da comunidade e da sociedade, assim como nas ações de responsabilidade social. (CRC/RS, 2017).

No cenário histórico da contabilidade, a participação das mulheres vem aumentando gradativamente, o que é muito importante, destacando-se a feminilidade em todos os ambientes, tendo papel fundamental no mercado de trabalho.

O projeto que teve papel fundamental na evolução da mulher no mercado de trabalho da contabilidade foi o evento “Mulher Contabilista”, criado há mais de 30 anos, com o propósito de incentivar a participação feminina na profissão, sendo que contribuiu para que a participação das mulheres alcançasse lugar onde a presença masculina era marcante. (CRC/RS, 2019).

A Tabela 1 demonstra o crescimento dos profissionais contábeis do sexo feminino em relação aos profissionais do sexo masculino, com registro no CRC/RS a partir do ano de 1947 até 2021.

Tabela 1: Crescimento de profissionais do sexo feminino - 1947 a 2021

PERÍODO	HOMENS		MULHERES	
	Anos	Quantidade	%	Quantidade
1947 a 1959	8.362	93,88	545	6,12
1960 a 1969	7.218	89,16	878	10,84
1970 a 1979	10.005	77,8	2.854	22,2
1980 a 1989	10.918	65,95	5.638	34,05
1990 a 1999	12.059	54,56	10.045	45,44
2000 a 2009	7.293	44,23	9.197	55,77
2010 a 2018	6.176	35,41	11.267	64,59
2019 a 2021	12.289	48,56	13.016	51,44

Fonte: CRC/RS (2022). Adaptada pela autora.

É visível observar, na Tabela 1, o aumento da participação feminina, ao longo dos anos, com registro profissional no CRC/RS.

Desde a criação do CRC/RS até o exercício 2016, todas as gestões tiveram como presidente a figura masculina, que contribuiu para desenvolver a profissão contábil. Mas em 2017, passados 70 anos, foi eleita, por unanimidade, a primeira mulher, e negra, como presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, a contadora Ana Tércia Lopes Rodrigues. (CRC/RS, 2019).

A presidente do CRC/RS já tinha uma relação com a entidade há mais de 28 anos, onde trabalhou em diversos setores, mas teve seu marco histórico quando assumiu a presidência, destacando-se pelo seu trabalho e por mostrar que a diversidade de gênero e de raça está incluída nos ambientes da sociedade contábil e vem crescendo cada vez mais, devido às políticas de inclusão. (CRC/RS,2019).

Salienta-se que a presidência é o cargo executivo encarregado pelo comando do Conselho Regional de Contabilidade. Compete ao presidente conduzir e adotar modelos fundamentais para o desempenho dos programas e projetos do conselho e fazer cumprir a missão institucional da entidade. (CRC/RS, 2022).

2.2 Contabilidade

A contabilidade existe desde o início das civilizações, pois o homem é ambicioso e quer avaliar e aumentar suas riquezas. Essa ciência era usada pelos antigos para contabilizar seus rebanhos de ovelhas, verificando se, entre um inverno e outro, havia incorrido em lucros ou prejuízos, ou seja, crescimento ou decréscimo em seus rebanhos. (IUDICIBUS; MARION; FARIA,2017).

Naquela época não havia moedas. O denominador comum eram as ovelhas, mesmo assim, já existia a prática da contabilidade, como o inventário, ficando a evidência de que ela é tão antiga quanto o homem, chamada como a fase empírica da contabilidade, pois eram utilizados desenhos, figuras para reconhecer o patrimônio existente. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

A evolução econômica tem tornado a contabilidade cada vez mais importante, de tal forma que nos dias de hoje o profissional contábil tem um papel importante na sociedade e no meio mercantil. No Brasil, até a década de 1960, esse profissional era conhecido como “guarda-livros”, insultuoso e de pouca importância, sendo que a partir da década de 1970, a expressão desapareceu e observou-se uma valorização no mercado de trabalho para o contabilista. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

Quanto à função do contador, pode-se dizer que a incumbência básica é elaborar informações úteis para a tomada de decisões. Entretanto, em alguns segmentos da economia, especialmente em pequenas empresas, a função do contador é cumprir as exigências do fisco. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

Cabe destacar que a contabilidade é uma ciência social, pois é através da ação humana que se constitui e se modifica o fenômeno patrimonial, utilizando as técnicas da estatística e da matemática como a sua principal ferramenta. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

Para Padoveze (2016), o patrimônio é a soma das riquezas em posse de uma empresa ou pessoa, sendo o conjunto de bens que esta pessoa ou empresa possui, como móveis e imóveis, bens comerciáveis, entre outros, além das obrigações (dívidas). Pode-se definir também patrimônio como “o conjunto de bens, direitos e obrigações de uma entidade”. (PADOVEZE, 2016, p. 4).

Constantemente, existem situações em que se precisam tomar decisões na vida, e essas requerem cuidados maiores e uma profunda análise dos dados disponíveis. Dentro das empresas a situação não é diferente, a responsabilidade por essas decisões fica a cargo do administrador, por isso a necessidade de contar com informações fidedignas que o auxiliem na tomada de decisão. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

Nesse sentido, o controle proporcionado pela contabilidade é um grande aliado para a tomada de decisões, estando ela diretamente associada à aferição dos elementos referentes aos bens em moeda corrente de seu país. (PADOVEZE, 2016).

Por essa razão, considera-se que o instrumento que auxilia os administradores na tomada destas decisões é a contabilidade. Ela coleta todos os dados financeiros, econômicos e patrimoniais da empresa, registrando e demonstrando, em forma de relatórios, informações que auxiliam nestas decisões. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

Também é importante destacar que a contabilidade é uma das áreas que mais possibilita oportunidades de trabalho ao profissional. O estudante que opta por uma graduação em contabilidade terá inúmeras alternativas para a escolha da área a ser executada. (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2017).

Ao longo dos anos, a contabilidade vem evoluindo. Na antiguidade, ela era utilizada para contabilizar rebanhos de ovelhas, hoje registra os fatos ocorridos dentro das organizações e, com isso, gera as informações apropriadas, através de relatórios precisos, que são elaborados pelos contadores para que os gestores possam tomar decisões de forma correta e coerente, auxiliando-os na busca por resultados.

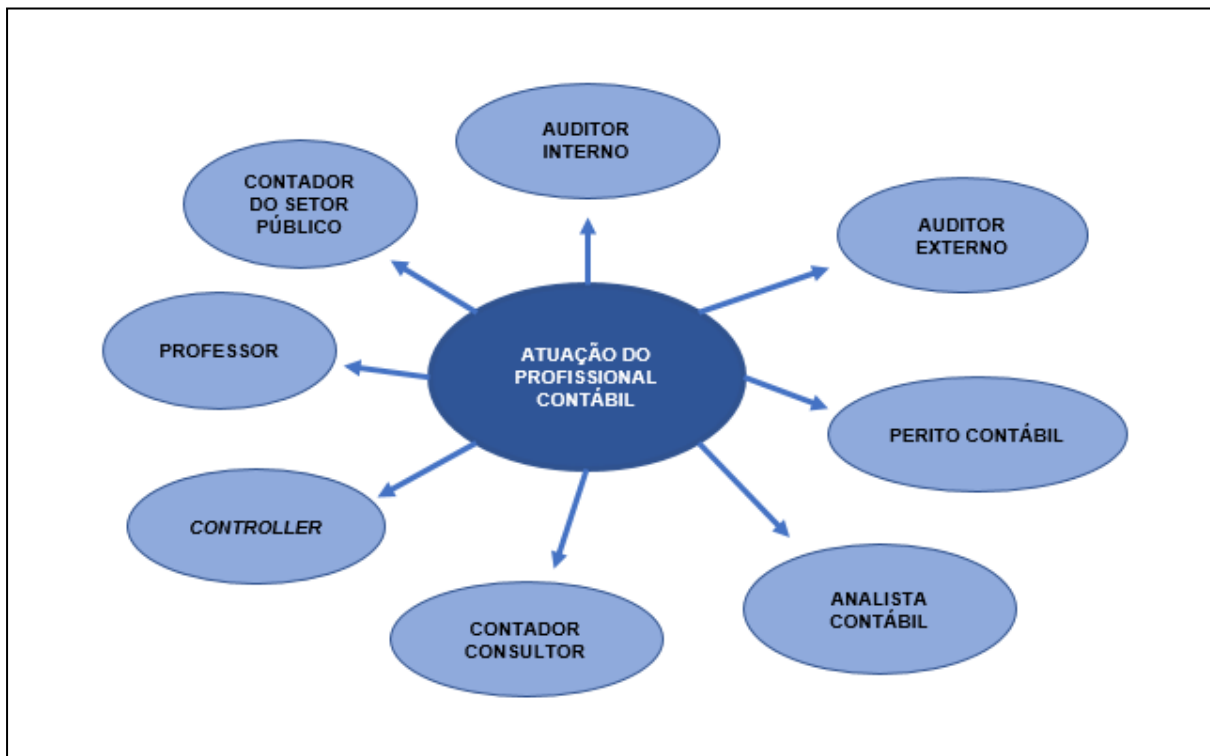
2.2.1 Campo de atuação do profissional contábil

A atuação do profissional contábil representa bem mais do que encarar um complexo ambiente de inúmeras contas, números, balancetes, ladeado de leis, sobre o que pode ou não ser feito pelas empresas, visto que o contador tem a compreensão de fazer a economia ser executada de forma sustentável, seguindo as regras da legislação nacional, possibilitando que as organizações se desenvolvam com sua máxima aptidão na sua produção. (MICHELETTO, 2022).

Para Micheletto (2022), o profissional contábil desempenha papel fundamental na direção que a empresa deve tomar sobre os gastos, finanças e as obrigações trabalhistas com seus trabalhadores, mas também tem como função orientar os empresários sobre a capacidade de expansão da empresa, sua saúde financeira, assim como o regime tributário adequado. (MICHELETTO, 2022).

Segundo o CRC/ES (2022), a área contábil é uma das que mais disponibiliza oportunidades para o profissional, desde atuar em escritórios de contabilidade, seguir carreira no serviço público, atuar como consultor, entre inúmeras outras possibilidades. Para fins do artigo, foram destacadas essas áreas, descritas na Figura 1, para o entendimento do público leitor.

Figura 1: Área de atuação do profissional contábil



Fonte: CRC/ES (2022) – Adaptada pela autora.

O ambiente de atuação do profissional contábil é abundante e está em constante crescimento. (CRC/ES, 2022). A responsabilidade social do profissional contábil é muito importante para o crescimento do país, porque sua ação permite que as organizações se fortaleçam, o que contribui para o crescimento da economia nacional, gerando empregos, contribuindo para que a cadeia produtiva atue social e financeiramente bem. (MICHELETTO, 2022).

2.3 Gênero

O termo “gênero” é bastante utilizado tanto na sociologia, na literatura, como na demografia. Para Scott (1995), gênero é um membro característico de relações sociais embasado nas distinções entre os sexos e também nas primeiras relações de poder.

No entendimento de Butler (2014), gênero é a forma estática que a sexualização da diversidade entre homens e mulheres assume. Então, a sexualização da diversidade antecede o gênero, visto que o gênero é o seu efeito. Bandeira (2015) enfatiza que o conceito de gênero é como a sociedade constrói o feminino e o

masculino, abrindo espaço para a desconstrução que cria transformações e rupturas. O gênero está fundamentado no que constitui o sexo, como é construído pela sociedade o feminino e o masculino, e está incluído na diversidade.

Compreende-se como identidade de gênero a prática individual e interna do gênero de cada indivíduo, podendo ou não coincidir com o sexo biológico atribuído ao nascimento, abrangendo a escolha pessoal do corpo. (YOGYAKARTA, 2006).

Segundo o Manual de Comunicação LGBTI+ (2018), o conceito para identidade de gênero refere-se a uma convicção íntima de uma pessoa ser do gênero masculino ou feminino, a qual não está absolutamente visível para as demais pessoas.

Para Polakiewicz (2021), identidade de gênero é a compreensão que a pessoa tem de si mesma, é a ideia do indivíduo sobre ele mesmo, como deseja ser reconhecido, independentemente do gênero atribuído ao seu nascimento.

O entendimento que se tem sobre o sexo biológico é classificado como um conjunto de informações cromossômicas. Ele está relacionado aos órgãos sexuais no nascimento, às principais características fisiológicas e físicas que distinguem o macho da fêmea, ou o masculino do feminino, sendo que o sexo biológico está voltado para a importância da reprodução. (POLAKIEWICZ,2021).

O Quadro 1 descreve os diferentes tipos de identidade de gênero e seus conceitos.

Quadro 1: Identidade de Gênero

Identidade de Gênero	Descrição
Feminino	Gênero relacionado à feminilidade, mulher, fêmea.
Masculino	Gênero relacionado à masculinidade, homem, macho.
Não-binário	Pessoas que não se identificam nem com o gênero feminino, nem com o masculino (ambos ou nenhum)
Transexual	Pessoas que possuem identidade de gênero diferente do sexo biológico.

Fonte: Elaborado e adaptado pela autora, com dados (ALRS⁴,2018).

A identidade de gênero é a compreensão que a pessoa tem de si próprio, sendo do gênero feminino, masculino ou a combinação dos dois, apesar de o sexo biológico estar definido. Isto é, a maneira como a pessoa se sente, se vê e descreve ou como deseja ser reconhecida. (ALRS, 2018).

⁴ Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

Assim, o indivíduo deve ser aceito pela sociedade, independentemente de sua identidade de gênero. As pessoas carecem ser acolhidas como elas são e se sentem reconhecidas, para haver o bom andamento da sociedade.

2.4 Orientação Sexual

Quando se refere à orientação sexual de um indivíduo, não é adequado usar o termo “opção sexual”, pois não se trata de uma “escolha”, mas sim uma direção para onde indica o desejo sexual ou a ausência desse. (ALRS, 2018).

De acordo com Polakiewicz (2021), a orientação sexual é considerada a atração afetiva ou sexual, explicitada por um indivíduo frente ao outro, de forma involuntária ao seu desejo. Segundo Yogyakarta (2006), é a capacidade de cada indivíduo de testar uma profunda atração emocional, sexual e afetiva por pessoas de gêneros diferentes ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas com estas pessoas.

O Quadro 2 traz alguns exemplos de orientação sexual, descrevendo suas características e individualizações.

Quadro 2: Orientação Sexual

Orientação Sexual	Descrição
Homossexualidade	Pessoas atraídas por indivíduos do mesmo sexo;
Heterossexualidade	Pessoas atraídas por indivíduos do sexo oposto;
Bissexualidade	Atração por indivíduos do sexo feminino e masculino;
Pansexualidade	Atração por todos os tipos de gêneros sexuais (feminino, masculino, transgêneros e/ou intersexuais);
Assexualidade	Falta de atração sexual por outro indivíduo;
Homossexual	Pessoa que sente atração física, sexual ou afetiva por outra pessoa do mesmo sexo ou gênero;
Intersexual	Pessoa que possui sexo ambíguo;
Lésbica	Mulher que tem atração sexual, física e/ou afetiva por outra mulher;
Transexual	Pessoa que possui uma identidade de gênero diferente da estabelecida socialmente para seu sexo biológico;
Travesti	Pessoa que, independente da orientação sexual, assume características físicas e psicossociais atribuídas ao sexo oposto. Mas, ao contrário da pessoa transexual, aceita o seu sexo biológico.

Fonte: Elaborado e adaptado pela autora, com dados (ALRS, 2018).

É importante ressaltar que existem na literatura mais de 43 tipos de orientação sexual, mas, para fins deste artigo, foram destacadas as descritas no Quadro 2. Também cabe mencionar que a orientação sexual está relacionada às diferentes formas de atração afetiva e sexual de cada indivíduo, não como uma questão de escolha, mas sim devido ao fato que sua sexualidade é desenvolvida ao longo da vida.

2.5 Raça

As definições de raça e etnia são confundidas constantemente, mas existem diferenças entre elas: raça se refere à cor de pele, já etnia compreende-se como fatores culturais, nacionalidade, religião e tradições de determinados grupos. (SANTOS *et al.*, 2010). Conforme Santos *et al.* (2010), as raças brasileiras são autoqualificadas como: branco, preto, pardo, amarelo e indígena.

Para Munanga (2019), além de ser conceituada como a cor da pele do indivíduo, a raça está ligada também aos fatores socioeconômicos, pois, em alguns casos, como na raça negra de maneira geral, há evidência de grau de inferioridade do indivíduo.

Algumas instituições já estão se preocupando em incluir as cotas raciais e a paridade de gêneros em seus regulamentos, como, por exemplo, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a qual, na resolução 5/20, estabelece a paridade de gênero (50%) e a política de cotas raciais no percentual de 30% de negros nas eleições da Ordem. (OAB, 2022). Miranda (2010) menciona que na sociedade os indivíduos, independentemente de sua raça, têm o direito de serem iguais.

2.6 Estudos Precedentes

A diversidade é um tema a ser debatido pelos pesquisadores. A forma como estão sendo incluídas as políticas sobre a diversidade de gênero e raça no ambiente das empresas foi o objetivo de alguns estudos apresentados nos parágrafos seguintes.

O estudo de Mendonça e Fernandes (2021) tem como objetivo refletir sobre essas discriminações, em especial no que se refere às profissionais de cor negra que atuam na área contábil, apurando estes dados em escritórios contábeis do Vale do Paranhana, para apresentar a formação de gênero e de raça que atuam na área. Os

resultados deste estudo apontaram que a presença feminina na área contábil cresceu bastante, porém os cargos de liderança, ainda em sua maioria, são comandados por homens, comprovando que, mesmo com o aumento da presença feminina, ainda existe desigualdade. Observou-se, também, que quando a questão é racial, a presença de profissionais negros é mínima, quando associada aos demais profissionais que trabalham na área.

Na pesquisa de Abramo (2006), afirma-se que o mercado de trabalho brasileiro está marcado por fortes e consideráveis desigualdades de gênero e de raça. Esses fenômenos de exclusão da sociedade originam e reproduzem a pobreza. No Brasil, políticas relacionadas a essa questão não são fenômenos que estão vinculados a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade, que, pelo contrário, são problemas que dizem respeito à grande maioria da população. As desigualdades de gênero e de raça se manifestam claramente nos indicadores do mercado de trabalho. O autor evidenciou que para a evolução deste assunto, são necessárias políticas e estratégias voltadas para a mudança no quadro da desigualdade no mercado de trabalho.

Já o trabalho de Silva (2016) demonstra que a presença feminina cresceu no mercado de trabalho, mas que ainda existem muitas barreiras impostas no trajeto de uma mulher que pretende alcançar vitórias em espaços de prestígio, independentemente de seu gênero ou de sua raça.

No Brasil, ainda que a qualificação da mulher tenha avançado, existem restrições para o acesso profissional, bem como desigualdades de trabalho e remuneração, aparentando haver barreiras que impedem as mulheres de prosperar profissionalmente. Os resultados vistos no estudo constataam que o fenômeno conhecido como “teto de vidro” também está presente na contabilidade, o que procede em barreiras específicas da área contábil.

Através da revisão destes estudos, revela-se que o tema da presente pesquisa é importante e busca acrescentar aos estudos revisados, trazendo outro ponto de vista sobre o assunto.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da Pesquisa

Do ponto de vista de sua natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, a qual, segundo Prodanov e Freitas (2013), gera informações para a solução de problemas específicos envolvendo interesses locais.

Quanto ao objetivo, a pesquisa se classifica como descritiva, cuja intenção é registrar, classificar, analisar e interpretar os dados obtidos, sem a interferência do pesquisador. (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A abordagem utilizada na pesquisa é classificada como quantitativa, uma vez que os dados coletados foram tratados quantitativamente, sendo os números transformados em informações para fins de análise descritiva. (PRODANOV; FREITAS, 2013). Por fim, quanto ao procedimento técnico, classifica-se como uma pesquisa de campo, a qual tem o objetivo de alcançar informações e conhecimentos a respeito de um problema para o qual procura respostas, descobrir fenômenos e as relações que existem sobre o assunto pesquisado. (PRODANOV; FREITAS, 2013).

3.2 Universo e Amostra da Pesquisa

O universo da pesquisa é composto por 279 empresas associadas ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoria, Perícia, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul (SESCONRS). Realizou-se o cálculo de amostragem estatística para determinar a quantidade de respostas necessárias para a generalização dos resultados da pesquisa, o que resultou em 74 empresas associadas. O Quadro 3 apresenta o cálculo da amostragem.

Quadro 3: Cálculo de amostragem

Fórmula		Cálculo	
População	$P = 279$	Cálculo	
Erro da Amostra	$E = 10\%$	$NC = 1 / (0,10)^2$	$NC = 1 / 0,01$
Nível de Confiança	$NC = 1 / E^2$	$NC = 100$	
Amostra	$A = \frac{P \times NC}{P + NC}$	$A = \frac{P \times NC}{P + NC}$	$A = \frac{279 \times 100}{279 + 100} \quad A = 73,614$
			A = 74 associados

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

3.3 Coleta dos Dados

Os dados foram coletados por meio de um questionário elaborado e disponibilizado através da ferramenta *Google Forms*, entre os meses de julho a agosto de 2022, às empresas associadas do SESCONRS, por *e-mail* destinado aos profissionais contábeis responsáveis. O questionário foi estruturado com 13 perguntas, contendo questões de múltipla escolha e/ou assertivas com utilização de escala *Likert* de 5 pontos.

Na sequência, o Quadro 4 relaciona os objetivos específicos com as questões elaboradas, para facilitar o entendimento e a análise dos objetivos propostos pela pesquisa.

Quadro 4 - Objetivos x Questões do instrumento

Nº	Objetivos Específicos	Questões
1	Demonstrar a representatividade dos associados com seus colaboradores em relação à diversidade de gênero, de raça e de orientação sexual.	2, 4, 5, 6
2	Identificar se há a existência de conflitos entre os associados e colaboradores no local de trabalho onde a diversidade é reconhecida e praticada.	7 a 10
3	Identificar junto aos associados se existem políticas definidas para a inclusão da diversidade.	11 a 14

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Antes de iniciar a coleta de dados, foi solicitado aos participantes da pesquisa que assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo os princípios éticos em relação ao sigilo dos dados, à preservação da identidade e à divulgação dos resultados da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados está apresentada em blocos, para a melhor visibilidade dos resultados encontrados. Os blocos estão divididos em: informações iniciais, análise dos dados quanto à localização dos participantes, análise dos dados quanto à representatividade dos associados e colaboradores, análise sobre a possível existência de conflito entre os associados e colaboradores, em que a diversidade é reconhecida e a análise da existência de políticas para a inclusão da diversidade no ambiente de trabalho é praticada.

4.1 Bloco 1 – Informações Iniciais

Foram enviados questionários para todas as empresas associadas ao SESCOBRS, num total de 279, resultando em um total de 79 questionários respondidos. Desses, 2 foram respondidos parcialmente, tendo sido desconsiderados. Portanto, 77 questionários foram respondidos integralmente, mediante aceitação do TCLE, sendo validados para a pesquisa, representando aproximadamente 28% do universo.

A Tabela 2 apresenta os dados mencionados, representados por contadores e técnicos em contabilidade respondentes da pesquisa.

Tabela 2 - Contadores e técnicos contábeis respondentes

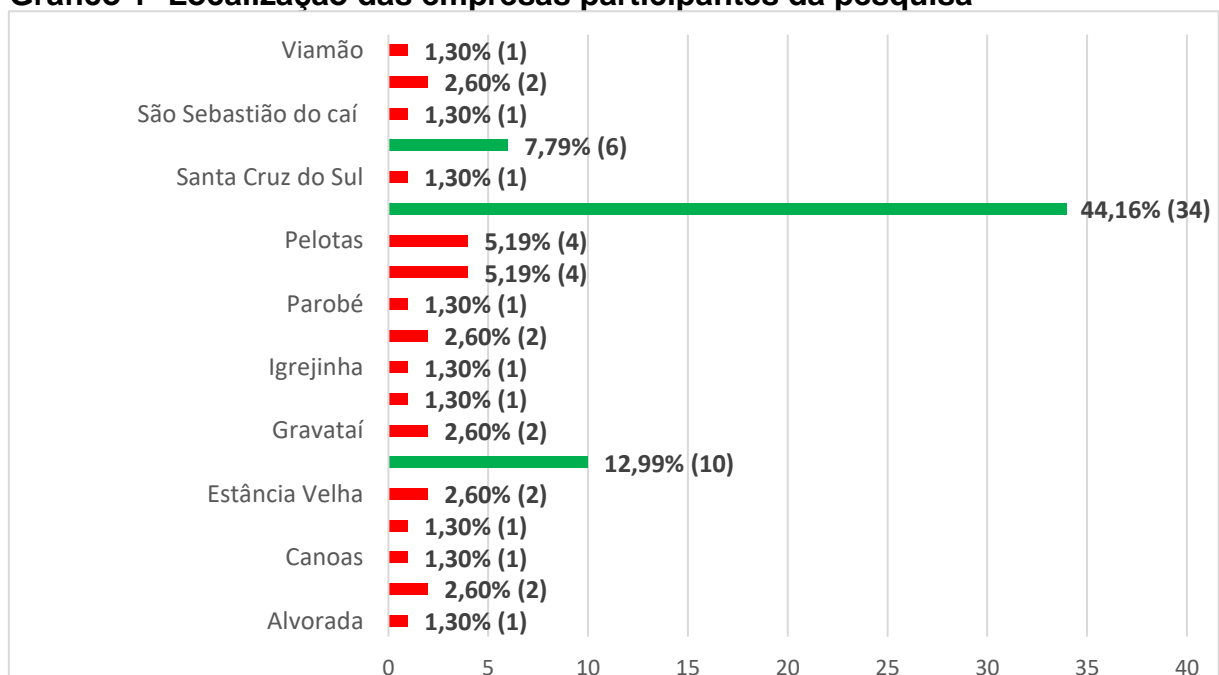
Descrição	Quantidade	Percentual
Amostra total	279	100%
Responderam à pesquisa	77	27,60%
Não responderam à pesquisa integralmente	2	0,72%
Não responderam à pesquisa	200	71,68%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

4.2 Bloco 2 - Localização (cidades) dos participantes

Nesse bloco estão identificadas as cidades do Rio Grande do Sul onde estão localizadas as empresas dos participantes da pesquisa, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1- Localização das empresas participantes da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa (2022).

Conforme o Gráfico 1, a pesquisa foi respondida por responsáveis de empresas com sede em 19 cidades distintas, com destaque à cidade de Porto Alegre, com 44,16% respondentes (34 respostas), Gramado, com 12,99% respondentes (10 respostas) e Santa Maria, com 7,79% respondentes (6 respostas).

4.3 Bloco 3- Análise dos dados quanto à representatividade dos respondentes

As questões desse bloco tiveram o propósito de verificar a representatividade dos associados e colaboradores vinculados ao SESCOBRS, no que diz respeito à diversidade de gênero e de raça. Estas questões buscaram fazer com que eles refletissem sobre como é importante incluir a diversidade no ambiente de trabalho. O Quadro 5 apresenta as respectivas questões.

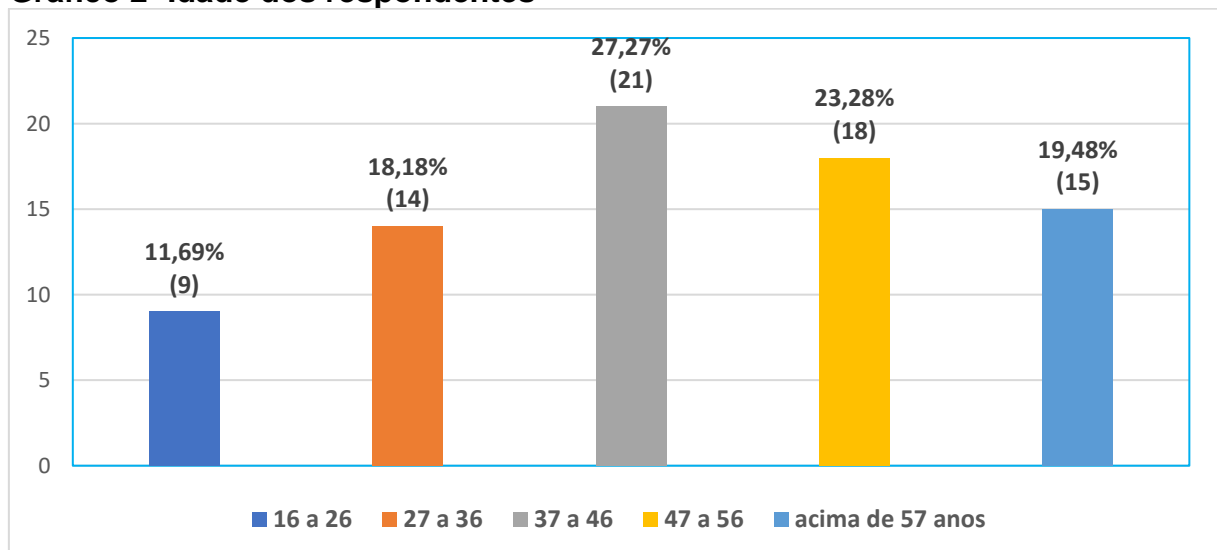
Quadro 5 - Questões sobre a representatividade dos colaboradores e associados do SESCOBRS.

Questões 2- 4- 5- 6
2) Qual a sua idade?
4) Qual sua identidade de gênero?
5) Qual sua orientação sexual?
6) Qual sua raça?

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A partir do retorno das questões, optou-se por apresentar os resultados em forma de gráfico, para o melhor entendimento dos leitores.

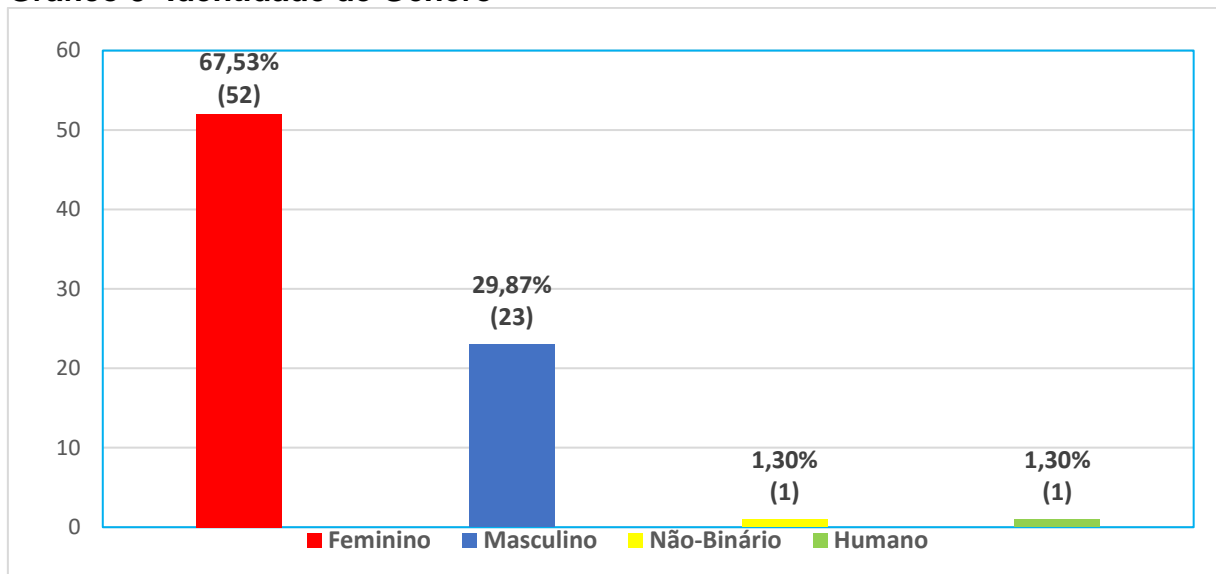
Gráfico 2- Idade dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa (2022).

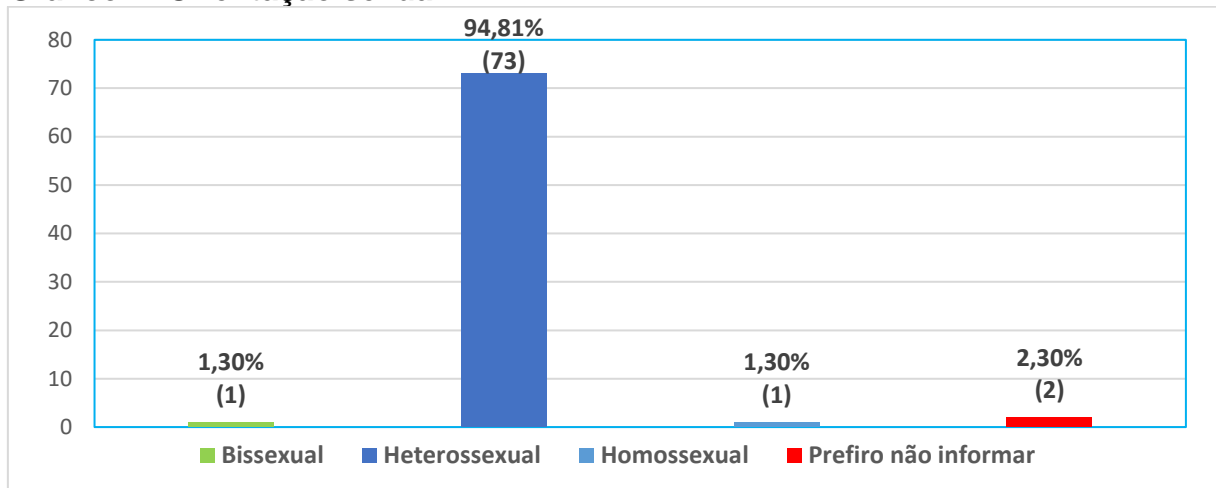
Conforme apresentado no Gráfico 2, predominou a faixa etária de “37 a 46 anos”, representando 27,27% e, na sequência, a faixa de “47 a 56 anos”, com 23,28%. Demonstrou-se que os respondentes não são tão jovens, podendo ter dificuldade para responderem as questões sobre os assuntos relacionados à diversidade de gênero e de raça. Entretanto, quando o tema é a existência de conflitos entre os respondentes nestes estabelecimentos contábeis, a idade desses pode favorecer as respostas, visto que apresentam bastante experiência neste ambiente de trabalho.

Gráfico 3- Identidade de Gênero



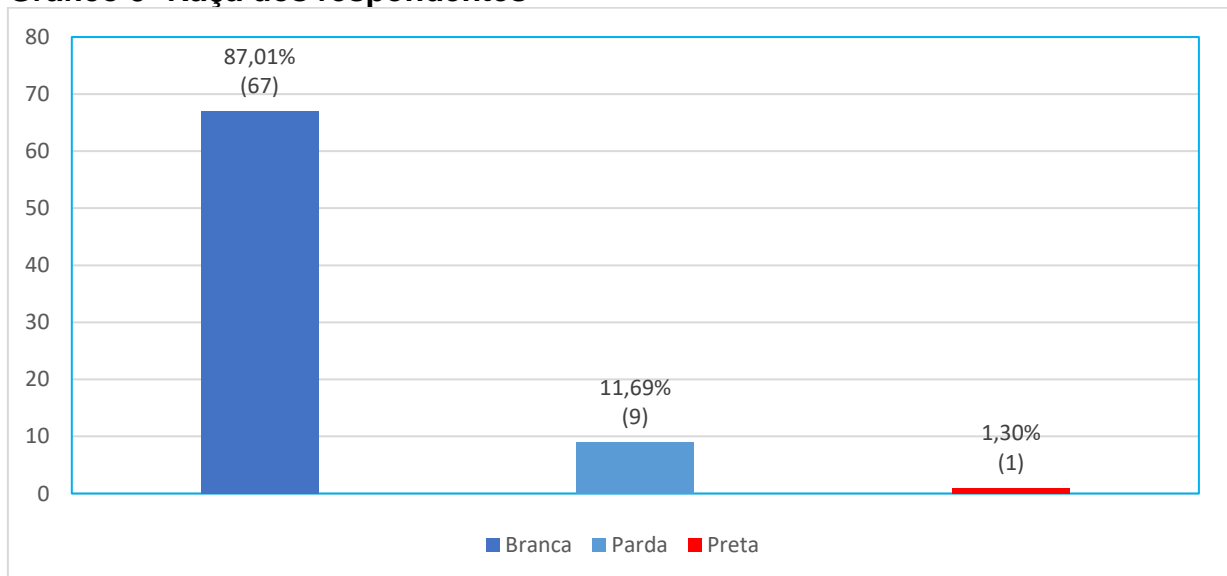
Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 3, observa-se que a presença feminina é predominante entre os associados e colaboradores vinculados ao SESCONRS, representando 67,53%. Isso confirma o crescimento da presença feminina na área contábil. A diversidade representa 1,3%, correspondente aos que se intitulam como não-binários.

Gráfico 4- Orientação sexual

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa (2022).

Com base nos dados coletados, o Gráfico 4 permite verificar a predominância da heterossexualidade, com 94,81% das respostas. A diversidade representa 2,60%, com a presença de bissexual e homossexual, e 2 participantes preferiram não se identificar.

Gráfico 5- Raça dos respondentes

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 5, que compreende as respostas da questão 6, verifica-se que a presença da raça branca entre os colaboradores e associados representa 87,01%, enquanto que a raça parda representa 11,69%. Pode-se observar que a raça preta não está contemplada (somente 1 respondente), o que preocupa diante da necessidade da inclusão da diversidade de raça nas instituições.

4.4 Bloco 4 - Existência de conflito entre os associados e os colaboradores onde a diversidade é reconhecida e praticada

O bloco 4 contém os dados encontrados frente à existência de conflitos entre os associados e os colaboradores no local de trabalho onde a diversidade é reconhecida e praticada. Assim, a Tabela 3 apresenta os dados obtidos para estes questionamentos.

Tabela 3 - Existência de conflitos entre os respondentes

A pesquisa considerou a seguinte escala de concordância: 1- Concorda Totalmente; 2- Concorda; 3- Não concorda, nem discorda; 4- Discorda; 5- Discorda Totalmente.					
Questões	1	2	3	4	5
7) Na sua opinião, você concorda que existem conflitos relacionados à diversidade no escritório de contabilidade na qual você atua?	2,60% (2)	0% (0)	10,39% (8)	44,15% (34)	42,86% (33)
8) Na sua concepção, no seu local de trabalho, os colaboradores entre si se respeitam quanto à diversidade de gênero e raça?	49,35% (38)	49,35% (38)	1,30% (1)	0% (0)	0% (0)
9) Você como colaborador(a), se considera acolhido(a) e respeitado(a) em seu ambiente de trabalho?	62,34% (48)	35,06% (27)	2,60% (2)	0% (0)	0% (0)
10) Você concorda que em algum momento em seu ambiente de trabalho foi tratado(a) diferente em relação ao preconceito por seus colegas?	2,60% (2)	42,86% (33)	0% (0)	53,24% (41)	1,30% (1)

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Das questões apresentadas na Tabela 3, a 8 e a 9 tiveram retorno com predominância do item “Concorda Totalmente”. Isso revela que os associados e colaboradores da SESCONRS sentem-se respeitados e acolhidos em seu ambiente de trabalho, tanto por seus colegas quanto pelos gestores. Ainda é válido ressaltar que, nestas questões, nenhum dos pesquisados sentiu-se tratado com indiferença, pois os resultados apontaram 0% nas respostas.

Já na questão 7, retornaram com predominância os itens “Discorda” e “Discorda Totalmente”, indicando que a existência de conflitos em relação à diversidade no ambiente de trabalho é baixa ou quase inexistente. É possível concluir que, a partir das respostas dos pesquisados, os associados e os colaboradores se respeitam e convivem sem atritos.

No entanto, cabe destacar que, na questão 10, que fala do tratamento diferenciado em relação ao preconceito por colegas, as respostas “Concorda” e “Discorda” ficaram próximas, com 42,86% e 53,24%, respectivamente, o que ressalta que alguns pesquisados já se sentiram tratados com preconceito por seus colegas. Cabe ressaltar que as políticas de diversidade precisam ser incluídas nas discussões realizadas nas organizações. Mesmo que o item “Discorda” tenha sido relevante, é válido observar tal resultado.

4.5 Bloco 5 - Existência de políticas para a inclusão da diversidade no ambiente de trabalho

Nesse bloco são apresentados e analisados os dados para identificar junto aos associados a existência de políticas de inclusão à diversidade no ambiente de trabalho. A Tabela 4 apresenta os dados obtidos nas questões.

Tabela 4 - Políticas de inclusão da diversidade no ambiente de trabalho

A pesquisa considerou a seguinte escala de concordância: 1- Concorda Totalmente; 2- Concorda; 3- Não concorda, nem discorda; 4- Discorda; 5- Discorda Totalmente.					
Questões	1	2	3	4	5
11) Você concorda que, no escritório de contabilidade em que você atua, há políticas definidas sobre diversidade de gênero e de raça?	11,69% (9)	22,08% (17)	29,87% (23)	16,88% (13)	19,48% (15)
12) Devido à grande demanda de inclusão da diversidade de gênero e raça nos dias de hoje, você concorda que seja importante o colaborador ter noção sobre esta cultura antes de ingressar na empresa?	25,97% (20)	45,45% (35)	15,58% (12)	6,50% (5)	6,50% (5)
13) Você, como colaborador(a), percebe a evolução nas políticas de diversidade de gênero e de raça sendo desenvolvida nos escritórios?	20,00% (15)	32,00% (24)	33,33% (25)	13,34% (10)	1,33% (1)
14) Você, como colaborador(a), concorda ser importante trabalhar em um ambiente inclusivo?	19,48% (15)	33,76% (26)	32,47% (25)	12,99% (10)	1,30% (1)

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Das questões apresentadas neste bloco, na questão 11 foi predominante o retorno do item “Não Discorda, nem concorda”, com 29,87%, o que remete aos escritórios de contabilidade, nos quais os associados e colaboradores executam suas

atividades. Nos referidos locais, as políticas sobre a diversidade de gênero e de raça não estão definidas, ou não estão em evidência para os colaboradores.

Na questão 12, na qual é perguntado se é importante o colaborador ter noção das culturas de diversidade antes de ingressar na empresa, a predominância foi do item “Concorda”, com 45,45%, o que evidencia que os associados e os colaboradores têm interesse nas políticas de inclusão para a diversidade de gênero e de raça, as quais, talvez, não estejam claras antes da contratação.

Já nas questões 13 e 14, apresentadas neste bloco, houve a predominância dos itens “Concorda” e “Não concorda, nem discorda”, questões essas voltadas para a evolução da inclusão da diversidade e para a importância de trabalhar em um ambiente inclusivo. Os retornos nos remetem a considerar que o engajamento das empresas em relação à temática em questão está, aos poucos, evoluindo no ambiente de trabalho e que os associados e os colaboradores acham importante trabalhar em ambientes inclusivos, onde as pessoas são tratadas com respeito e dignidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa apresenta os desafios à sociedade na inclusão da diversidade de gênero e de raça, especificamente em relação aos associados e aos colaboradores do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoria, Perícia, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul (SESCONRS), e o grau de comprometimento junto aos seus colaboradores. Por ser um assunto que vem ganhando notoriedade, é comum o tema “diversidade” apresentar diversas opiniões entre os pesquisados.

Os dados obtidos na pesquisa mostram que a representatividade feminina, heterossexual e de cor branca teve predominância entre os associados e os colaboradores do SESCOBRS, com 67,53%, 94,81% e 87,01%, respectivamente.

Quanto aos objetivos da pesquisa, no Gráfico 4, observa-se que, mesmo com a predominância feminina, os demais itens sobre a identidade de gênero também estão presentes, evidenciando que a diversidade está sendo incluída no ambiente das organizações.

Já na Tabela 3, que contém dados sobre a existência de conflitos junto aos associados e colaboradores, percebe-se que não há existência de conflitos entre eles, já que são tratados com respeito por seus colegas, porém, vale ressaltar que

associados, representando 42,86%, em algum momento foram tratados com preconceito por seus colegas.

Na sequência, a Tabela 4 enfatiza a inclusão de políticas de inclusão no ambiente de trabalho entre os associados e os colaboradores, os quais acham importante conhecer as políticas de inclusão antes de ingressar no trabalho. Os dados também mostram que as políticas de inclusão de gênero e de raça estão sendo adicionadas aos poucos no dia a dia das empresas, mas que estão sendo lembradas.

Ao identificar as limitações para a elaboração do estudo realizado, destaca-se a limitação da amostra, pois poderia ter sido mais abrangente, se mais associados tivessem respondido ao questionário. Quanto à importância do tema para novos estudos, nota-se que ainda é um assunto pouco abordado em pesquisas acadêmicas. São sugeridas pesquisas futuras sobre o assunto e a expansão da pesquisa, abrangendo também as pessoas com deficiência (PcDs). Dessa forma, conclui-se que a diversidade de gênero e de raça é um assunto que precisa ser aprofundado na academia.

Por fim, adiciona-se que este estudo traz informações para os profissionais da área contábil, para os acadêmicos e para os demais interessados no assunto, que tenham curiosidade sobre a diversidade de gênero e de raça.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro; **Ciência e Cultura**; São Paulo; 2006, vol.58, n.4; p. 40-41; out./dez. 2006. Disponível em: < <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a20v58n4.pdf> > Acesso em: 15 out. 2022.

BANDEIRA, Lourdes. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres**. Avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas, 2005. Disponível em: <http://transformatoriomargaridas.org.br/sistema/wp-content/uploads/2015/02/Genero-no-PPA-2004-2007.pdf>. Acesso em 02 abr. 2022.

BUTLER, Judith. Relação de Gênero. **Cadernos Pagu** (42) pp. 249-274, 2014. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Tp6y8yyyGcpfdbzYmrc4cZs/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 abr. 2022.

COMISSÃO DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS-ALRS. **Combater a violência e garantir direitos para população LGBT- Cartilha LGBT**, 2018. Disponível em:

http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repdcp_m505/ccdh/Combater%20a%20viol%C3%Aancia%20e%20garantir%20direitos%20para%20popula%C3%A7%C3%A3o%20LGBT.pdf. Acesso em: 19 abr. 2022.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESPÍRITO SANTO. CRC/ES. **Arquivos**. Disponível em: < <https://crc-es.org.br/arquivos/7562>>. Acesso em: 29 out. 2022.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. CRC/RS. **Dados Estatísticos**. Disponível em: < <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 01 abr. 2022.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. CRC/RS. **CRCRS: 70 anos ao lado dos profissionais de contabilidade e da sociedade gaúcha**, 2017 Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/crcrs_70anos.pdf.> Acesso em: 12 abr. 2022.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. CRC/RS. **Trajetória da mulher contabilista nos 70 anos do CRCRS**, 2019. Disponível em:< http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_trajetoria_mulher.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2022.

FELIPPE, Marina. B3: empresas listadas em bolsa terão regras para aumentar a diversidade na liderança, **Exame**, 2022. Disponível em: < <https://exame.com/esq/b3-empresas-listadas-em-bolsa-terao-regras-para-aumentar-diversidade-na-lideranca/>>. Acesso em: 11 out. 2022.

FERRAZ, Carolina Valença.; LEITE, Glauber Salomão. **Direito à Diversidade** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FLEURY, Maria Tereza L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Rev. Administração de Empresas**. Vol.40, n.3, pp.18-25, Jul/Set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 abr. 2022.

FERNANDES, Dóris Regina.; MENDONÇA, Franciele Muller. Gênero e raça dos profissionais da área contábil na região do Vale do Paranhana- RS; **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**; Taquara; 2021, vol. 10, n.1; p 110-138, jan.2021. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/1959>. Acesso em: 15. out. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES, Nilma Lino. Desigualdades e diversidade na educação. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 33, n. 120, p. 687-693, jul.-set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/sZMWK9Q7ZFGnVpV55X85WZD/> Acesso em: 19 abr. 2022

IUDÍCIBUS, Sérgio de.; MARION, José Carlos.; FARIA, Ana Cristina de. **Introdução à Teoria da Contabilidade - Para Graduação**, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LGBTI, Aliança Nacional/ Gaylatino (2018). **Manual de Comunicação LGBTI+**. Organizador: Toni Reis, 2º ed. Disponível em: <http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf> Acesso em: 15 abr. 2022

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
MARTIN, Nilton Cano. Da Contabilidade à Controladoria: A Evolução Necessária*; **Revista Contabilidade & Finanças**; São Paulo; 2002, n.28; p 7-28, jan/abr. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/PKmKD9M7GJK5zKVBjGwjK3y/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 out.2022.

MICHELETTO, Neca. Profissional da Contabilidade fortalece empresas, transforma vidas e faz o país crescer. **CRCRS**, Porto Alegre, 25. Abr. 2022. Disponível em: <https://www.crcrs.org.br/noticias/?p=30077>. Acesso em: 29 out. 2022.

MIRANDA, Shirley Aparecida de. **Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais**. Editora Autêntica, 2010.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude - Nova Edição**. 4 ed. São Paulo: Editora Autêntica, 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. OAB. **Publicada resolução que estabelece paridade de gênero e cotas raciais nas eleições da OAB**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/58808/publicada-resolucao-que-estabelece-paridade-de-genero-e-cotas-raciais-nas-eleicoes-da-oab>. Acesso em: 24 abr. 2022.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Manual de Contabilidade Básica - Contabilidade Introdutória e Intermediária**, 10. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

POLAKIEWICZ, Rafael. **Orientação sexual, identidade e expressão de gênero: conhecendo para cuidar melhor da população LGBTI+**. **PEBMED**, São Paulo, 15 de jun. de 2021. Disponível em: <https://pebmed.com.br/o-sexo-biologico-a-orientacao-sexual-identidade-de-genero-expressao-de-genero-conhecendo-para-cuidar-da-populacao-lgbti/#:~:text=O%20sexo%20biol%C3%B3gico%20%C3%A9%20considerado,feminino%2C%20ou%20macho%20da%20f%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 20 abr. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo, RS: Universidade Feevale, 2013.

ROLOFF, Filipe. Empresas que aceitam a diversidade lucram mais. **Zero hora**, Porto Alegre, 16 de fev. de 2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2018/02/empresas-que-aceitam-a-diversidade-lucram-mais-diz-gaucha-que-e-referencia-lgbt-no-mundo-cjdouk0ed01wa01n3gvk18el2.html>. Acesso em: 01 abr. 2022.

SANTOS, Junior da Silva; PALOMARES, Nathália Barbosa; NORMANDO, David; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. Raça versus etnias: diferenciar para melhor aplicar. **Rev. Dental Press International**. Vol.15, n.3, pp.121-124, 07 de jun. de 2010. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?format=pdf&lang=pt> > Acesso em: 23 abr. 2022.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2022.

SILVA, Sandra Maria da Cerqueira da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na Contabilidade do Brasil**. 2016. 230 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/publico/CorrigidaSandra.pdf> > . Acesso em: 15 out. 2022.

YOGYAKARTA, Os princípios: **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta, Indonésia, 2006. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf . Acesso em: 20 abr. 2022.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2014.